

# Når din leder er en app: Hvem har ansvaret for unges arbejds miljø i platformøkonomien?

*Mette Lykke Nielsen, Cæcilie Sloth Laursen, Louise Yung Nielsen & Johnny Dyreborg*

## Abstract

I 2021 trak arbejdsmiljøet hos Nemlig.com store overskrifter. Det skete parallelt med, at EU-Kommissionen satte fokus på beskæftigelsesforhold og regulering af digitale arbejdsplatforme. Samtidig rettede den danske regering opmærksomheden mod de "gråzoner", som præger platformøkonomien, og beskæftigelsesministeren fastslog, at der måtte være "ordnede forhold" på alle dele af det danske arbejdsmarked. Platformøkonomien medvirker dermed til, at der stilles spørgsmål til indretningen af arbejdsmarkedet og regulering af atypisk beskæftigelse, herunder hvem der skal have ansvar for arbejdsmiljøet i platformøkonomien i Danmark og på EU-niveau.

På baggrund af dette sætter artiklen fokus på unge, der finder beskæftigelse på- og via digitale arbejdsplatforme. Den undersøger, hvordan de unge selv forstår- og forholder sig til deres beskæftigelsesforhold, og mere specifikt til deres arbejdsmiljø. Med udgangspunkt i dette diskuteres placeringen af ansvaret for platformarbejderes arbejdsmiljø.

Undersøgelsen er baseret på 14 kvalitative interviews med 18-30-årige unge. Desuden analyseres de udvalgte arbejdsplatformes egne online dokumenter om vilkår og betingelser. I analysen af materialet anvendes Rasmussens klassiske risikomodel "drift to danger model" (Rasmussen, 1997).

Artiklen viser, at selvom de fleste digitale arbejdsplatforme betragter og behandler platformarbejderne som selvstændige, så opfatter de unge platformarbejdere sjældent sig selv som selvstændige, og de tror ofte, at platformene tager ansvaret for deres arbejdsmiljø. Artiklen viser, at de unge platformarbejdere befinder sig i en gråzone mellem selvstændig og ansat. Det betyder, at der er en risiko for, at arbejdsmiljøproblemer blandt unge platformarbejdere ikke bliver forebygget, dels fordi det er uklart, hvem der har ansvaret for at håndtere disse, eller fordi organisering af arbejdsmiljøet og forebyggelseskulturen står svagt eller er helt fraværende.

Keywords: Beskæftigelsesrelationer, arbejdsmiljø (OSH), digitale arbejdsplatforme, forebyggelse, unge

## Introduktion

Denne artikel sætter fokus på unge, der finder beskæftigelse på og via digitale arbejdsplatforme. Det er unge, der arbejder med oversættel-

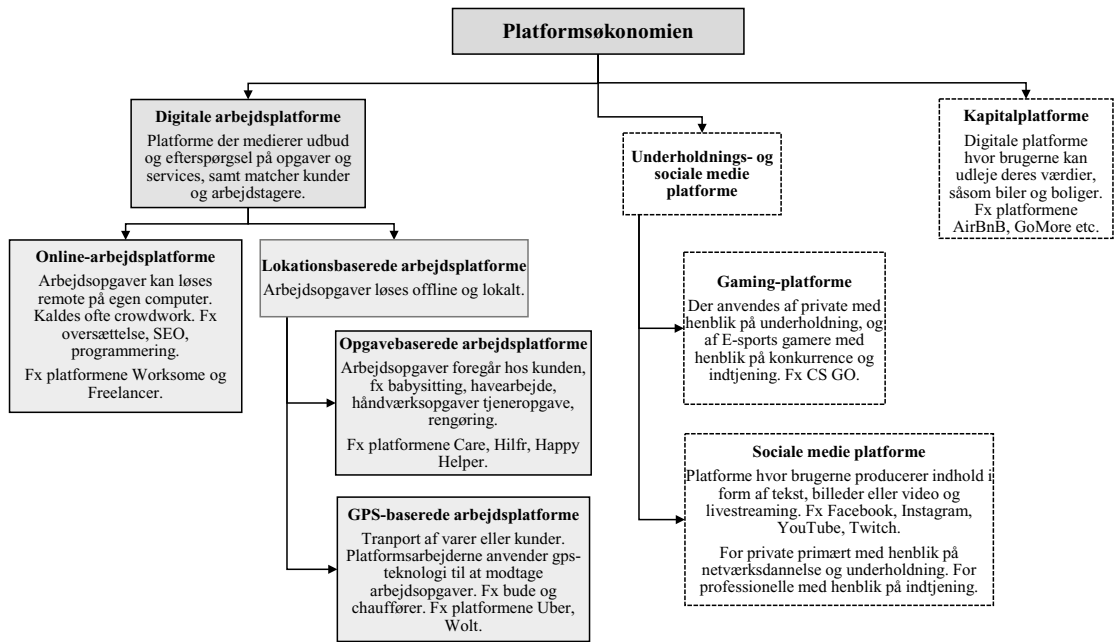
se, grafisk arbejde, kommunikationsopgaver, rengøring, hundeluftning, madudbringning og tjenerarbejde, som de finder på forskellige digitale arbejdsplatforme. Artiklen undersø-

ger, hvordan de unge selv forstår og forholder sig til deres beskæftigelsesforhold, og mere specifikt til deres arbejdsmiljø.

Digitale teknologier, såsom algoritmer, kunstig intelligens (AI), avanceret robotteknologi, mobile enheder og digitale arbejdsplatforme, er eksempler på teknologier, der baner vejen for nye måder at organisere og kontrollere måden, vi arbejder på (Coyle, 2017). Udviklingen af ny teknologi og nye måder at organisere arbejdet på transformerer både ansættelsesforhold og mulighederne for at forebygge arbejdsmiljøproblemer blandt arbejdstagere. Der er ikke noget nyt i, at nye teknologier tilføjer kompleksitet til arbejdsprocesserne og udfordrer de måder,

som risici og arbejdsmiljø hidtil er blevet håndteret og forebygget på (Rasmussen, 1997; Le Coze, 2020). Dette gælder også for de digitale teknologier inden for den såkaldte platformøkonomi. Platformøkonomien består af mange forskellige typer digitale platforme, som privatpersoner kan benytte til at skabe en indkomst. Figur 1 giver et overblik over de forskellige typer platforme, som kan kategoriseres under platformøkonomien, samt hvilken indkomstgenererende aktivitet der formidles via platformene. Denne artikel fokuserer på "digitale arbejdsplatforme", særligt "lokationsbaserede arbejdsplatforme", de transformerede ansættelsesforhold og de afledte arbejdsmiljøproblemer.

**Figur 1.** *Forskellige kategorier af digitale platforme i platformøkonomien.*

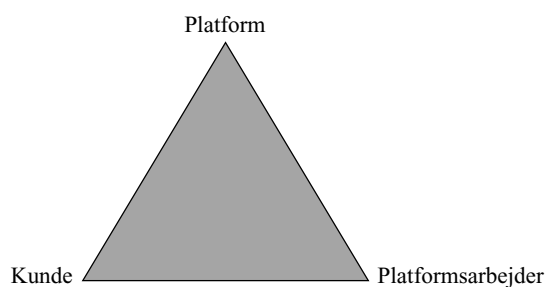


Siden 2014 er der fremspiret en række digitale arbejdsplatforme i Danmark og andre steder i verden (Ilsøe & Madsen, 2022). Digitale arbejdsplatforme er kommercielle, online platforme (såsom Handyhand og Freelancer), som formidler udbud og efterspørgsel af tjenester og opgaver, der kan leveres enten lokalt og offline eller online (Huws, 2015). I stedet for et tosidet (dyadisk) forhold mellem en arbejdsgiver og en ansat, er der her et

cer), som formidler udbud og efterspørgsel af tjenester og opgaver, der kan leveres enten lokalt og offline eller online (Huws, 2015). I stedet for et tosidet (dyadisk) forhold mellem en arbejdsgiver og en ansat, er der her et

tresidet (triadisk) forhold mellem en digital platform, platformsarbejderen og den kunde, der modtager en ydelse (Jesnes m.fl., 2016; Kristiansen & Andersen, 2017), som illustreret i figur 2. På den måde udgør de digitale arbejdsplatforme en ny aktør, der formidler, og dermed også kontrollerer, transaktionen mellem platformsarbejder og kunde (Prassl, 2018).

**Figur 2.** Digitale arbejdsplatforme: Et tresidet beskæftigelsesforhold.



På grund af dette tresidede forhold lader de traditionelle kategorier – arbejdsgiver, arbejdstager og selvstændig – sig ikke uden videre overføre til platformøkonomien (Bérastégui & Garben, 2021). Det Europæiske Agentur for Arbejdsrelateret Sikkerhed og Sundhed hævder, at den nuværende lovgivning ikke er tilpasset betingelserne i platformøkonomien og antyder, at de vage kategoriseringer af arbejdsgivere og beskæftigede på og via digitale arbejdsplatforme komplicerer placeringen af arbejdsmiljøansvaret. En konsekvens af dette er, at opmærksomheden og ansvaret for sikkerhed og arbejdsmiljø i platformarbejdet risikerer at lande mellem disse forskellige aktører. Da mange arbejdsplatforme er internationale, og lovgivningen varierer på tværs af landegrænser, betyder det samtidig, at platformarbejderne falder i forskellige beskæftigelses kategorier på tværs af EU's medlemsstater (Garben, 2017). Den uklare

distinktion mellem lønmodtager og selvstændig kan være en fordel for arbejdsgivere, da den mindsker arbejdsgiveres forpligtigelser betydeligt. De fleste digitale arbejdsplatforme betragter og behandler ofte de tilknyttede platformsarbejdere som selvstændige, hvilket betyder, at de beskæftigede ikke nyder samme beskyttelse som lønmodtagere. Bérastégui & Garben (2021) peger på, at platformøkonomiens tresidede beskæftigelsesrelation, plus flygtigheden og dets umiddelbare høje grad af autonomi samt manglen på en traditionel arbejdsplads alle er forhold, der udgør en udfordring for implementeringen af arbejdsmiljølovgivning i platformøkonomien. Selvom der i Danmark er indgået overenskomster med flere platformsvirksomheder (Ilsøe & Larsen, 2021), betragtes og behandles de fleste platformsarbejdere på arbejdsplatforme i Danmark fortsat som selvstændige, og denne del af arbejdsmarkedet er karakteriseret ved at være stærkt individualiseret og dereguleret (Nielsen, Laursen, Dyreborg, Nielsen, 2020; Nielsen & Nielsen, 2020).

I foråret 2021 blev arbejdsmiljøet for chauffører hos Nemlig.com genstand for hård kritik i det danske mediebillede. Samtidig foreslog EU-kommissionen et nyt og bredere arbejdsgiverbegreb og en såkaldt "formodningsregel", hvor det formodes, at en platformsarbejder er lønmodtager, hvis denne lever op til to ud af fem fastsatte juridiske kriterier. Forslaget er stadig i høring. I sommeren 2021 meldte den danske regering ud, at såkaldte "falske selvstændige", der arbejder i "gråzonen" mellem arbejdstager og selvstændig, vil blive givet mere politisk opmærksomhed.

### *Arbejdstagerbegrebet i juridisk perspektiv*

I forbindelse med den juridiske definition af hvem der har ansvaret for platformarbejdernes arbejdsmiljø, er det afgørende at

definere, i hvilket omfang en given arbejdsplatform har adgang til at "disponere" over arbejdet, og i hvilket omfang "instrukser er givet vedr. arbejdets udførelse" (Christensen, 2017, s. 21; Prassl & Risak, 2016). Skal en arbejdsplatform juridisk defineres som en neutral markedsplads, der formidler arbejdsopgaver, eller skal en arbejdsplatform snarere defineres som en virksomhed, der kan disponere over, instruere og kontrollere, hvordan og hvornår en arbejdsopgave udføres? Dette er fortsat et uløst juridisk spørgsmål i Danmark, EU samt en række andre lande. Efter anmodning fra Beskæftigelsesministeriet udkom der i marts 2022 en rapport, der udreder lønmodtager-/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret. Rapporten har særligt fokus på platformsarbejde (Munkholm, Jacqueson & Schjøler, 2022) og konkluderer, at; "*(...) det kan være vanskeligt på forhånd at forudsige vurderingen af status for personer, der arbejder på atypiske vilkår, herunder platformsarbejde*" (ibid., s. 4). I forlængelse af EU-kommissionens høring (EU Commission, 2021) undersøger regeringen muligheden for at indføre en "formodningsregel", som pålægger arbejdsgiveren ansvaret for at bevise, at de tilknyttede platformsarbejdere ikke som udgangspunkt skal behandles som ansatte, men i stedet skal betragtes som selvstændige (Regeringen, 2021). Det er fortsat uvist, hvad disse aktuelle og helt afgørende juridiske diskussioner fører til.

Forskning i arbejdsmiljøet blandt platformsarbejdere er stadig på et tidligt stadie. I særdeleshed mangler der empiriske studier af, hvilke konsekvenser den uklare kategorisering af beskæftigelsesforholdet på digitale arbejdsplatforme har for platformsarbejdere. I denne artikel har vi fokus på de unge platformsarbejdere, da de som gruppe både internationalt og i Danmark er overrepræsenteret på digitale arbejdsplatforme (Balaran m.fl., 2017; Ilsøe, Larsen & Bach, 2021; Popescu m.fl., 2018).

## Unge som arbejdstagergruppe

Unge arbejdstagere er ikke en homogen gruppe (Nielsen & Dyreborg m.fl., 2013), men det kendetegner unge arbejdstagere, at mange er under uddannelse eller i transition ind på arbejdsmarkedet og at de ofte er lavtlønnede. Unge værdsætter typisk arbejdets fleksible karakter, fordi det er kompatibelt med et uddannelsesforløb. Således viser et tidligere studie, at danske unge på digitale platforme typisk er unge med studiearbejde, unge med sabbat fra et studie, eller unge der er ved at etablere sig på arbejdsmarkedet (Nielsen & Laursen, 2020). Unge er ofte i en livssituation, hvor de kan arbejde uden for normal arbejdstid og træde til med kort varsel efter arbejdspladsens behov. De er derfor en attraktiv arbejdskraft på markeder, hvor der er efterspørgsel efter billig arbejdskraft, der kan leveres "on-demand" (Nielsen m.fl., 2017). Platformsarbejde er på samme måde som traditionelt ungdoms- og studiearbejde karakteriseret ved, at arbejdet leveres "on-demand", når en kunde efterspørger det (Prassl, 2018). MacDonald og Giazitzoglu (2019) beskriver unges erfaringer med platformsøkonomien som en udkrystallisering af en general prekarisering af arbejdsmarkedet, som vil have vidtgående negative konsekvenser for unges transition ind på arbejdsmarkedet. Men dansk forskning viser, at britiske erfaringer ikke direkte kan overføres til et dansk arbejdsmarked (Ilsøe & Larsen, 2022; Nielsen & Laursen, 2020), idet det danske velfærdssystem, uddannelsessystem, dagpengesystem og en lav ungdomsarbejdsløshed tilsammen har en positiv indflydelse på unges transition og sikkerhed. Nogle af de prekære forhold som MacDonald og Giazitzoglu (2019) peger på, genfindes i en dansk kontekst, hvor unge platformsarbejdere også er særligt udsatte (Nielsen, Laursen & Dyreborg, 2022; Laursen, Nielsen & Dyreborg, 2021). Unge platformsarbejdere står således typisk meget alene i deres arbejde. De fortæller om et ar-

bejdsmarked uden hjælp og støtte i arbejdet og hvor længerevarende arbejdsfællesskaber er fraværende. De har således yderst individualiserede arbejdsforhold, men det er meget sjældent forhold, de selv problematiserer. Dette kan forklares med, at størstedelen af de unge har et meget kort tidsperspektiv, når de finder arbejde gennem platforme (Nielsen & Laursen, 2020). Samtidig værdsætter mange unge den autonomi og fleksibilitet, som de forbinder med platformsarbejdet, på trods af at algoritmisk ledelse i store dele af platformsarbejde begrænser deres kontrol over arbejdets udførelse (Laursen, Nielsen & Dyreborg, 2021).

Det er samtidig velkendt, at unge arbejdstagere generelt har en højere risiko for arbejds-skader end deres ældre kollegaer (Dyreborg m.fl., 2019; Nielsen m.fl., 2013; Nielsen, Dyreborg & Libscomb, 2018), og at atypiske beskæftigelsesforhold kan føre til huller i ansættelsesrettigheder, i den sociale beskyttelse samt huller i håndhævelsen af rettigheder og sikringen af et godt arbejdsmiljø (Grimshaw m.fl., 2016; MacEachen m.fl. 2022; Nielsen m.fl., 2019; Scheuer, 2017). Derfor har vi i denne artikel valgt at undersøge, hvordan unge platformsarbejdere selv opfatter deres beskæftigelsesforhold, når de arbejder på eller via digitale arbejdsplatforme, og vi diskuterer, hvilken effekt dette kan have på deres arbejdsmiljø og sikkerhed.

### *Arbejdsmiljø på digitale arbejdsplatforme*

Der er stadig meget begrænset forskning, der specifikt fokuserer på arbejdsmiljø blandt digitale platformsarbejdere. Platformsarbejde har imidlertid paralleller til andre former for midlertidige og ikke-standardiserede/atypiske beskæftigelsesformer, som generelt er karakteriseret ved et dårligt arbejdsmiljø, øgede risici og svækkede sociale vilkår (Garben, 2017). Tidligere forskning viser, at

risikoen for skader og arbejdsulykker er meget afhængig af, om arbejdet udføres online eller offline (Jesnes m.fl., 2016; Nielsen m.fl., 2020). Arbejdsopgaver, der udføres offline og er lokationsbestemte, men formidles gennem en digital arbejdsplatform, vil ofte indebære de samme former for arbejdsmiljørisici, som kendes fra samme type arbejde udført under traditionelle ansættelsesforhold, fx manglende introduktion og oplæring, mangel på korrekt sikkerhedsudstyr og manglende pauser (Jesnes m.fl., 2016; Huws, 2015). Men digitaliseringen af arbejdet tilføjer samtidig en række nye mekanismer, som kan forstærke nogle af de traditionelle arbejdsmiljørisici (Huws m.fl., 2016; Prassl, 2018). I forlængelse heraf har forskning vist, at digitalisering kan intensivere arbejdet ved at øge tempoet, overvågningen og arbejdstiden, og at teknologien kan skubbe på et stadig mere grænseløst arbejdsliv (Gregg, 2011; Wood m.fl., 2018). En række undersøgelser tyder desuden på, at risici i digitalt medieret arbejde er knyttet til platformenes brug af "algoritmisk ledelse" (Lee m.fl., 2015; Laursen, Nielsen & Dyreborg, 2021; Möhlmann & Zalmanson, 2017). Flere undersøgelser af ride-hailing apps (såsom Uber) (Chen, 2018; Lee m.fl., 2015; Rosenblat & Stark, 2016) finder i den forbindelse, at algoritmernes manglende gennemsigtighed giver chauffører en følelse af uretfærdighed og tab af autonomi. Det er også velkendt, at digitale rating- og evalueringssystemer har en kontrollerende funktion (Raval & Dourish, 2016; Gandini, 2019; Wood m.fl., 2018), og flere forskere fremhæver, at sådanne evaluering- og rating systemer kan forårsage stress blandt platformsarbejdere (Garben, 2017; Huws, 2015) og kan have negative konsekvenser for de beskæftigedes psykosociale trivsel (Lee m.fl., 2015). Derudover kan beskæftigede på digitale arbejdsplatforme have svært ved at navigere i eller afvise grænseoverskridende adfærd fra kunder, fordi de frygter kunders

negative ratings og dermed deres mulighed for at opretholde en indkomst (Chen, 2018; Wood m.fl., 2018). Endelig kan digitaliserede ledelsesmetoder føre til detaljeret overvågning og "cybermobning" (Moore, 2018).

Oplæring og introduktion til at udføre arbejdet sikkert er en klassisk måde at forebygge arbejdsulykker og arbejdsskader på (Grytnes m.fl., 2021; Hale, 1984; Kjellén, 2000), herunder blandt unge medarbejdere (Arbejdstilsynet, 2015). Men da de fleste beskæftigede i platformsøkonomien betragtes som selvstændige, er det ofte den beskæftigede selv, der har det formelle ansvar for, at en arbejdsopgave løses sikkert og sundhedsmæssigt forsvarligt. Derfor får denne gruppe beskæftigede ofte meget lidt eller ingen introduktion til og oplæring i sikkerhed (Nielsen m.fl., 2020). Imidlertid kan risikoen for arbejdsrelaterede ulykker og skader være mere udbredt i platformsarbejde på grund af arbejdets midlertidige og opgavedefinerede karakter, hvilket er kendt for at kunne medføre en større risiko for skader (Garben, 2017; Nielsen, Dyreborg & Lipscomb, 2018). Når den enkelte platformsmedarbejder ansvarliggøres for arbejdsmiljø og sikkerhed, og der samtidig er et fravær af myndigheder og organisatoriske ressourcer til at forebygge arbejdsmiljøproblemer blandt denne gruppe beskæftigede, er der fare for, at disse arbejdsmiljøproblemer ikke bliver håndteret.

## Metode

### *Dataindsamling*

Artiklen bygger på analyser af 14 kvalitative interviews med unge platformsarbejdere mellem 19 og 28 år. Alle er danske statsborgere med dansk oprindelse, vi har således ikke interviewet immigrant-arbejdere og får dermed ikke øje på de særlige udfordringer, der måtte være for denne gruppe. I vores udvælgelse af interviewpersoner tilstræbte vi bred repræ-

sentation af både digitale arbejdsplatforme samt geografisk spredning. De fleste interviewpersoner er dog bosiddende i landets tre største byer. I det samlede datamateriale er nogle af interviewpersonerne beskæftigede på "online arbejdsplatforme", hvor arbejdet formidles online og primært også udføres online. Mens andre finder opgaver via "lokationsbestemte arbejdsplatforme", hvor arbejdet formidles online, men udføres offline ofte med kundekontakt. Derudover har vi interviewet to unge, der udfører budarbejde via en GPS-baseret arbejdsplatform. Vores fokus på opdeling mellem offline- og onlinearbejde er begrundet i, at det har afgørende betydning for arbejdsmiljøet, om platformsarbejdere udfører arbejdet offline eller online. Datamaterialet er indsamlet i to forskningsprojekter i løbet af 2016-2019. Rekruttering af platformsarbejderne indledtes med åbne invitationer via arbejdsplatformens egne nyhedsbreve og Facebook-grupper, men denne tilgang viste sig ikke at være særlig succesfuld. Vi kontaktede derfor unge platformsarbejdere via andre kanaler: direkte gennem deres profil på arbejdsplatformene; via deres kontaktoplysninger på arbejdsplatformen; via Facebook Messenger; via forskernes netværk; eller vi kontaktede enkelte gange platformsarbejdere, som vi mødte på gaden med logoer eller udstyr fra en arbejdsplatform. Interviewene varede 1-1.5 time, og tid og sted blev planlagt ud fra informanternes ønsker. Samme interviewguide blev anvendt til alle interviewene. Guiden bestod af tematisk organiserede spørgsmål til de unges arbejdsrutiner, arbejdsorganisering, beskæftigelsesrelationer, aflønning, introduktion og oplæring, social og økonomisk risiko og arbejdsmiljø. Interviewguiden blev anvendt som en guidende ramme, der sikrede os, at alle tematikker blev dækket. Spørgsmålene blev stillet åbent og nysgerrigt (Staunæs & Søndergaard, 2005) for at sikre udfoldede og nuancerede fortællinger. Informanternes

personlige informationer blev håndteret i overensstemmelse med gældende GDPR-regler, og i den forbindelse er alle oprindelige navne og kendetegn blevet ændret.

Vi kontaktede i alt 35 platformsarbejdere, 14 af dem vi kontaktede, indvilligede i at deltage. Tabel 1 viser en oversigt over det samlede antal interviewpersoner, som danner grundlag for artiklens konklusioner samt deres erfaringer med arbejdsmiljø baseret på analyser præsenteret andetsteds (Nielsen m.fl., 2020; Nielsen m.fl., 2019). De citater,

der indgår i analysen, er udvalgt blandt unge, der får opgaver gennem "lokationsbestemte arbejdsplatforme" og udfører manuelt arbejde såsom rengøring, hundeluftning, tjenerarbejde og køkkenarbejde, hvor de møder kunden offline. Vi har valgt dette, fordi vores indledende analyse viste, at unge på denne type platform oftest oplever uklarhed omkring deres beskæftigelsesrelation. Vi har samtidig valgt at gå i dybden med tre forskellige forretningsmodeller blandt de lokations- og opgavebaserede arbejdsplatforme.

**Tabel 1.** Oversigt over informanter og deres erfaringer med arbejdsmiljø.

Type arbejdsplatform	Antal interviews	Alder og køn	Erfaringer med arbejdsmiljø
Online digitale arbejdsplatforme (WorkSome, "Din Tekstforfatter", Freelancer)	6	2 kvinder 4 mænd 21-28 år	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangel på kollegaer, oplæring, hjælp og støtte</li> <li>• Grænser mellem arbejde og privatliv opløses (til rådighed 24 timer i døgnet)</li> <li>• Underlagt uigennemsigtige algoritmer- og rating-systemer</li> <li>• Nakke- og rygsmerter, stress-relateret sygdom</li> </ul>
Lokations- og opgavebaserede digitale arbejdsplatforme (HandyHand, Chabber, Care, Dogley, Hilfr)	6	3 kvinder 3 mænd 19-25 år	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangel på kollegaer, oplæring, hjælp og støtte</li> <li>• Grænser mellem arbejde og privatliv opløses (til rådighed 24 timer i døgnet)</li> <li>• Usikkerhed og- eller fysiske og psykiske belastninger relateret til at udføre opgaver i fremmedes private hjem</li> <li>• Belastninger i forbindelse med affektivt arbejde og opretholdelse af relationer til kunder</li> <li>• Afhængighed af uigennemskuelige algoritmer eller ratingsystemer</li> <li>• Risiko for ulykker afhængig af det arbejde der udføres</li> </ul>
Lokations- og GPS-baseret arbejdsplatform (Wolt)	2	1 kvinde 1 mand 19-21 år	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afhængighed af uigennemskuelige algoritmer</li> <li>• Mangel på kollegaer, oplæring, hjælp og støtte</li> <li>• Risiko for ulykker i trafikken</li> <li>• Risiko for konflikter/krænkende handlinger i trafikken/i relation til kunder</li> </ul>
I alt	14	6 kvinder 8 mænd 19-28 år	

Udover interviews indsamlede vi også de digitale arbejdsplatformes egne online forretningsbetingelser, som beskriver de vilkår og regler, der gælder for beskæftigede på de forskellige platforme, som informanterne var tilknyttet. Disse betingelser kan således betragtes som officielle dokumenter fra platformene (Bryman, 2016), og de gav os adgang til at undersøge, hvordan platformene selv definerer og beskriver deres brugere, deres restriktioner og fordelingen af ansvar. Endelig blev projektet gennemført som et såkaldt KTE-forløb, inspireret af den Canadiske Knowledge-Transfer-Exchange Model (KTE-model) (Van Eerd, 2017). Det betyder, at alle projektets faser er blevet til i tæt dialog med repræsentanter fra feltet (fagforeninger, repræsentanter fra forskellige digitale arbejdsplatforme og arbejdsmiljøautoriteter) gennem seks workshops. For eksempel analyserede vi sammen med deltagerne uddrag af udvalgte interviews, for på den måde at afprøve vores egne tolkninger og for at få inspiration til nye perspektiver. Dette gav os adgang til en unik viden om et felt, der endnu er relativt ubeskrevet i en dansk sammenhæng og som hele tiden forandrer sig (jf. Nielsen m.fl., 2020).

Alle interviewene blev transskriberet og tematisk kodet (Braun & Clarke, 2006) ved hjælp af NVivo 12. De tematiske koder, vi har udvalgt til denne artikel, er "fysisk- og psykosocialt arbejdsmiljø", "arbejdsvilkår" og "hjælp og støtte i arbejdet". Vi gennemlæste disse tematiske kodeudtræk fra alle de 14 interviews og læste her særligt efter platformsarbejdernes fortællinger om beskæftigelsesrelationer. De case-eksempler, vi har valgt til denne artikel, er valgt, dels fordi de giver indsigt i de "gråzoner" mellem kategorierne arbejdsgiver, arbejdstager og selvstændig, der eksisterer i platformøkonomien, og dels fordi de giver et rigt indblik i den måde, platformsarbejderne selv forstår deres beskæftigelsesrelationer.

## Analyse

### *Beskæftigelsesrelationer og ansvarliggørelse af sikkerhed på digitale arbejdsplatforme*

I det følgende afsnit beskrives tre forskellige digitale arbejdsplatforme inden for kategorien "lokations- og opgavebaserede arbejdsplatforme". Den første platform, Dogley, tilbyder hundeluftning og hundepasning. Denne platform betragter og behandler de tilknyttede platformsarbejdere som selvstændige. Den anden platform, Hilfr, tilbyder rengøringstjenester. På denne platform kan platformsarbejderne både være freelancere eller ansat direkte af platformen. Endelig fungerer platformen Chabber som et digitalt bureau for vikarer, som ansætter alle de tilknyttede platformsarbejdere som timelønnede vikarer. Hos Chabber kan restauranter, events og privatkunder booke freelance tjenere, bartendere og køkkenhjælp. På trods af de tre platformes forskellige beskæftigelsesmodeller har de unge platformsarbejders fortællinger om deres beskæftigelsesforhold på de tre platforme en række ligheder.

#### *Dogley: "Det er mærkeligt at have en arbejdsgiver, der er så usynlig"*

Ditte er en 24-årig studerende, der har en profil på platformen Dogley. Her kan private kunder booke hende til at passe eller gå ture med deres hunde. Ditte forklarer, at før hun blev accepteret på platformen, skulle hun have et telefonisk jobinterview.

*Jeg fik så et opkald fra en kvinde inde fra Dogley, som bare lige ville høre, at nu havde jeg jo ansøgt om jobbet og så ville hun egentligt lige høre, hvorfor jeg havde lyst til at arbejde hos dem og høre om mit forhold til dyr. Det var en virkelig hyggelig og uformel samtale,*



*hvor hun bare ville høre lidt om min motivation. (...) Hun sagde, at det lød fint og kort tid efter var min profil oprettet i systemet. (Platformsarbejder, 24 år)*

På baggrund af citatet kunne man antage, at Dogley ansætter Ditte, eftersom Dogley gennemfører et jobinterview, men selvom Ditte er af den opfattelse, er det er ikke tilfældet.

*Det er lidt underligt, at man ikke har været i kontakt med Dogley personligt i så lang tid [den tid hun har været tilknyttet platformen]. Altså, det er mærkeligt at have en arbejdsgiver, der er så usynlig. Jeg sætter meget pris på, at det er meget frit. Som jeg sagde; det føles ikke som et arbejde. Jeg kan ikke mærke, at jeg arbejder for Dogley, eller er ansat hos Dogley. (Platformsarbejder, 24 år)*

Ditte værdsætter friheden, men det opleves alligevel som en mærkelig ansættelse. Ifølge Ditte er Dogley hendes arbejdsgiver, selvom det er et utraditionelt ansættelsesforhold. På den anden side gør Dogley det meget eksplicit i deres vilkår og betingelser, som ligger offentligt tilgængelig, at platformen ikke er arbejdsgiver og at de ikke er part i de aftaler, der indgås mellem platformsarbejdere og hundeejere (Dogley, 2018). Virksomheden beskriver sig selv som en platform, hvor hundeluffer kan annoncere efter jobs (Dogley, 2018). Trods det tager platformen et service gebyr på 18% fra platformsarbejderne, der dækker håndtering af betalingstransaktioner og forsikring af hunden, ikke forsikring af platformsarbejderen. Da vi spørger Ditte, hvad hun ville gøre, hvis hun blev bidt af en hund eller på anden måde kom til skade, siger hun:

*Dogley har en forsikring, hvis der sker et eller andet. Så man kan jo ringe til dem, det havde jeg nok også gjort. Jeg har aldrig rigtigt tænkt så meget over det, også fordi det ikke er noget,*

*jeg har overvejet, der kunne ske. (Platformsarbejder, 24 år)*

Hvis Ditte bliver bidt under arbejdet, siger hun, at hun ville kontakte Dogley og selvfølgelig nok også hundeejerne, tilføjer hun. Hun ved, at Dogley har en forsikring. Men hun er ikke klar over, at forsikringen ikke dækker hende, men kun hunden. Hun opfatter sit arbejde som hundeluffer som en del af et arbejdsgiver-arbejdstageforhold.

*Hilfr: 'Langt væk, hvis man har brug for hjælp'*

Hans er 22 år og arbejder ved siden af studierne via platformen Hilfr, som tilbyder rengøringsydelser. Her har Hans en profil, hvor kunderne kan booke ham til rengøringsjob ved at vælge dag og tidspunkt for rengøringen. Hans kan derefter acceptere, afvise eller foreslå en anden dag til arbejdet. Hilfr tager en kommission på 10% for hver reservation. Platformsarbejderne, der er tilknyttet platformen, kaldes for "Hilfrs". Der er to typer Hilfrs; Freelance Hilfrs og Super Hilfrs (Hilfr, n.d.). Hvis en arbejder har haft 100 arbejdstimer via platformen, kan de (hvis de ønsker det) blive Super Hilfrs. Super Hilfrs er ansatte af Hilfr og er omfattet af en overenskomst mellem 3F og Hilfr (3F & Hilfr, 2018). Hans er Freelance Hilfr; han er dækket af platformens forsikring, men bliver altså betragtet som selvstændig af platformen. Alligevel betragter Hans ikke sig selv som selvstændig:

*Interviewer: Hvordan tænker du egentlig om platformen? Ser du dig selv som selvstændig?*

*Hans: Hm.. næ.. ikke rigtigt. Næ, det ved jeg faktisk ikke rigtigt. Ej jo jeg ser det lidt som om, jeg har et job der hos Hilfr. (Platformsarbejder, 22 år)*

Hans ved godt, at hans arbejde adskiller sig fra et traditionelt job, fordi der ikke er nogen leder, der giver ham instruktioner, og han fortæller, at han nogle gange føler sig ret alene i arbejdet. Han siger, at hvis der opstod et problem, mens han arbejdede, så ville han kontakte Hilfr-support enten via chat-funktionen på platformens hjemmeside eller på deres Facebook-side:

Interviewer: *Er der nogle problemer ved at arbejde på den her måde?*

Hans: *Hm [pause] Måske lidt det der med at man godt kan være lidt langt væk, hvis man har brug for hjælp eller.. øhm..*

Interviewer: *Altså, langt væk fra hvem?*

Hans: *Jamen, selvom de er hurtige til at svare over nettet, så er det ikke sådan helt rigtige mennesker, man sidder med. (Platformsarbejder, 22 år)*

Hans har ikke modtaget nogen introduktion eller oplæring om korrekte arbejdsstillinger (ergonomi) eller andre sikkerhedsmæssige forhold i forbindelse med arbejdet. Det er hans individuelle ansvar, og det er han helt klar over: *"Der er ingen leder, der siger til dig: 'Prøv at gøre sådan her, så kan du holde til arbejdet et par timer længere'"* (Platformsarbejder, 22 år). Hvis vi genkalder os figur 2 og det tresidede beskæftigelsesforhold, ser vi, at for Super Hilfrs tager platformen arbejdsgiveransvar, mens det ikke er tilfældet for Freelance Hilfrs som Hans. Platformen forsikrer dog platformsarbejderne, og platformsarbejdere kan kontakte platformen, hvis der opstår problemer. Et andet spørgsmål vedrører kundernes ansvar i dette forhold. Kunderne sørger for rengøringsudstyr og rengøringsmidler, og Hans har nogle gange oplevet, at rengøringsudstyret ikke fungerer optimalt; for eksempel er der en gulvmoppe, der er for kort til ham, hvilket

har ført til, at han har fået ondt i ryggen. Han er dog i tvivl om, hvad han skal gøre i sådan en situation.

Interviewer: *Så man kan godt få ondt i ryggen?*

Hans: *Ja, ja. Altså ikke lige med det samme.*

Interviewer: *Er det noget, du har oplevet?*

Hans: *Ja. Øhm.. det er også lidt, jeg ved ikke helt, om man selv kan tillade sig at sige til folk, 'det er altså noget lorteudstyr, du har'. Men ja.. Det skal man sådan lige gøre op med sig selv. (...)*

Interviewer: *Hvad er det, der holder dig tilbage fra at gøre noget?*

Hans: *Det er vel lidt den frygt, at så finder folk bare en anden [til arbejdet]. Ja, det er sådan lidt det, man opvejer. (Platformsarbejder, 22år)*

Selvom det er kundernes ansvar at sørge for udstyret, er Hans tøvende i forhold til at påpege, at udstyret kunne være bedre i forhold til hans arbejdsmiljø. Han frygter, at kunderne så ville vælge en anden Hilfr til rengøring næste gang. Efter en rengøringsopgave rater eller anmelder kunderne Hans, og disse ratings påvirker sandsynligheden for, at han bliver booket til nye rengøringsjobs. Derfor er Hans afhængig af, at kunderne er tilfredse med hans rengøringsydelser. Dette er et eksempel på, hvordan individualistiske forhold i platformsøkonomien kan få arbejderen til at gå på kompromis med arbejdsmiljøet for at opretholde en indkomst (Jesnes mfl., 2016; Prassl, 2018).

**Chabber: 'Hvad er vores rettigheder?'**

Charlotte er 24 år og holder på interviewtidspunktet et sabbatår. Hun har flere forskelli-

ge jobs og indtægter. En af hendes jobs er som freelance tjener via arbejdsplatformen Chabber. Hos Chabber er platformsarbejderne tilknyttede som timelønnede, og det er de kunder/virksomheder, der ansætter platformsarbejderne til en opgave, der betegnes som "arbejdsgivere" i Chabbers vilkår og betingelser. Kunderne/virksomhederne er forpligtet til at:

*"(...) sikre, at de ansatte tilbydes samme økonomiske vilkår, herunder løn, pension og feriepenge samt de samme faciliteter og goder som de fastansatte."* (Chabber, 2019, Forfatterens oversættelse).

Ligeledes har kunden ansvar for instruktion af den ansatte og at arbejdsforholdene lever op til arbejdsmiljøloven. Kunden bestemmer varigheden af jobbet og timelønnen, og i den forbindelse skal kunden overholde eksisterende overenskomster på området (ibid.). Chabber udbetaler platformsarbejdere deres løn månedligt, de beregner skatten og tager et gebyr på 36 kr. for hver vagt, en platformsarbejder har (Chabber, n.d.-a). I den tresidede beskæftigelsesmodel ser både platformen og kunden således ud til at påtage sig et vist ansvar; udbetale platformsarbejderens løn efter skat, indberette skat til skattemyndighederne og beskytte arbejderen i overensstemmelse med kollektive overenskomster og gældende lovgivning.

For at arbejde via Chabber-platformen skal den person, der søger et tjenerjob, oprette en profil (forfatter 11) og ansøge om de job, der bliver opslået på platformen. Kunden vælger derefter, hvilken platformsarbejder de ønsker at ansatte, og kunden og platformsarbejderen indgår en ansættelsesaftale. Når et job er afsluttet, bedømmer platformsarbejderen og kunden hinanden. I citatet nedenfor fortæller Charlotte om en situation, hvor der alligevel opstår tvivl om, hvilke rettigheder der gælder, når man arbejder på disse vilkår:

*På et tidspunkt var vi 24 tjenere. (...) Det var en vagt fra 17-00:30. Og fordi vi havde været hurtige til at rydde op og lukke ned for eventet. Så vi var vi allerede færdige kl. 22. De [virksomheden] havde allerede forinden sagt, at vi selvfølgelig ville få løn, indtil vi var booket, selvom vi blev færdige lidt før. Men så var vi allerede færdig kl. 22. (...) Så stod [virksomheden] og sagde: 'Nu får I løn indtil 22:30, og så kan I bare gå hjem'. Det var mærkeligt, fordi de havde lige stået og sagt, at vi ville få løn for 2 timer mere (...). Folk stod helt i stilhed og vidste ikke rigtig, hvad de skulle sige. Fordi kan de godt tillade sig det? Vi ved ikke, 'er det her vores ret?' Nu havde de egentlig lovet det. Det var et tidspunkt, hvor at man som Chabber godt kan være i tvivl om sine rettigheder. (Platformsarbejder, 24 år)*

Charlotte føler sig snydt, men er også i tvivl om sine rettigheder. Ifølge Chabbers FAQ tager Chabber tilsyneladende parti for kunden, da de tillader kunder at ændre varigheden af et job (Chabber, n.d.-b). Charlotte opfatter Chabber som sin arbejdsgiver, men inden for det tresidede ansættelsesforhold synes hendes rettigheder og forhandlingsstyrke begrænset af platformen. Chabber henvender sig til kunderne og giver kunden mulighed for at ændre betingelserne i ansættelseskontrakterne, såsom at aflyse eller afkorte en vagt. Chabber forhandler og fastlægger således aftalen for Charlottes arbejde, hvilket viser, at Chabber påtager sig forpligtelser og ansvar, som traditionelt påtages af en arbejdsgiver. Dette forvirrer det forhold, der er etableret mellem den kunde, der ansætter Charlotte, og Chabber. Charlotte er ofte usikker på sine rettigheder; hun er fx også i tvivl om, hvorvidt hun er forsikret af Chabber. På spørgsmålet om hvad hun ville gøre, hvis hun kom til skade, mens hun arbejdede, siger hun:

*Jeg ved det ikke. Jeg ved ikke, om jeg er særligt forsikret. Jeg tror, hvis jeg brækkede mit ben på*

et Chabber-job, så ville jeg undersøge, hvad jeg kunne gøre. Men jeg er ikke ligefrem den mest forsikrede person. (Platformsarbejder, 24 år)

Charlotte ved ikke, hvad hun ville gøre, hvis hun kom til skade, og hun har ikke sin egen ulykkesforsikring. Men i dette tilfælde er Charlotte dækket af en Chabber arbejds-skadeforsikring i tilfælde af en ulykke på arbejdspladsen, hun ved det bare ikke.

### Beskæftigelsesrelationer og ansvarlig-gørelse for arbejdsmiljø og sikkerhed

I analysen ser vi, hvordan nogle digitale arbejdsplatforme ikke tager noget arbejdsgive-ransvar, mens andre tilbyder ansættelse til nogle medarbejdere. I det tredje eksempel fungerer platformen Chabber som et bureau for timelønnede vikarer, og alle platformsar-

bejdere er ansat af platformen; ansvaret er dog henvist til de kunder, der ansætter plat-formsarbejderen til en opgave. De forskellige modeller for ansættelsesforhold er fremhævet i tabel 2 nedenfor. Den illustrerer forskellene mellem forskellige digitale arbejdsplatfor-me og hvordan de fungerer. Vi mener, at kategorisering af "arbejdsgiver", "ansat" og "selvstændig" i platformsøkonomien kom-PLICERES af, at de forskellige arbejdsplatforme benytter forskellige modeller for beskæftigel-sesrelationer. I alle de tre eksempler opfatter de unge platformsarbejdere dog platformen som deres arbejdsgiver, selv når platformene ikke tager noget arbejdsgiveransvar. Place-ringen af arbejdsmiljøansvaret opleves uklar og fordelt mellem alle tre aktører i beskæfti-gelsesforholdet. Det gør det til en gråzone, hvor arbejderne overlades til at navigere på egen hånd, hvilket i sig selv udgør en risiko.

**Tabel 2.** Unge platformarbejderes beskæftigelsesrelationer i platformsøkonomien og ansvaret for arbejdsmiljø.

Type platform	Navn på platform/ arbejdets indhold	Beskæftigelses-relation og ansvarlighed ifølge platformen	Beskæftigelses-relationen ifølge den unge platformsarbejder	Ansvar for arbejdsmiljø ifølge den unge platforms-arbejder
Digital arbejds-plattform	Dogley – Hundeluftning/ pasning	Selvstændig – Ingen forsikring	Platformen som arbejdsgiver (jobinterview)	Gråzone: Både platforms-arbejder, kunde og Dogley
	Hilfr – Rengøring	Super Hilfr (ansat) Freelance Hilfr (selvstændig) – Forsikring – Ikke dækket i forbindelse med sygefravær	Platformen som arbejdsgiver	Gråzone: Både platforms-arbejder, kunde, og Hilfr
	Chabber – Tjerner – Kok – Bartender	Timeansat medarbejder – Ansvar ud- delegeret til kunden	Platform som arbejdsgiver	Gråzone: Uklart

## Diskussion: Unge platformsarbejders "forebyggelsehuller"

Et afgørende kendetegn ved platformsökonomien er, at arbejdet formidles gennem en digital platform. I denne artikel fandt vi, at unge arbejdstagere på digitale arbejdsplatforme tilsyneladende har en række arbejdsmiljøproblemer, men at ansvaret for deres arbejdsmiljø er uklart. Disse unge platformsarbejdere har samtidig begrænsede ressourcer til at håndtere den risiko, de støder på i deres arbejde på eller via digitale arbejdsplatforme. I artiklen viser vi, at beskæftigelsesrelationer på digitale arbejdsplatforme er spændt ud mellem tre parter og at platformsökonomien med denne beskæftigelsesrelation udfordrer det traditionelle dyadiske forhold mellem arbejdsgivere og arbejdstager (figur 2). Det er uklart for de unge platformsarbejdere, hvem der tager ansvar for arbejdsmiljøet i deres arbejde og at de forebyggende sikkerhedsforanstaltninger er meget svage eller helt fraværende. Samtidig ser disse unge platformsarbejdere ud til at være udsat for risici i arbejdet, der minder om beskæftigede, der er i midlertidige eller "atypiske" ansættelsesformer. De unge platformsarbejdere er derfor ikke dækket af nogle sikkerhedsforanstaltninger; der er snarere tale om et "sikkerhedshul", når det kommer til deres arbejdsmiljø. Disse resultater understøtter tidligere forskning på området (Grimshaw m.fl., 2016; Rubery m.fl., 2018).

I sin banebrydende artikel om risikostyring i en dynamisk arbejdskontekst tilbyder Rasmussen (1997) en sikkerhedsmodel "for migration mod grænsen for uacceptable sikkerhedsforhold med risiko for, at personer udsættes for skade". Rasmussen (1997) foreslår, at analyser af risici i arbejdet ikke skal fokusere på det enkelte individ og dets adfærd, men på de mekanismer der genererer adfærd i den aktuelle, dynamiske arbejdskontekst. Rasmussens dynamiske sikkerhedsmodel

beskriver et "sikkerhedsrum", hvor arbejdsaktiviteter bestemmes af tre drivkræfter i arbejdskonteksten: 1) et omkostningspres, f.eks. rettet mod at øge effektivitet og nedbringe omkostningerne ved en ydelse, 2) et arbejdspress, rettet mod mængde og intensitet af arbejdet og 3) et modpres fra arbejdsmiljøsystemet, lokale normer og reguleringer. Disse tre drivkræfter kan tilsammen sikre, "at grænsen for acceptabel sikkerhed" overholdes (Waterson m.fl., 2017), og vi foreslår, i lighed med Nilsen m.fl. (2020), at de ovennævnte tre drivkræfter, som Rasmussen foreslog, også gælder for digitalt platformsarbejde.

Unge platformsarbejdere oplever omkostningspresset i form af de algoritmiske styrings- og kontrolsystemer, der sikrer effektiv gennemførelse af arbejdet samt ingen eller lave udgifter til sikkerhed og arbejdsredskaber, såsom rengøringsudstyr. Evalueringer før, nogle gange også under, og efter arbejdet (Laursen, Nielsen & Dyreborg, 2021) betyder, at disse unge ofte arbejder under en meget stærk incitamentsstruktur, der lægger pres på opgaveafslutningen. Et eksempel er madbude, hvor disse grundlæggende incitamentsmekanismer kan føre til risikable arbejdssituationer, hvor unge platformsarbejdere cykler hurtigt gennem trafikken uden hjelm, med den ene hånd på cykelstyret og telefonen i den anden (Nielsen m.fl., 2020). Dette driver arbejdsaktiviteterne fremad, som foreslået af Rasmussen (1997), hvorved resultatet højst sandsynligt vil være en "systematisk migration mod grænsen af funktionelt uacceptable sikkerhed", som kan kompromittere arbejdsmiljøet. En helt afgørende drivkraft i Rasmussens model ser dog ud til at være meget svag eller helt fraværende i digitalt platformsarbejde, nemlig modpresset, i form af et udviklet arbejdsmiljøsystem og passende sikkerhedsforanstaltninger. Dette kan bidrage til at modvirke migrationen mod grænsen for uacceptable risikoforhold. Artiklen viser, at det i høj grad

er op til den unge platformsmedarbejder selv at foretage en afvejning af det arbejds- og omkostningspres, der er indlejret i arbejdsplatformen og at arbejdsmiljøhensynet, for størstedelen af platformene omtalt i denne artikel, helt er overdraget til de unge selv. Unge platformsarbejdere har dog ringe eller ingen indflydelse på organiseringen af arbejdet, som i meget høj grad er bestemt af algoritmiske kontrol- og styringssystemer på platformene samt ukontrollerbare forhold hos private kunder (jf. analysen). Set ud fra en sikkerhedsteoretisk vinkel giver denne organisering af arbejdet et ringe grundlag for forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer<sup>1</sup>. Vi anbefaler derfor, at der udvikles strategier for at beskytte arbejdere på digitale arbejdsplatforme. Det er især vigtigt at beskytte unge platformsarbejdere, da unge arbejdstagere som gruppe ofte er mere udsatte for skader end andre grupper.

## **Konklusion: Hvem tager ansvar for de unge platformarbejders sikkerhed og arbejdsmiljø?**

Når unge platformsarbejdere falder uden for det traditionelle dyadiske arbejdsgiver-arbejdstagerforhold, står de tilbage med et meget svagt eller helt fraværende arbejdsmiljøsystem, og de ender derfor med manglende beskyttelse i forbindelse med håndhævelsen af deres rettigheder og manglende forebyggelse af deres arbejdsmiljøproblemer. Dette fører os frem til det afgørende spørgsmål: Hvem tager sig af de unge arbejders arbejdsmiljø på digitale arbejdsplatforme? Er det kunden, platformen eller platformsarbejderen selv? Hverken national eller europæisk lovgivning er tydelig om dette hul i forebyggelsen.

Denne artikel supplerer den relativt sparsomme litteratur, der findes om arbejdsmil-

jørisici blandt platformsarbejdere, ved at bringe fokus på unge platformsarbejders oplevelse af beskæftigelsesrelationerne på platforme samt placeringen af arbejdsmiljøansvar. Analysen viser, at unge arbejdstagere ikke kender deres formelle rettigheder og forpligtelser, der er uddelegeret til dem. De digitale arbejdsplatforme fungerer ofte på en måde, der betyder, at de unge betragter platformen som deres arbejdsgivere. Det gælder, når platformen f.eks. kontrollerer lønudbetalinger, leverer tøj og udstyr med firmalogo på og holder jobsamtaler. Dette bidrager til, at de unge kan få indtryk af, at de digitale arbejdsplatforme også tager sig af arbejdsmiljøet og dækker dem i tilfælde af en skade. Enkelte platforme forsikrer platformsarbejderne, men mange af disse unge arbejder uden nogen form for forsikring, der dækker dem i tilfælde af en arbejdsskade.

Arbejdsmiljøansvaret overføres fra den digitale platform, eller fra de kunder der modtager ydelserne, til de unge platformsarbejdere, som således pålægges ansvaret for deres eget arbejdsmiljø. Dette er en uoverkommelig opgave at pålægge disse unge, da de har begrænset kontrol over udførelsen af og rammerne for deres opgaver, og samtidig arbejder de under en stærk kontrol- og incitamentsstruktur. Når unge platformsarbejdere opererer i denne gråzone, med komplekse beskæftigelsesforhold samt et sløret ansvar for arbejdsmiljøet, udgør det en risiko for disse unges sundhed og sikkerhed. Der er derfor grund til at stille spørgsmålstejn ved, om ansvaret for arbejdsmiljøet bør ligge hos de unge platformsarbejdere, eller om der er behov for, at det ekspliciteres, hvem der har ansvaret for arbejdsmiljø i platformsøkonomien. Her er klart et hul i det sikkerhedsnet, der skal være med til at forebygge arbejdsmiljøproblemer blandt unge.

## REFERENCER

- 3F & Hilfr (2018). Hilfr overenskomst 2018. 3F. Privat Service, Hotel og Restauration. [https://www.3f.dk/fagforening/fag/rengoeringsassistent-\(privatansat\)/overenskomsten-hilfr](https://www.3f.dk/fagforening/fag/rengoeringsassistent-(privatansat)/overenskomsten-hilfr) [hentet 13.12.21]
- Arbejdstilsynet (2015). At-intern instruks IN-1-2, 6 marts/2012, senest redigeret: 1. januar 2015. København. Arbejdstilsynet.
- Balaram, B., Warden, J., & Wallace-Stephens, F. (2017). Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy. RSA (Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce). [https://nls.ldls.org.uk/welcome.html?ark:/81055/vdc\\_100060614186.0x000001](https://nls.ldls.org.uk/welcome.html?ark:/81055/vdc_100060614186.0x000001)
- Bérastégui, P. & Garben, S. (2021). The platform economy at the forefront of the changing world of work: Implications for occupational health and safety. In *A Modern Guide to Labour and the platform Economy*. Edit. Drahoukoupil, J. & Vandaele, K. UK, Edward Elgar Publishing.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77–101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Bryman, A. (2016). Documents as sources of data. In *Social research methods* (Fifth Edition, pp. 545–568). Oxford University Press.
- Chabber (n.d.-a). Basic information about salary at Chabber. <http://faq.chabber.com/en/articles/2544961-basic-information-about-salary-at-chabber> [Hentet 07.01.2020]
- Chabber (n.d.-b). Hvad hvis en vagt var kortere eller længere end oprindeligt angivet? <http://faq.chabber.com/en/articles/2169942-hvad-hvis-en-vagt-var-kortere-eller-laengere-end-oprindeligt-angivet> [Hentet 13.01.2020]
- Chabber. (2019). Terms and Conditions. <https://www.chabber.com/TermsAndConditions.pdf> [Hentet 13.01.2020]
- Chen, J.Y. (2018). Thrown under the bus and out-running it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(8): 2691–2711. DOI: 10.1177/1461444817729149.
- Christensen, S.W. (2017). Platformøkonomien i et arbejdsretligt perspektiv. Københavns Universitet. Specialeafhandling RETTID 12(2017).
- Coyle, D. (2017). Precarious and Productive Work in the Digital Economy. *National Institute Economic Review*, 240(1), R5–R14. <https://doi.org/10.1177/002795011724000110>
- Dyreborg, J., Sundstrup, E., Jørgensen, A., Kristiansen, J., Hougaard, K. S., & Johansen, N. F. (2019). Unges arbejdsmiljø og helbred [Rapport til Arbejdsmiljørådet]. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).
- Dogley. (2018, May 22). Vilkår for anvendelse af Dogley. <https://dogley.com/da/betingelser-og-vilkaar> [Hentet 13.01.2020]
- EU Commission (2021). Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work. (24.02.21) [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_21\\_656](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_656) [Hentet 09.05.21]
- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human relations*, 72(6), 1039–1056.
- Garben, S. (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. [European Risk Observatory. Discussion paper]. European Agency for Safety and Health at Work. <https://doi.org/10.2802/918187>
- Gregg, M. (2011). Part-time precarity. Work's intimacy. Cambridge, UK. Polity Press.
- Grimshaw, D., Johnson, M., Rubery, J. & Keizer, A. (2016). Reducing Precarious Work – Protective gaps and the role of social dialogue in Europe. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, UK.
- Grytnes, R., Nielsen, M. L., Jørgensen, A., & Dyreborg, J. (2021). Safety learning among young newly employed workers in three sectors: A challenge to the assumed order of things. *Safety science*, 143, 105417.
- Hale, A. R. (1984). Is safety training worthwhile? *Journal of Occupational Accidents*, 6, 17-33.
- Hilfr. (n.d.). Hilfr. Your new platform for cleaning services! Hilfr.dk. <https://hilfr.dk> [Hentet 13.01.20]
- Huws, U. (2015). Online labour exchanges, or 'crowdsourcing': Implications for occupational

- safety and health: Review article on the future of work. EU-OSHA.
- Ilsøe, A., & Madsen, L. W. (2017). Digitalisering af arbejdsmarkedet—Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme. FAOS Forskningsnotat 157, 59.
- Ilsøe, A. & Larsen, T. P (2021). Platformøkonomiens udvikling i Danmark- stabilitet og forskelle. Tema nr. Digitalisering- i verdens mest digitaliserede samfund. Samfundsøkonomi.
- Ilsøe, A., & Larsen, T. P. (2022). Digitale arbejdsmarkeder – fra jobs til opgaver. Djøf Forlag. Arbejdsmarkedsforhold <https://www.flipsnack.com/B9A7A677C6F/digitale-arbejdsmarkeder/full-view.html>
- 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.
- Jesnes, K., Øistad, B. S., Alsos, K., & Nesheim, T. (2016). Aktører og arbeid i delingsøkonomien. Delrapport, FAFO-notat 2016:23. FAFO.
- Kjellén, U. (2000). *Prevention of Accidents through Experience Feedback*. London: Taylor & Francis.
- Kristiansen, A. & Andersen, S., K. (2017). Digitale platforme og arbejdsmarkedet- Hvad er digitale platforme, og hvilke spørgsmål rejser de for arbejdsmarkedet? Forskningsnotat 151, FAOS. Københavns Universitet.
- Laursen, C.S, Nielsen, M. L., & Dyreborg, J. (2021). Young Workers on Digital Labor Platforms: Uncovering the Double Autonomy Paradox. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(4). <https://doi.org/10.18291/njwls.127867>
- Le Coze, J.C. (2015). Reflecting on Jens Rasmussen's legacy. A strong program for a hard problem. *Safety Science* 71, 123-141.
- Le Coze, J. C. (2020). *Post Normal Accident: Revisiting Perrow's Classic*. CRC Press.
- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E. & Dabbish, L. (2015). Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In: *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems – CHI '15*, Seoul, Republic of Korea, 2015, 1603–1612. ACM Press. DOI: 10.1145/2702123.2702548.
- MacEachen, E., De Rijk, A., Dyreborg, J., Fassier, J.B., Fletcher, M., Hopwood, P., Koivusaalo, M., Majowicz, S., Meyer, S., Stahl, C. & Welti, F. (2022): Laws, policies and collective agreements protecting low-wage and digital platform workers during the COVID-19 pandemic", *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*.
- MacDonald, R., & Giazitzoglu, A. (2019). Youth, enterprise and precarity: Or, what is, and what is wrong with, the 'gig economy'? *Journal of Sociology*, 55(4), 724–740. <https://doi.org/10.1177/1440783319837604>
- Moore, P. V. (2018). The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work. International Labour Office, Geneva, 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_617062.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf) [Hentet 13.08.2020]
- Munkholm, N.V., Jacqueson, C., & Schjøler, C.H. (2022). Lønmodtager-/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret – med fokus på platformsarbejde, Teknisk juridisk rapport udarbejdet for Beskæftigelsesministeriet, København.
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. *The International Conference on Information Systems (ICIS 2017)*, 18.
- Nielsen, M. L., Laursen, C., Dyreborg, J., Nielsen, L.Y. (2020). Risiko og arbejdsmiljø blandt unge på digitale arbejdsmarkeder- et kollaborativt udviklingsprojekt. Afslutningsrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og CeFU. [https://amff.dk/media/17274/2021\\_radar\\_amff\\_final.pdf](https://amff.dk/media/17274/2021_radar_amff_final.pdf) [Hentet 09.05.21]
- Nielsen, M. L., Laursen, C. S., & Dyreborg, J. (2022). Who takes care of safety and health among young workers? Responsibilization of OSH in the platform economy. *Safety science*, 149, 105674.<sup>2</sup>
- Nielsen, M. L & Laursen, C. (2020). Unge på digitale arbejdsplatforme: Prekært arbejde eller unge entreprenører? *Nordisk Tidsskrift for Ungdomsforskning*. 2(2020) <https://www.>



- idunn.no/ntu/2020/02/unge\_paa\_digitale\_arbejdsplatforme\_prekaert\_arbejde\_eller\_un
- Nielsen M.L., Dyreborg, J., Kines, P., Nielsen, K. & Rasmussen, K. (2013) Exploring and expanding the category of young adult workers. Situating young workers' risk management in the retail industry. *Nordic Journal of Working Life Studies* 3(3): 219–243.
- Nielsen, M. L., Görlich, A., Grytnes, R., & Dyreborg, J. (2017). Without a Safety Net: Precarization Among Young Danish Employees. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3). <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97094>
- Nielsen ML, Dyreborg J. & Lipscomb, H.J. (2018). Precarious work among young Danish employees a permanent or transitory condition? *Journal of Youth Studies* 22, 2019(1): 7–28. DOI: 10.1080/13676261.2018.1469739.
- Nielsen, M. L., Nielsen, L. Y., Holte, K. A., Andersson, Å., Gudmundsson, G., Heijstra, T. M., & Dyreborg, J. (2019). New forms of work among young people. Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/Nord2019-025>
- Nielsen, M. L., & Dyreborg, J. (2013). Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet—fordele og ulemper. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(3), 40–61.
- Nilsen, M., Kongsvik, T., Antonsen, S. (2020). Working Conditions and Safety in the Gig Economy – A Media Coverage Analysis. e-proceedings of the 30th European Safety and Reliability Conference and 15th Probabilistic Safety Assessment and Management Conference (ESREL2020 PSAM15).
- Popescu, G. H., Petrescu, I. E., & Sabie, O. M. (2018). Algorithmic Labor in the Platform Economy: Digital Infrastructures, Job Quality, and Workplace Surveillance. *Economics, Management, and Financial Markets*, 13(3), 74. <https://doi.org/10.22381/EMFM13320184>
- Prassl, J. (2018). *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>
- Prassl, J. & Risak, M. (2016). Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(2016).
- Rasmussen, J. (1997). Risk management in a dynamic society: a modelling problem. *Safety Science*, 27(2-3): 183-213.
- Raval, N. & Dourish, P. (2016). Standing Out from the Crowd: Emotional Labor, Body Labor, and Temporal Labor in Ridesharing. In: *Proceedings of the 19th ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work & Social Computing – CSCW '16*, San Francisco, California, USA, 2016, 97–107. ACM Press. DOI: 10.1145/2818048.2820026.
- Regeringen (2021). Danmark kan mere. Flere i arbejde. Danmark skal være rigere, grønne og dygtigere. [https://fm.dk/media/25134/danmark-kan-mere-1\\_web.pdf](https://fm.dk/media/25134/danmark-kan-mere-1_web.pdf) [09.09.2022]
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, 10(0), 27.
- Rubery J., Grimshaw D., Keizer A., Johnson M. (2018). Challenges and Contradictions in the 'Normalising' of Precarious Work. *Work, Employment and Society*.32 (3):509-527. doi:10.1177/0950017017751790
- Scheuer, S. (2017). Atypisk beskæftigelse i Danmark: Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår. LO-dokumentation Nr. 1. LO.
- Staubæs, D. & Søndergaard, D.M. (2005) Interview i en tangotid. Hans Reizels Forlag.
- Van Eerd, D., Saunders, R. (2017). Integrated knowledge transfer and exchange: An organizational approach for stakeholder engagement and communications. *Scholarly and Research Communication* 8(1)
- Waterson, P., J.C. Le Coze & H.B. Andersen (2017). Recurring themes in the legacy of Jens Rasmussen. *Applied Ergonomics* 59, 471-482.
- Wood, A.J., Graham, M., Lehdonvirta V. & Hjorth, I. (2018). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1). DOI: 10.1177/0950017018785616.

**Mette Lykke Nielsen**, lektor,  
Center for Ungdomsforskning, Institut for Kultur og Læring, Aalborg Universitet,  
mln@ikl.aau.dk

**Cæcilie Sloth Laursen**, ph.d.-studerende,  
Institut for Business IT, IT-Universitetet i København, cael@itu.dk

**Louise Yung Nielsen**, lektor,  
Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab, Roskilde Universitet, lyn@ruc.dk

**Johnny Dyreborg**, seniorforsker,  
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), jdy@nfa.dk

Forfatterne ønsker at takke de platformsarbejdere og virksomhedsrepræsentanter, der gav sig tid til at dele deres viden og erfaringer. Desuden tak til de anonyme bedømmere, deltagerne af 'RADAR 2', samt Arbejdsmiljøforskningsfonden for finansiel støtte (54-2020-09).

## NOTER

1. Siden interviewene i denne artikel blev indsamlet, har vi haft en epidemi, der har haft afgørende betydning for markedet for digitale arbejdsplatforme. Overblikket over hvordan det har påvirket det danske marked for platformsarbejde, har vi ikke endnu (Ilsøe & Larsen, 2022). Men de tre arbejdsplatforme, der refereres til i analysen, er stadig aktive i Danmark, og da der ikke er trådt nye regler i kraft på området, er det vores vurdering, at ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsmiljøet ikke har ændret sig.
2. Dette er en revideret udgave af artiklen: Nielsen, M. L., Laursen, C. S., & Dyreborg, J. (2022). Who takes care of safety and health among young workers? Responsibilization of OSH in the platform economy. *Safety science*, 149, 105674.