



## Hilfr-aftalen - et nybrud i det danske aftalesystem

Ilse, Anna; Kristiansen, Jens; Andersen, Søren Kaj; Jacqueson, Catherine; Hvidt, Martine Stagelund

*Published in:*  
Hilfr-aftalen - et nybrud i det danske aftalesystem

*Publication date:*  
2020

*Citation for published version (APA):*  
Ilse, A., Kristiansen, J., Andersen, S. K., Jacqueson, C., & Hvidt, M. S. (2020). Hilfr-aftalen - et nybrud i det danske aftalesystem. I *Hilfr-aftalen - et nybrud i det danske aftalesystem*

# Hilfr-aftalen – et nybrud i det danske aftalesystem

En juridisk-sociologisk analyse

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

November 2020

## Indledning

I det seneste årti er der opstået et nyt fænomen på det danske arbejdsmarked: Digitale arbejdsplatforme. Først ankom en række udenlandske platforme som Uber og Upwork. Senere kom en række danske start-ups som Happy Helper, Hilfr, Chabber og Meploy ind på markedet – især inden for brancher som rengøring, transport og hotel og restauration (Ilsøe 2017; Ilsøe og Larsen 2020).

Digitale arbejdsplatforme er hjemmesider og apps, der formidler små eller større arbejdsopgaver (Ilsøe og Madsen 2018). Typisk vil kunden være en privatperson, men der findes også platforme rettet mod andre kundegrupper, fx større virksomheder og offentlige institutioner. Ofte er platformsarbejdet organiseret således, at platformsarbejderne er freelancere eller på anden vis selvstændige. Størrelsen på den danske platformøkonomi er stadig forholdsvis begrænset. Cirka 1 procent af danskerne har tjent penge via en arbejdsplatform det seneste år (Ilsøe og Larsen 2020). Flertallet har tjent mindre end 25.000 kroner årligt før skat, hvilket tyder på, at langt de fleste danskere bruger indtjening fra arbejdsplatformene som supplement til andre indtægtskilder som lønarbejde eller SU (ibid).

På trods af den begrænsede størrelse har platformøkonomien skabt megen debat i medierne og blandt politikere og arbejdsmarkedets parter (Ilsøe 2017; Ilsøe & Madsen 2018). Diskussionerne har blandt andet drejet sig om arbejdsvilkår og om platformenes og platformsarbejdernes juridiske status (Ilsøe og Madsen 2017; Munkholm & Schjøler 2018; Soested & Munkholm 2018). Nogle har fremhævet, at de digitale arbejdsplatforme udfordrer selve kernen i den danske model, da de opererer uden overenskomstdækning og uden medlemskab af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger (Munkholm & Schjøler 2018).

Platformsarbejde kan både udføres som selvstændigt arbejde og som lønmodtagerarbejde. Det er kun muligt at overenskomstdække arbejdet, hvis det bliver udført på lønmodtagervilkår. Det er således ikke lovligt for selvstændige at indgå kollektive aftaler om minimumspriser. Konkurrencerådet har i en afgørelse af 26. august 2020 udtrykt betænkeligheder over for anvendelsen af minimumspriser for freelancearbejde på Hilfrs platform (Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen 2020).

Der kommer stadig flere eksempler på kollektive forhandlinger i den danske platformøkonomi. I 2018 forhandlede rengøringsplatformen Hilfr og fagforeningen 3F den første platformaftale på plads i Danmark (Ilsøe 2020). Aftalen var en 1-årig prøveoverenskomst, som har været under genforhandling siden

2019 (aftalen blev forlænget af aftaleparterne så længe forhandlingerne løber). Siden da er andre platforme som Voocali, Wolt og JustEat indgået i forskellige forhandlingsprocesser (Ilsøe og Larsen 2020).

I dette notat undersøger vi mulighederne og udfordringerne for udviklingen af en dansk model i platformsøkonomien med udgangspunkt i Hilfr-aftalen som case<sup>1</sup>. I analysen inddrages både sociologiske og juridiske aspekter af forhandlingerne og aftalen. Hvordan fandt forhandlingerne sted og med hvilket resultat? Hvor ligner og adskiller Hilfr-aftalen sig fra de traditionelle overenskomster i den danske model? Hvilke perspektiver ligger der i de nybrud, som aftalen indeholder eller peger på?

Rapporten er opbygget på følgende måde. Først beskriver vi baggrunden for forhandlingerne og forhandlingsprocessen. Derefter analyserer vi aftalens indhold. Herefter præsenterer vi aftalens effekter, inden vi diskuterer aftalens videre perspektiver.

### **Vejen til Hilfr-aftalen: baggrund og forhandlingsproces**

Hilfr er en danskejet arbejdsplatform, som formidler rengøring i private hjem. Den blev grundlagt som en platform for freelancere i 2017 og betjener i dag alle større danske byer med cirka 200 aktive Hilfrs, som gør rent for mere end 2.000 kunder.

Hilfr er kun en af flere arbejdsplatforme, der formidler rengøring i private hjem i Danmark, og som blev grundlagt i slutningen af 2010'erne. Happy Helper var den første rengøringsplatform, der opstod i Danmark i begyndelsen af 2016. Herefter fulgte Cleady (2016), Hilfr (2017) og en række andre mindre platforme. I 2019 overtog Happy Helper Cleady, og Happy Helper er nu den største aktør blandt rengøringsplatformene i Danmark efterfulgt af Hilfr. I modsætning til sine konkurrenter besluttede Hilfr fra begyndelsen at betale et såkaldt 'velfærdstillæg' (20 kroner pr. time) til alle hilfrs oven i deres timepris.

Det synes ikke tilfældigt, at der var en hurtig fremvækst af flere forskellige arbejdsplatforme på markedet for rengøring i private hjem. Dels gav dette en hurtig og overskuelig adgang til rengøring for kunderne, dels er dette marked er i høj grad præget af sort arbejde, og det er også dårligere dækket af overenskomster end andre områder på det danske arbejdsmarked (Larsen et al. 2019;

---

<sup>1</sup> Dele af analysen trækker på tidligere arbejde på engelsk herunder Ilsøe (2020): The Hilfr agreement - Negotiating the platform economy in Denmark. Copenhagen: FAOS, University of Copenhagen.

Mailand og Larsen, 2020; Bentsen et al. 2018). Derfor blev levering af rengøring til private hjem betragtet som en attraktiv forretningsmulighed af mange digitale platforme. Nogle af dem fremhævede direkte, at deres platform ville hjælpe med at vaske det sorte marked hvidt (Ilsøe og Madsen 2018; Ilsøe og Larsen 2020).

I 2018 indledte Hilfr forhandlinger med 3F med det formål at udvikle ordnede forhold på platformen. For Hilfr var dette en bevidst strategi for at udvikle deres forretning og differentiere sig selv på markedet for rengøringsplatforme. For 3F var målet at løfte platformsarbejdernes løn og arbejdsvilkår, selvom 3F tøvede med at indlede forhandlinger med Hilfr til at begynde med. Udfordringen set fra fagforeningsside var, at resultatet af forhandlingerne sandsynligvis ville ligge et stykke fra niveauet i de etablerede sektoroverenskomster. Det faktum, at der ikke ligger en konkurrerende sektoroverenskomst for rengøring i private hjem banede dog vejen for 3Fs deltagelse i forhandlingerne. Derudover fandt forhandlingerne sted samtidigt med arbejdet i Disruptionrådet (2017-2019), som blandt andet fokuserede på digitale arbejdsplatforme. Dette kan også have støttet forhandlingerne af Hilfr-aftalen.

I april 2018 kunne Hilfr og 3F underskrive den første virksomhedsoverenskomst mellem en digital arbejdsplatform og en fagforening i Danmark. Den daværende statsminister Lars Løkke Rasmussen holdt tale, da aftalen blev lanceret og aftalen fik også ord med på vejen fra 3F's formand og DI's adm. direktør. Hilfr-aftalen vakte stor international opmærksomhed, da den blev indgået, og er blevet omtalt af flere internationale forskere (Prassl 2018; Vandaele 2020). De danske fagforeninger (FH) oversatte aftalen til engelsk for at give det internationale publikum mulighed for at læse den.

### **Aftalens indhold: en trappestige med nye former for fleksibilitet**

Hilfr-aftalen trådte i kraft 1. august 2018 og var udformet som en prøveoverenskomst, som aftalparterne var enige om at evaluere efter 1 år. Aftalen introducerer en ny type platformsarbejdere – såkaldte Super Hilfrs – parallelt med de eksisterende freelancearbejdere, de såkaldte Freelance Hilfrs (se Tabel 1). Super Hilfrs er platformsarbejdere, der er ansat af platformen og dækket af overenskomsten med 3F. Når en Freelance Hilfr har arbejdet 100 timer via platformen, bliver han/hun automatisk en Super Hilfr (medmindre han eller hun fravælger det – eller har valgt at blive Super Hilfr tidligere).

Tabel 1: Forskellen mellem Freelance Hilfr og Super Hilfr

Freelance Hilfr	Super Hilfr
Hilfren er freelancer	Hilfren er ansat af Hilfr.dk
Hilfren sætter selv sin timepris	Minimumstimeløn 141,21 kr. Hilfren opsparer pension og feriepenge. Hilfren har ret til sygedagpenge.
Både Hilfr og kunde er dækket af forsikring	Både Hilfr og kunde er dækket af forsikring
Hilfren skal selv indberette skat som B-indkomst, og er forpligtet til at gøre det i henhold til Hilfr.dks betingelser	Hilfr.dk fratrækker skat af lønnen
Kunden bruger sin(e) Hilfrs CPR-nr. for at indberette servicefradrag (rengøringspersonen er ikke forpligtet til at udlevere dette)	Kunden kan bruge Hilfr.dks CVR-nr. til Servicefradrag
En Freelance Hilfr kan frit vælge at overgå til at være ansat som Super Hilfr.	Super Hilfrs er typisk rengøringspersoner med mest rengøringserfaring og erfaring med at arbejde gennem Hilfr.dk

Kilde: Hilfr.dk. Teksten er tilpasset af forfatterne.

Super Hilfrs modtager en minimumstimeløn på 141 kroner og oveni i timelønnen indbetaler et pensionsbidrag og feriepenge. Dertil kommer rettigheder til sygedagpenge. Freelance Hilfrs fastsætter selv deres timepris (typisk 130 kroner) og modtager oveni et såkaldt 'velfærdstillæg' på 20 kroner pr. time opkrævet hos kunden. Super Hilfrs kan fastsætte deres timeløn højere end de 141 kroner på deres individuelle profil på platformen. Begge grupper er ligeledes dækket af en forsikringsordning med ansvars- og ulykkesforsikring, som Hilfr har via det private forsikringselskab Tryg. Tryg leverer forsikringsløsninger til en række danskejede arbejdsplatforme. Det nævnes desuden eksplicit i aftalen, at den er tænkt som en træpestige, hvor parterne løbende skal genforhandle og udvide teksten. Eksempelvis ønsker parterne at forhandle om efteruddannelse, betalt barselsorlov, regler for tillidsvalgte og mulighederne for en fremtidig brancheoverenskomst ved næste forhandlingsrunde. Endvidere ønsker parterne at inddrage DI i en kommende forhandlingsrunde. Hilfr er i dag associeret medlem af DI.

Aftalen rummer en række nye elementer og facetter, som ikke er set før i det danske aftalesystem og/eller for digitale platforme. Det har dels at gøre med nye

former for aftalereguleret fleksibilitet vedrørende løn- og arbejdsvilkår, og dels med udviklingen af trappetigen for indgåelse af overenskomster og aftaler. I det følgende analyserer vi disse elementer nærmere med både sociologiske og juridiske briller. Hvad er det nye – og hvilke perspektiver ligger der i disse nybrud?

### *Nye former for aftalereguleret fleksibilitet*

Overenskomster og aftaler på det danske arbejdsmarked regulerer mange former for fleksibilitet på arbejdspladsen, som dels er ønsket af arbejdsgivere og dels er ønsket af arbejdstagere. Det drejer sig om ansættelses- og opsigelses regler, arbejdstidsregler, regler om orlov mm. (Due et al. 1993; Ilsøe 2012). Hilfr-aftalen indeholder regler om fleksibilitet som ligger i forlængelse af disse traditioner, men den indeholder også nye elementer. Vi vil her komme ind på tre aspekter af aftalen, som indeholder nybrud.

Status som Super Hilfr er valgfri (§1): Aftalen adskiller sig fra andre kollektive aftaler ved at overlade det til den enkelte platformsarbejder selv at vælge sin status som enten freelancer eller lønmodtager. Som nævnt overgår en freelancer til lønmodtagerstatus ved 100 timers arbejde, men den enkelte kan frit beslutte i stedet at fortsætte på freelancevilkår. Det afgørende for at være omfattet af aftalen er således ikke, om platformsarbejderen reelt udfører arbejde på lønmodtagervilkår, men om vedkommende selv ønsker at være omfattet af aftalen. At den enkelte frit kan vælge sin status giver ikke anledning til spørgsmål, hvis der reelt er tale om at arbejde på enten freelance- eller lønmodtagervilkår. Det vil forholde sig anderledes, hvis de to forskellige former for status ikke afspejler reelle forskelle i arbejdsformen, herunder platformens instruktions- og kontrolbeføjelse i forhold til platformsarbejderen. I den tidligere nævnte afgørelse af 26. august 2020 udtalte Konkurrencerådet som sin umiddelbare vurdering, ”at superhilferne ikke er arbejdstagere i en konkurrenceretlig forstand” (s. 44).

Fri løndannelse for ansatte (§4): Aftalen adskiller sig tillige fra andre kollektive aftaler ved, at en Super Hilfr selv kan fastsætte sin timeløn, så længe den overholder aftalens mindsteløn på 141 kr. Denne højst usædvanlige ret for en medarbejder skal ses i lyset af, at en Super Hilfr – på linje med en almindelig Hilfr – kun får tildelt (og betalt) de arbejdsopgaver, som vedkommende selv skaffer via sin profil på platformen (§ 3). Ved kundens aflysning af en arbejdsopgave får en Super Hilfr ydermere ikke udbetalt den aftalte løn, selv om ar-

bejdsopgaven er blevet bekræftet, men får kun halvdelen af den aftalte løn, forudsat aflysningen ikke kan tilregnes medarbejderen (§ 6). En Super Hilfr har således på den ene side en større indflydelse på sin egen løn end ansatte i almindelighed har, men har på den anden side også en større risiko for, at det ikke vil være muligt at tiltrække kunder til den udbudte pris.

Kort opsigelsesvarsel og digital opsigelse (§9-10): Aftalen følger i højere grad den almindelige linje i de kollektive aftaler for sammenligneligt servicearbejde, når det gælder opsigelse af ansættelsesforholdet. På linje med Serviceoverenskomsten har både platformen og den enkelte Super Hilfr et opsigelsesvarsel på 2 uger i de første 6 måneder af ansættelsen (§ 10). Derefter stiger opsigelsesvarslet til 2 måneder for platformen, mens medarbejderen fortsat kan opsiges ansættelsen med 2 ugers varsel (mod 1 måned i Serviceoverenskomsten). En medarbejder er også beskyttet mod en urimelig opsigelse efter § 4, stk. 3, i hovedaftalen mellem DA og LO (§ 9). Aftalen adskiller sig til gengæld fra andre kollektive aftaler ved at indeholde udtrykkelige regler om sletning af den ansattes profil på platformen. Det følger således udtrykkeligt af aftalen (§ 9), at en sletning eller anden form for anonymisering af den ansattes profil på platformen er sidestillet med en opsigelse. Reglen afspejler det særlige vilkår, som digitale platformsarbejdere arbejder på – uden profil er der ingen mulighed for at få anvist arbejde. Det følger på linje hermed også udtrykkeligt af aftalen, at platformen ikke må justere i den ansattes profil i en opsigelsesperiode med den følge, at den ansatte får forringet sine muligheder for at få anvist arbejdsopgaver (§ 10).

#### *En trappetigeoverenskomst*

De store toneangivende sektoroverenskomster i Danmark har udviklet sig over årtier, hvor det samlede niveau i løn- og arbejdsvilkår er blevet tilpasset udsving i de enkelte brancher (Due et al. 1993). Det kan derfor være vanskeligt direkte at sammenligne etablerede sektoroverenskomster med nye virksomhedsoverenskomster i helt nye brancher. Ofte vil det samlede niveau i løn- og arbejdsvilkår være lavere i helt nye virksomhedsoverenskomster, ligesom virksomhedsoverenskomster er mere sårbare over for økonomiske udsving end sektoroverenskomster (Ilsøe 2012a,b). I nogle brancher har der derfor været tradition for at tænke overenskomstforhandlinger som en 'trappetige', hvor parterne indgår deres første overenskomst med hensigtserklæringer om, at det samlede niveau i løn- og arbejdsvilkår skal forhandles op i kommende forhandlingsrunder. Dette



gælder blandt andet i rengøringsbranchen (Larsen og Mailand 2014). Vi genfinder denne tankegang i Hilfr-overenskomsten, hvor parterne har indskrevet hensigtserklæringer om genforhandlinger af overenskomsten og om forhandlingernes fremtidige indhold. Samtidigt kan man se, at det samlede niveau af løn- og arbejdsvilkår ligger noget under niveauet i tilsvarende sektoroverenskomster, hvilket også er et udtryk for, at man starter på en lavere trappetrin for at komme i gang. Vi vil her komme nærmere ind på tre vigtige aspekter, som peger på Hilfr-overenskomsten som en trappestigeoverenskomst og diskutere konsekvenserne af dem samt deres nyhedsværdi i det danske aftalesystem.

Prøveoverenskomst – overenskomsten bortfalder af sig selv efter et år (§16): Det er et særligt træk ved overenskomsten, at den bortfalder efter ét år, medmindre parterne efter en genforhandling bliver enige om at forlænge aftalen (§ 16). Aftalen fraviger dermed et af de centrale principper i hovedaftalen mellem DA og LO, som ellers gælder for aftaleforholdet (protokollat 11). Ifølge hovedaftalens § 7, stk. 2, bortfalder en (opsagt) overenskomst først, når den er blevet afløst af en ny overenskomst (fornyet), eller en af parterne har iværksat frigørelseskonflikt. Den markante fravigelse af den generelle ordning efter hovedaftalen skal ifølge en fælles erklæring ses i lyset af, at aftalen er en ”prøveoverenskomst” og ”et forsøg på at bygge bro mellem digitale platforme og den danske model”. Parterne står derfor frit i forhold til hinanden efter aftalens udløb, og de mange bestemmelser om en eventuel genforhandling af aftalen har alene karakter af hensigtserklæringer.

Konfliktløsning – kun ved faglig voldgift og uden bod (protokollat 11): Aftalen fraviger ligeledes det almindelige udgangspunkt for kollektive aftaler på et andet væsentligt punkt. Det er således aftalt mellem parterne, at tvister om aftalen udelukkende kan behandles ved faglig voldgift (protokollat 11). En part har således ikke mulighed for at indbringe den anden part for Arbejdsretten for et påstået brud på aftalens bestemmelser. Det er ikke usædvanligt, at overenskomstparter har aftalt, at konfliktløsning i forbindelse med brud på en overenskomst behandles ved faglig voldgift frem for ved Arbejdsretten. Det er f.eks. også tilfældet for en række overenskomster på det offentlige arbejdsmarked. Det er til gengæld usædvanligt, at parterne har aftalt, at det ikke er muligt at sanktionere et overenskomstbrud med en bod. Det generelle udgangspunkt er, at en faglig voldgift kan sanktionere et overenskomstbrud med bod, når parterne har aftalt at lade sagen behandle ved voldgift frem for Arbejdsretten (arbejdsretslo-

vens § 24, stk. 2). At parterne har aftalt at se bort fra bodsansvaret ved eventuelle overenskomstbrud understreger aftalens karakter af en ”prøveoverenskomst” for begge parter.

Sygedagpengeret først fra 2. sygedag (§7): Aftalen giver en Super Hilfr ret til sygedagpenge fra platformen ved uarbejdsdygtighed på grund af sygdom ”i henhold til den til enhver tid gældende dagpengelov”. Medarbejderen har dog ifølge aftalen kun ret til sygedagpenge fra den 2. fraværsdag (§ 7). Aftalen synes dermed at pålægge medarbejderen den ”karensdag”, som var en del af sygedagpengeloven i en periode i 1980’erne. Efter den gældende lov har en lønmodtager, der opfylder lovens generelle betingelser, krav på sygedagpenge fra arbejdsgiveren fra den første sygefraværsdag (§ 30, stk. 1). Det er ikke muligt at fravige retten til sygedagpenge fra første sygefraværsdag ved aftale, herunder kollektiv aftale.

### **Effekter af Hilfr-aftalen**

Muligheden for at opnå lønmodtagerstatus via Hilfr-aftalen, dvs. at blive Super Hilfr, viste sig hurtigt som attraktiv i praksis efter implementeringen af aftalen i august 2018. Allerede i begyndelsen af 2019 blev mere end en tredjedel af rengøringsopgaverne via Hilfr leveret af Super Hilfrs. Sidenhen er væksten dog gået lidt langsommere, og Super Hilfrs leverer i dag cirka 40 procent af opgaverne. Mange Super Hilfrs sætter deres timeløn højere end minimumslønnen, hvilket indikerer, at aftalen har haft en positiv effekt på lønudviklingen. Vi har interviewet en række Super Hilfrs, og de udtrykker stor tilfredshed med deres arbejde. De sætter pris på fleksibiliteten – at de kan arbejde hvor og hvornår det passer dem – men de værdsætter også den sikkerhed, der ligger i at være dækket af en overenskomst. Samtidigt betyder overenskomsten en lettere administration af skattebetalingen:

”Jeg synes, det er smart af dem med Hilfr-aftalen, fordi det sætter både hilfrs og kunder i en mere sikker situation. Du ved, at hvis der sker noget, så kan du få hjælp med det. Jeg tror, det gør dig mere tryk ved at vælge Hilfr. Desuden behøver jeg ikke selv at tælle timer og indrapportere til SKAT hver måned, som jeg skulle før. Det er sandsynligvis den mest markante forskel mellem at være freelancer eller ansat.” (Super Hilfr)

I dag har Hilfr omtrent 50 aktive Super Hilfrs og 150 aktive Freelance Hilfrs. Corona-krisen betød et dyk i aktivitetsniveauet, men samlet set er antallet af hil-

frs tilbage på niveau fra før krisen. Super Hilfrs udfører stadig mere end en tredjedel af rengøringsopgaverne via platformen. Interview med ejerne af Hilfr peger på, at aftalen overordnet set har været et aktiv for dem. Den har øget synligheden omkring platformen og bidraget til at brande den som en socialt ansvarlig virksomhed i den danske platformsøkonomi. Væksten på platformen kan dog være en udfordring, da der opleves en ulige konkurrence med platforme, som alene formidler freelancearbejde:

”Hilfr har positioneret sig på markedet som socialt ansvarlig sammenlignet med andre platforme. Der ligger dog en udfordring i at øge antallet af Super Hilfrs – måske på grund af de lavere priser på andre platforme ” (Hilfr CEO)

### **Konklusion og perspektiver**

Formålet med denne rapport har været at undersøge mulighederne for udviklingen af en dansk model i platformsøkonomien med Hilfr-aftalen som case. Vores analyse af aftalen mellem Hilfr og 3F viser, at det er muligt at forhandle kollektive aftaler i platformsøkonomien og bruge dem som et instrument til forbedring af løn- og arbejdsvilkår samt til fastholdelse af platformsarbejdere. Men det er ikke uden udfordringer.

Både Hilfr og 3F ønskede at skabe ordnede forhold i platformøkonomien med deres aftale. Og det lykkedes dem at forhandle en virksomhedsaftale på plads med sammenlignelige lønniveauer i forhold til andre dele af arbejdsmarkedet og med et udvalg af de sociale goder, der kendetegner traditionelle sektoroverenskomster på det danske arbejdsmarked, såsom pension og sygedagpenge. Når man gennemgår aftaleteksten, så er det samlede niveau af løn og sociale goder dog noget lavere end i sektoroverenskomsterne. Dette er ikke overraskende, da de fleste start-up virksomheder som Hilfr ikke er i stand til at honorere det samlede niveau i opstartsfasen. Samtidigt indeholder aftalen nye og flere former for fleksibilitet end normalt i overenskomster, såsom frit valg af status som ansat på platformen og fri løndannelse for ansatte. Endelig er aftalen en trappestigeoverenskomst, der både har status af prøveoverenskomst (skal genforhandles hvilket parterne i skrivende stund stadig er i gang med) og rummer anderledes regler for konfliktløsning end vi ofte ser i danske overenskomster.

På trods af aftalens positive effekt på fastholdelse af platformsarbejderne og udviklingen i løn- og arbejdsvilkår i aftalens første år, har det imidlertid vist sig vanskeligere end forventet at øge antallet af ansatte over tid og få de ansatte op på et fuldtidsskema. Dette ser ud til at hænge sammen med både platformsarbej-

dernes og kundernes præferencer. En anden udfordring er den lave organiseringsgrad blandt platformsarbejderne på Hilfr, hvilket vanskeliggør fagforeningens indsamling af information om deres behov og ønsker. Dette er ikke usædvanligt men en udfordring for flere arbejdsplatforme. Da aftalen skulle evalueres efter det første år, afholdt fagforeningen derfor en fokusgruppe blandt Super Hilfrs på platformen for at få tilstrækkeligt input.

Siden Hilfr-aftalen blev underskrevet i 2018, har en række andre platforme i Danmark indledt forhandlinger med forskellige fagforeninger. Voocali – en dansk-ejet platform, der formidler tolkeservices – har underskrevet en rammeaftale for freelancere med HK. I øjeblikket kører forhandlingsprocesser mellem 3F og Dansk Erhverv på vegne af platformen Just Eat, der formidler madudbringning. Derudover er der et antal platforme som Chabber (tjenere mm.) og Meploy (logistik mm.), som trækker på dansk og europæisk vikarlovgivning og ansætter platformsarbejdere på nul-timers kontrakter, og betaler dem i overensstemmelse med gældende sektoraftaler. Disse praksisser og forhandlinger indikerer, at vi vil se flere kollektive aftaler mellem digitale arbejdsplatforme og fagforeninger i Danmark i fremtiden inden for en række forskellige brancher.

Omvendt peger Konkurrencerådets vurdering af platformsarbejdet i Hilfr på, at det måske er vanskeligere end først antaget at forhandle kollektive aftaler for platformsarbejdere. Konkurrencerådet kritiserede allerede i 2019, at Hilfr havde fastsat en minimumstimepris for freelancere på platformen, hvilket kunne være i strid med reglerne om prisaftaler for selvstændig virksomhed. Hilfr fjernede med det samme minimumstimeprisen for freelancere, hvilket Konkurrencerådet også anerkender i den efterfølgende afgørelse fra august 2020. Mere opsigtsvækkende stillede Konkurrencerådet i den nye afgørelse tillige spørgsmål ved, om Super Hilfrs kan betragtes som ansatte i konkurrenceretlig forstand og dermed må forhandle timesatser kollektivt. Ifølge Konkurrencerådet er der i hovedsagen to grunde til, at Super Hilfrs ikke skal betragtes som ansatte: 1. Platformens ledelsesmæssige praksis i forhold til Super Hilfrs kan ikke siges at være baseret på et over-/underordningsforhold og 2. Super Hilfrs bærer en stor del af den økonomiske risiko i deres arbejde. Hilfr har imødegået denne kritik ved at ændre deres ledelsesmæssige praksis (flere møder med de ansatte etc.) og ved at ændre betingelserne i deres forretningsorden, så det i højere grad er platformen, der bærer den økonomiske risiko. Konkurrencerådet har også anerkendt disse tilpasninger som tilstrækkelige.

Debatten om platformsarbejders juridiske status har hidtil fokuseret mest på, hvorvidt freelancere på arbejdsplatformene er 'falske selvstændige', altså

ansatte forklædt som selvstændige. Konkurrencerådet er naturligt mere optaget af at undersøge spørgsmålet om 'falske ansatte', da deres primære opgave er at undgå prisaftaler blandt selvstændige (karteldannelse). Dette rejser ikke blot nye spørgsmål om indholdet i kollektive aftaler indgået mellem arbejdsplatforme og fagforeninger, men også om arbejdets organisering, da der skal være tale om reelle lønmodtagerforhold, hvis løn og andre arbejdsvilkår skal forhandles kollektivt i platformøkonomien.

## Litteratur

Bentsen, KH, Hansen LL, Jensen, B, Larsen, C, Skov, PE (2018): *Aktiviteter uden for det formelle arbejdsmarked: sort arbejde, gør det selv-arbejde og deleøkonomi*, Rockwoolfonden, Odense: Odense Universitets Forlag.

Due, J., Madsen, J. S., & Jensen, C. S. (1993). *Den danske model: en historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. Kbh.: Djøf Forlag.

Ilsøe A (2012a): The Flip Side of Organized Decentralization – Company-Level Bargaining in Denmark. *British Journal of Industrial Relations*, 50 (4): 760-781.

Ilsøe A (2012b): Den danske model til eksamen – et casestudie af CSC-konflikten. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14 (2): 31-48.

Ilsøe A (2017): The digitalisation of service work. *Transfer*, 23(3) 333–348.

Ilsøe A (2020): The Hilfr agreement. Negotiating the platform economy in Denmark. FAOS Research Paper No 176. Copenhagen: Department of Sociology, University of Copenhagen.

Ilsøe A and Madsen LW (2017): Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme, Copenhagen: Copenhagen University.

Ilsøe A and Madsen LW (2018): *Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy*, Copenhagen: Copenhagen University.

Ilsøe, A & Larsen, TP (2020): Digital platforms at work. Champagne or cocktail of risks? in A Strømmen-Bakhtiar & E Vinogradov (eds), *The Impact of the Sharing Economy on Business and Society*. London: Routledge, pp 1-20.

Larsen, T. P., & Mailand, M. (2014). *Bargaining for Social Rights in Sectors (BARSORIS): National Report Denmark*. FAOS Forskningsnotat, Nr. 141

Larsen, T. P., Mailand, M. and Schulten, T. (2019) 'Good intentions meet harsh realities: Social dialogue and precarious work in industrial cleaning', *Economic and Industrial Democracy*. E-pub ahead of print.  
doi:10.1177/0143831X19880265.

Mailand, M. and Larsen, TP (2020) *Personal household Service Quality Project – National report Denmark*. Copenhagen: Copenhagen University.

Munkholm, NV & Schjøler, CH 2018, 'Platform work and the Danish model: Legal perspectives', *Nordic Journal of Commercial Law*, vol 2018, no. 1.

Prassl, j (2018): *Collective voice in the platform economy*. Brussels: ETUC.

Soested M & Munkholm, NV (2018): Uber and taxis in Denmark. In Noguel-lou, R and Renders, D (eds): *Uber & Taxis : Comparative Law Studies*. Bruylant, pp. 141-162.

Vandaele, K., (2021) *Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement?* In: Haidar, J., Keune, M. (eds.), *Work and labour relations in global platform capitalism*, Cheltenham/Geneva, Edward Elgar/ILO, forthcoming.