

190

# **Atypisk beskæftigede og servicefagene: organisering af nye grupper inden for privat service, transport og offentlige sektor**

**Delrapport I i projektet atypisk beskæftigede og fagbevægelsen**

Af Trine P. Larsen, Anna Ilsøe & Henriette Krøll Tell

**Oktober 2022**

ISBN 978-87-93320-57-4

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier

Sociologisk Institut  
Københavns Universitet  
Øster Farimagsgade 5  
1014 København K  
Tlf: 35323299  
Fax: 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk



## Indholdsfortegnelse

<b>Indholdsfortegnelse .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Introduktion – kort om projektet.....</b>	<b>3</b>
1.1 Datakilder – surveydata og interviews .....	4
1.2 Opbygning af rapporten.....	5
<b>2. Atypisk beskæftigelse inden for servicefagene .....</b>	<b>6</b>
2.1 Nye beskæftigelsesformer vinder indpas.....	6
2.2 Atypisk beskæftigelse – en kludetæppeøkonomi for mange .....	9
2.3 Brancheoverskridende beskæftigelse med hyppige jobskift .....	10
<b>3 Muligheder og udfordringer ved atypisk beskæftigelse .....</b>	<b>11</b>
3.1 Flexibilitet – en frihed eller en usikkerhed .....	11
3.2 Jagten på flere timer .....	12
3.3 Et usikkert arbejdsmiljø.....	13
3.4 Fraværet af kollegialt samvær og solidaritet .....	14
<b>4 Atypiske beskæftigede og fagforeningen – hvilke services efterspørges.....</b>	<b>16</b>
4.1 Lavere fagforeningskontingent.....	16
4.2 Fagforeningen som facilitator for sammenhold og solidaritet lokalt.....	16
4.3 Overenskomstdækning af arbejdspladser .....	17
4.4 Større kendskab til fagforeningen og dens arbejde – ofte flere sprog ....	18
4.5 Fagforeningen – en aktiv spiller i udbudsrunder .....	18
<b>5. Sammenfatning – tværgående tematikker .....</b>	<b>19</b>

## 1. Introduktion – kort om projektet

Nærværende rapport er den første i en serie på tre delrapporter. Delrapport I giver information og ny viden om den seneste udvikling i atypiske beskæftigelsesformer på det danske arbejdsmarked og undersøger, hvad det mere præcist er for fagforeningsservices- og ydelser, som den gruppe af beskæftigede efterlyser. Fokus er på bestemte grupper af atypiske beskæftigede inden for udvalgte områder, som 3F organiserer. Det drejer sig om de mest udbredte og velbeskrevne former for atypisk beskæftigelse, som er: 1) Deltid, der dækker både lang deltid (15- 37 timer pr. uge) og marginal deltid (under 15 timer pr. uge), 2) tidsbegrænset ansættelse, en kontrakt med fast udløb, 3) solo-selvstændige, dvs. selvstændig virksomhed uden ansatte, såsom freelancere og eksterne konsulenter og 4) bureauvikarer, dvs. vikarer, der via et vikarbureau hyres ind for en kortere periode på en brugervirksomhed. Derudover inddrages der i projektet eksempler på nyere beskæftigelsesformer som multimerskontrakter, digitale platformsarbejdere og nye former for solo-selvstændige mv. Der er endvidere i projektet et særligt fokus på udvalgte sektorer som eksempelvis fremstillingsindustrien, privat service (rengøring, hotel og restauration), transportsektoren, bygge- og anlægssektoren, det grønne område (landbrug, gartneri og fiskeri) samt de dele af det offentlige område, der vedrører omsorgsarbejde, rengøring, renovation, vej og park mv.

### Faktaboks 1: Atypisk beskæftigelse - en definition og eksempler:

*Atypisk beskæftigelse* dækker betegnelsen for de grupper af beskæftigede, som ikke har en fast ansættelse med 30 + ugentlige arbejdstimer.

Eksempler på atypisk beskæftigede:

- *Lang deltid* (15-37 timer pr. uge)
- *Marginal deltid* (under 15 timer pr. uge)
- *Tidsbegrænset ansættelse*, dvs. en ansættelseskontrakt med et fast udløb, fx projektansatte og begivenhedsansatte
- *Bureauvikarer*, dvs. vikarer, der via et vikarbureau hyres ind for en kortere periode på en brugervirksomhed
- *Nultimerskontrakter*, dvs. ansættelseskontrakter uden garanterede timetal, fx tilkaldevikarer, afløsere eller reserver
- *Nye og traditionelle former for solo-selvstændige*, dvs. selvstændig virksomhed uden ansatte såsom freelancere, digitale platformsarbejdere, eksterne konsulenter mv.

Projektet er finansieret og udført på opdrag af 3F og består af to delprojekter:

- *Delprojekt 1*: der belyser den seneste udvikling i velkendte og nye beskæftigelsesformer med særligt fokus på udvalgte områder, som 3F organiserer.

- *Delprojekt 2*: undersøger atypisk beskæftigedes relation til fagbevægelsen for at skabe en bedre forståelse og indblik i atypisk beskæftigedes servicebehov og forventninger til fagforeningen.

Resultaterne fra de to delprojekter præsenteres i tre delrapporter og en sammenfatning samt en delrapport om metode og dataovervejelser.

Delrapporterne undersøger mere præcist: 1) Atypisk beskæftigede inden for servicefagene såsom privat service, transport og det offentlige område med udgangspunkt i resultaterne fra den kvalitative del af projektet (delrapport I); 2) atypisk beskæftigede inden for fremstillingsindustrien, det grønne område og bygge- og anlægssektoren, der ligeledes trækker på de kvalitative resultater fra projektet (delrapport II); og 3) atypisk beskæftigede og fagbevægelsen – organisering af nye grupper på arbejdsmarkedet med udgangspunkt i resultaterne fra den kvantitative survey (delrapport III). *Nærværende rapport* præsenterer hovedresultaterne fra delprojekt 2 med et særligt fokus på rengøring, transport, omsorgsarbejde samt hotel og restauration.

### **1.1 Datakilder – surveydata og interviews**

Projektet har indhentet information og viden fra dels eksisterende datakilder og dels fra en kombination af kvalitative interviews med atypisk beskæftigede og faglige repræsentanter tilknyttet 3F samt fra en ny større kvantitativ undersøgelse med atypiske beskæftigede inden for de udvalgte sektorer. I denne rapport trækkes der primært på eksisterende datakilder samt interviewmateriale genereret som en del af projektet. Der er således blevet udført 34 interviews med atypisk beskæftigede inden for turist- og persontransport, madudbringning, privat- og offentlig rengøring, omsorgsarbejde samt hotel og restauration (se faktaboks 2). Interviewene giver indblik i informanternes arbejdssituation, de muligheder og udfordringer, der knytter sig an til deres beskæftigelse samt deres relation til fagforeningen. Interviewene har ikke til formål at tegne et fuldkomment billede af det atypiske arbejdsmarked, men har derimod til hensigt at give et bedre indblik i den situation, som de atypisk beskæftigede præsenterer om sig selv og den del af arbejdsmarkedet, som de er del af. I rapporten præsenteres de tværgående tematikker, som blev identificeret i interviewmaterialet.

**Faktaboks 2: Data og metode****Interviewmateriale:** 34 interviews

- *Brancher:* Turist & persontransport, madudbringning, privat- og offentlig rengøring, omsorgsarbejde, detailhandel, hotel & restauration.
- *Beskæftigelse:* Kort og lang deltid, vikarer, frivilligt arbejde, soloselvstændige, freelancere, platformsarbejde, multimerskontrakter, jobprøvning, fuldtid.
- *Informanter:* Jævnt fordelt på køn, alder og etnicitet.

**Metode:**

- *Sneboldsmetoden*, dvs. informanter er rekrutteret via bl.a. 3F, derefter informanternes netværk.
- *Semi-strukturerede interviews*, dvs. informanterne er med til at styre interviewet med det, de fortæller.
- *Telefoninterview* + online videomøder.
- *Sprog:* Dansk og engelsk.

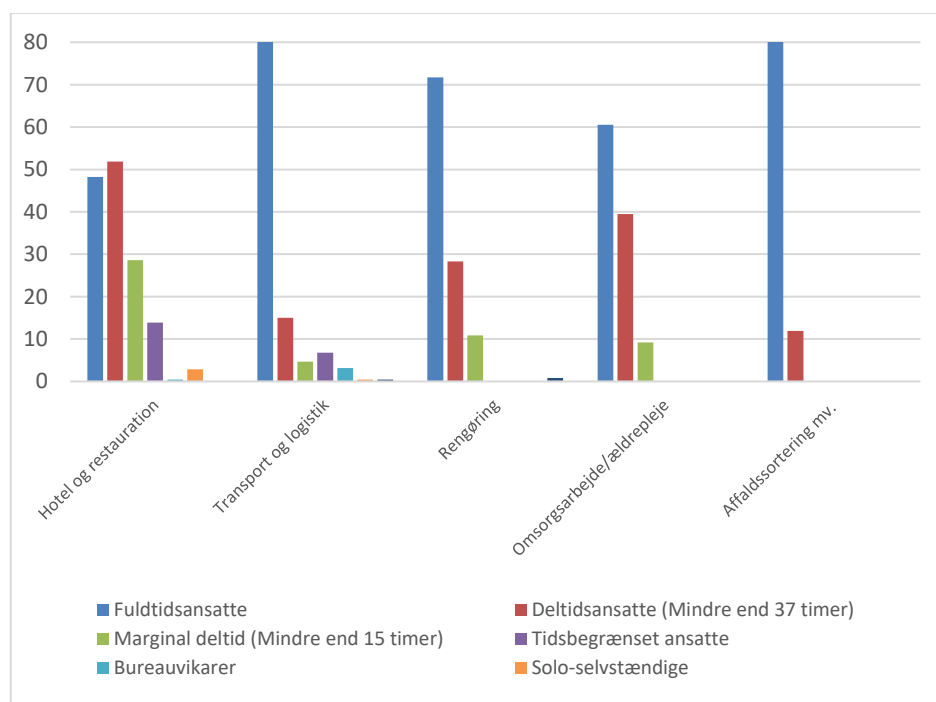
**1.2 Opbygning af rapporten**

Rapporten består ud over indledningen af fire afsnit. I afsnit 2 undersøges kort omfanget af atypisk beskæftigelse inden for servicefagene, ligesom der gives et indblik i atypisk beskæftigedes arbejdssituation. I afsnit 3 belyses de muligheder og udfordringer, der ofte knytter sig an til atypisk beskæftigelse, mens afsnit 4 undersøger atypisk beskæftigedes relation til fagbevægelsen, herunder de fagforeningsservices- og ydelser, som de efterlyser. Rapporten afsluttes med en kort sammenfatning af hovedresultaterne fra den kvalitative del af undersøgelsen.

## 2. Atypisk beskæftigelse inden for servicefagene

Det danske arbejdsmarked er under forandring, og især inden for servicefagene er der sket nogle forskydninger, hvor en stadig større gruppe beskæftigede ansættes på andre vilkår end den traditionelle faste fuldtidsstilling på 37 timer. Knap hver tredje på det danske arbejdsmarked er såkaldt atypisk beskæftiget, dvs. de *ikke* har en fast fuldtidsstilling på 30+ timer om ugen. Det tal er noget højere inden for flere af servicefagene, som 3F organiserer. Mere end hver anden er atypisk beskæftiget inden for hotel og restauration, mens det drejer sig om cirka fire ud af ti inden for rengøring og omsorgsarbejde/ældrepleje. Inden for transport og logistik samt affaldssortering er der færre atypisk beskæftigede (figur 1).

**Figur 1:** Typer af atypisk beskæftigelse som andel af alle beskæftigede inden for udvalgte sektorer for udvalgte år i procent



**Kilde:** forfatterens egne beregninger baseret på LFS data. Note: der er for få observationer til at kunne vise enkelte af kategorierne i nogle af brancherne.

### 2.1 Nye beskæftigelsesformer vinder indpas

Udviklingen på arbejdsmarkedet peger i retning af stadig flere nye beskæftigelsesformer i takt med, at der stilles krav til øget fleksibilitet og omstillingsparathed blandt virksomheder og medarbejdere. Traditionelle jobs erstattes fx i større udstrækning med freelanceopgaver og projekter, der outsources til private leverandører eller udbydes via online digitale platforme som Hilfr, Meploy og Wolt. I nogle tilfælde kan det være bestemte arbejdsfunktioner som rengøring, kantinedrift, vedligehold og varelevering, der outsources til private leverandører. I andre tilfælde kan det være en freelancer, en ekstern konsulent eller et privat firma, der hyres ind.

Nultimerskontrakter, dvs. ansættelser uden garanterede arbejdstimer, er ligeledes blevet mere udbredt. Tilkaldevikarer, reserver og afløsere betragtes ofte som eksempler på nultimerskontrakter, da de hverken er garanteret et fast timetal, en ansættelseskontrakt eller er sikret en minimumsløn, selvom de kan være fast tilknyttet arbejdspladsen. Samtidig trækker flere virksomheder på udstationeret arbejdskraft, særligt inden for transport, bygge- og anlæg, ligesom nye former for solo-selvstændige vinder indpas på arbejdsmarkedet. Mange af de nye grupper af solo-selvstændige registreres ikke som selvstændige eller opfatter sig ikke som selvstændige, da deres årlige indkomst via selvstændig virksomhed er under 50.000 kr., hvilket er grænsen for, hvornår man skal registrere sig som selvstændig virksomhed med CVR-nummer.

I projektet er flere af de nye grupper af atypisk beskæftigede inden for servicefagene interviewet. Nogle af informanterne er født og opvokset i Danmark, andre har boet her i flere år, og atter andre er kommet til Danmark inden for de seneste år under forskellige ordninger som udvekslingsstuderende eller via beløbsordningen og den tidligere Working Holiday ordning mv.

Inden for *privat service* består gruppen af både danske og udenlandske studerende, og en lidt ældre gruppe, som ofte har stiftet familie og været aktive på arbejdsmarkedet i flere år. De arbejder eksempelvis med rengøring, er tjenere, opvaskere, bartendere, kokke eller udfører andet forefaldende arbejde, typisk som afløsere, reserver, platformsarbejdere/freelancere eller deltidsansatte med få eller ingen garanterede arbejdstimer. Andre er garanteret mellem 20 og 30 ugentlige arbejdstimer eller har et fast fuldtidsjob med 37 + ugentlige arbejdstimer.

I *transportsektoren* er sammensætningen lidt anderledes blandt informanterne, som består af både danske og udenlandske solo-selvstændige, platformsarbejdere, deltids- og faste fuldtidsansatte inden for madudbringning, buskørsel, persontransport og lagerarbejde, hvoraf flere gentagne gange har oplevet, at deres arbejde blev konkurrenceudsat og udliciteret til private underleverandører. Nogle er studerende, mens andre er lidt ældre, der i enkelte tilfælde er på vej ud af arbejdsmarkedet.

Blandt de *offentlige ansatte* indgår omsorgsmedhjælpere og rengøringsassistenter i gruppen, hvor flere er studerende og ofte ansat på nultimerskontrakter, udfører ulønnet arbejde i form af praktik, frivilligt arbejde eller har tidligere erfaringer med at være vikarer inden for omsorgssektoren. Andre er lidt mere erfarne lønmodtagere, som af flere omgange har været gennem diverse udbudsrunder, hvor deres arbejdsopgaver er blevet udliciteret til private leverandører.

På tværs af de forskellige servicefag kan der blandt informanterne identificeres fire tværgående grupper bestående af: 1) *Studerende*, 2) *platformsarbejdere*, 3) *deltidsansatte* og 4) *udliciteret arbejdskraft*. Grupperne er både forskellige og deler en række tværgående karakteristika, når det kommer til deres arbejdssituation (Tabel 1).

*Tabel 1: Grupperinger blandt informanterne og deres karakteristika*

**Studerende – både danske og udenlandske**

- *Ansættelsesforhold:* Alt fra nul timers kontrakter til deltidsjob med 43 timers garanteret arbejde per måned. De fleste kombinerer flere jobs og udfører flere timers frivilligt/ulønnet arbejde om ugen.
- *Uddannelse:* Erhvervs-, professions og længere videregående uddannelser.
- *Primære indtægtskilde:* SU. For udenlandske studerende gælder 43 timers reglen, hvor de skal arbejde min. 43 timer om måneden for at få SU.
- *Motivation:* Mulighed for at kombinere arbejde med studie, frivilligt arbejde og andre interesser.
- *Relation til fagforeningen:* Flere studerende er medlem af en fagforening, men ofte er den fagforening, der retter sig mod deres arbejdsliv efter endt uddannelse og ikke den overenskomstbærende fagforening inden for deres arbejdsområde.

**Platformsarbejdere – både danskere og udlændinge**

- *Ansættelsesforhold:* Fuldtids- eller deltidsbeskæftigelse gennem arbejdsplatforme som tilbyder services som rengøring, madudlevering mv. og lignende. Arbejder typisk som solo-selvstændige.
- *Uddannelse:* Miks af ufaglærte, professionsuddannede eller folk med længere videregående uddannelser.
- *Motivation:* Arbejdsform valgt pga. friheden, fleksibiliteten, den højere timeløn, og fordi det kan være nemmere at finde arbejde.
- *Relation til fagforeningen:* Et fåtal der er medlem af en fagforening, og der er splittelse blandt gruppen om hvorvidt de ønsker at være reguleret af overenskomster.

**Deltidsansatte – både danskere og udlændinge**

- *Ansættelsesforhold:* Lang eller marginal deltid som typisk kombineres med andre jobs for at få deres økonomi til at hænge sammen eller opnå nok timer til at opretholde deres opholdstilladelse under beløbsordningen.
- *Uddannelse:* Primært ufaglærte.
- *Motivation:* Enkelte besidder korte deltidsansættelser af helbredsmæssige årsager. Andre tager det arbejde, de kan få.
- *Relation til fagforeningen:* Enkelte er medlem af en fagforening, mens andre ikke har råd til at være medlem.

**Udliciteret arbejdskraft, samt fuldtidsansættelser – primært danskere**

- *Ansættelsesforhold:* Fuldtid med garanteret 30 eller flere ugentlige arbejdstimer. En broget flok, hvor nogle oplever, at de skal kæmpe for at få nok timer, mens andre "hamstrer" timer.
- *Uddannelse:* Ufaglært, erhvervsuddannede.
- *Motivation:* En del af gruppen ønsker frihed og fleksibilitet. En anden del af gruppen ønsker sikkerhed gennem en fastansættelse.
- *Relation til fagforeningen:* Ikke alle er medlem af en fagforening, og dem der er, er ikke nødvendigvis medlem af en overenskomstbærende fagforening.



## 2.2 Atypisk beskæftigelse – en kludetæppeøkonomi for mange

De atypisk beskæftigedes arbejdssituation spænder bredt. Der er eksempler på folk, som befinder sig i en yderst usikker situation i form af lav timeløn (helt ned til 20 DKK i timen), en evig jagt på timer, ubekvemme boligforhold stillet til rådighed af arbejdsgiveren, høj jobusikkerhed, dårligt arbejdsmiljø, og en konstant frygt for at miste deres arbejds- eller opholdstilladelse eller primære indtægtskilde (fx SU eller anden offentlig forsørgelse). Andre har af forskellige årsager selv valgt at arbejde få timer eller kombinere forskellige jobs og indtægtskilder for at skabe en fleksibilitet i arbejdet, der passer til deres livssituation. Det er eksempelvis folk, der af helbredsmæssige eller familiemæssige årsager har svært ved bestride et traditionelt fuldtidsjob med faste mødetider. Der er ligeledes flere eksempler på studerende, som har valgt at supplere deres SU med et fast deltidsjob, vikarjob eller platformsarbejde, og samtidig kombinere det med frivilligt eller ulønnet arbejde, der typisk har relevans for deres studier.

### **Eksempel på en kludetæppeøkonomi:**

*En studerende beretter om, at vedkommende er i gang med sin videregående uddannelse og supplerer sin primære indtægtskilde, der er SU, med et fast studierelevant arbejde på knap 15 timer om ugen. Derudover påtager den studerende sig af og til diverse freelanceopgaver som translatør og er samtidig tilkaldt vikar inden for plejesektoren. Frivilligt og ulønnet arbejde fylder også en del, og den studerende arbejder ca. 3-5 timer om ugen som frivillig. Det er blandt andet gennem arbejdet som frivillig, at vedkommende har fået tilbudt nyt arbejde.*

Der er også eksempler på folk, som har valgt at starte som freelancer eller solo-selvstændig for at teste deres iværksætterdrøm og samtidig har et fast deltidsjob eller diverse vikarjobs for at sikre en vis indtægtssikkerhed.

### **Eksempel på en kludetæppeøkonomi:**

*En informant fortæller, at han efter endt uddannelse i Danmark vælger at starte egen virksomhed. Corona-nedlukningen betyder, at han har været nødt til at sætte sin iværksætterdrøm på pause. I mellemtiden tager han arbejde ved en digital platform for at få det til at hænge sammen økonomisk, mens han fortsætter med at udvikle sin egen virksomhed.*

Selvom der er tale om en broget flok, der spænder bredt fra enkelte med meget få timer og relativ lav løn til grupper med fast fuldtidsarbejde, så gælder det for flertallet af informanter, at de befinder sig i midten af det spektrum. Langt de fleste informanter arbejder således typisk, hvad der svarer til lang deltid eller fuldtid, hvilket i flere tilfælde er fordelt på flere forskellige former for beskæftigelse, typisk inden for forskellige brancher og fag. En del af

informanterne har således to eller flere jobs, hvor der fx kan være tale om et deltidsjob inden for hotel og restauration eller rengøring, som suppleres med andre deltidsjob, freelanceopgaver og/eller platformsarbejde inden for gartneri, landbrug, detailhandlen, rengøring, mv. I andre tilfælde kombineres vikarjobs i omsorgssektoren med diverse freelanceopgaver/platformsarbejde/selvstændig virksomhed og/eller flere deltidsjob inden for administration, fitness, børnepasning, rengøring mv. I transportsektoren arbejder flere fuldtid eller har et deltidsstudiejob som platformsarbejdere, freelancere eller solo-selvstændige, ofte for den samme virksomhed, mens andre er faste vikarer med fuldt skema. I mange tilfælde bliver rækken af jobs endvidere suppleret med andet ulønnet arbejde. Det ulønnede arbejde består ofte i ulønnet praktik, ubetalt overarbejde og såkaldte interesselimer, der indbefatter alt fra deltagelse i arbejdsråd og arbejdsrelaterede kurser uden løn til ulønnede prøvetimer, ubetalte pauser, og frivilligt arbejde for at kunne komme i betragtning til eventuelle tilkaldvagrter eller en fast stilling.

### **2.3 Brancheoverskridende beskæftigelse med hyppige jobskift**

Udover at mange atypisk beskæftigede har, hvad der kan betegnes som en kludetæppeøkonomi bestående af flere indtægtskilder, præges deres arbejdssituation også af hyppige jobskift. Inden for det seneste år har flere oplevet at skifte ikke kun job, men også fag og branche op til flere gange. Et fåtal af informanterne arbejder med det, de er uddannet til eller har studierelevant arbejde, som knytter sig an til deres igangværende uddannelse. Nogle er universitetsuddannede, andre professionsuddannede inden for eksempelvis pædagogik, design, omsorgs- og sundhedsområdet, ligesom flere er faglærte inden for landbrug, bygge- og anlæg, industri, mv. De er af forskellige årsager endt med at arbejde inden for et eller flere af områder i servicebranchen.

De hyppige jobskift og kombinationen af flere jobs begrundes blandt andet med behovet for at oparbejde et vist antal arbejdstimer, hvilket for mange udenlandske studerende er nødvendigt for at kunne kvalificere sig til SU. Andre migrantgrupper står ofte overfor kravet om at oparbejde nok timer til bibeholde deres opholdstilladelse. Atter andre – både danskere og udenlandske beskæftigede – kæmper med at få økonomien til at hænge fornuftigt sammen, så de kan forsørge sig selv og deres familier, og de kombinerer derfor flere jobs. Det er en situation, der kun er blevet intensiveret af den usikkerhed, som fulgte i kølvandet af Corona-nedlukningerne. De hyppige jobskift i kombination med flere samtidige jobs er for mange atypisk beskæftigede en måde at sikre en vis *indkomstsikkerhed* og *fleksibilitet* i arbejdet på et omskifteligt arbejdsmarkedet præget af høj job- og indkomstusikkerhed.

#### **Eksempel på Brancheoverskridende arbejde med hyppige jobskift**

*En informant fortæller, at vedkommende inden for en årrække har valgt at skifte branche fra byggeri til rengøring og dernæst til landbruget i jagten på ikke kun at få nok timer, men også rimelige arbejdsforhold i form af en højere timeløn og en højere jobsikkerhed.*

### 3 Muligheder og udfordringer ved atypisk beskæftigelse

Gruppen af atypisk beskæftigede er en broget flok og derfor vil nogle ting, der opfattes som muligheder for nogle, blive opfattet som udfordringer og uhensigtsmæssige arbejdsforhold for andre. Helt konkret er der fire tværgående temaer, som gentagne gange fremhæves af informanter i interviews, og de omfatter *fleksibiliteten ved atypisk arbejde, garanti-timer eller mangel derpå, arbejdsmiljø og (manglende) sammenhold og solidaritet mellem kolleger* – aspekter, der belyses i de næste afsnit.

#### 3.1 Fleksibilitet – en frihed eller en usikkerhed

Det første tema omkring fleksibilitet og den frihed, der kommer med atypiske beskæftigelsesformer, er der delte meninger om blandt informanterne. Nogle værdsætter dette, mens andre ser det som en manifestation af en usikker jobsituation.

Flere atypiske beskæftigede, især blandt de studerende, giver udtryk for, at de ved at være deltidsansatte eller tilkaldvikarer, kan kombinere deres arbejdsliv med andre interesser, studie, eller andet frivilligt og lønnet arbejde. Der er også andre grupper af atypisk beskæftigede, som ikke nødvendigvis ser sig selv i deres nuværende jobsituation i fremtiden. For flere bliver et job som atypisk ansat i servicebranchen ofte betragtet som en indgangsbillet til det danske arbejdsmarked og håbet er, at det med tiden ville åbne for nye karriereveje.

#### **Eksempel på fleksibilitet som frihed**

*En informant fortæller, at han selv bestemmer, hvornår han vil arbejde, og hvor længe han vil arbejde. At han selv kan tilrettelægge sin arbejdsdag betyder, at han arbejder, når der er flest opgaver. Han fortæller yderligere, at denne fleksibilitet giver ham frihed til at holde ferie, når han ønsker det, og derved kan rejse uden for højsæsoner og lignende. Hans arbejde er lønnet pr. løst opgave, hvilket sætter begrænsninger for fleksibiliteten, hvis han stadig ønsker at tjene penge. Han fortæller videre, at han er glad for fleksibiliteten og den frihed, som hans arbejde giver ham, men fortæller også, at det ikke altid er et sort/hvidt billede, hvor fleksibilitet kun er enten godt eller skidt.*

En anden mulighed, som bliver fremhævet af informanterne, er variation i arbejdsdagen. Flere af dem giver udtryk for, at de er glade for ikke at skulle møde ind det samme sted hver dag, og i flere tilfælde selv kan vælge, hvornår de ønsker at arbejde. Netop den fleksibilitet bliver prioriteret af flere atypisk beskæftigede, ligesom flere informanter værdsætter, at deres fleksibilitet bliver honoreret i form af højere timeløn. En informant fremhæver eksempelvis, at det kan være svært at finde ufaglært arbejde, der betaler lige så godt som inden for

omsorgssektoren eller som platformsarbejder. For nogle platformarbejdere kan det fx betale sig ikke at være fast tilknyttet et bestemt arbejdssted.

Omvendt oplever flere atypisk beskæftigede også udfordringer ved deres beskæftigelsessituation. Flere beskriver, at deres arbejdsliv er præget af stor usikkerhed ift. vagtplaner og arbejdstid, ligesom mange giver udtryk for, at de ikke føler sig garanteret arbejde, selv hvis de kontraktmæssigt er garanteret et vist antal ugentlige arbejdstimer.

#### **Eksempel på fleksibilitet som usikkerhed**

*En informant, der er ansat som tilkaldevikar fortæller, at hun både har flere forskellige slags frivilligt arbejde, studerer og arbejder som tilkaldevikar. Hun fortæller, at hendes eneste indtægtskilder er hendes SU og den løn hun får fra sine vikartimer. Når der går for lang tid mellem, at hun bliver tilkaldt som vikar, føler hun sig nødsaget til at ringe til sin chef og gøre opmærksom på, at hun stadig er interesseret i timer. Hun fortæller endvidere, at hun næsten føler, at hun er nødt til at arbejde gratis for at komme i betragtning til tilkaldevikartimer. På den anden side gør den fleksible arbejdsform det muligt for hende at udføre frivilligt arbejde.*

### **3.2 Jagten på flere timer**

Jagten på flere timer er ofte en af årsagerne til, at mange kombinerer flere jobs eller skifter job. Udenlandske studerende og arbejdstagere fremstår som særligt udsatte i den sammenhæng, da der blandt de grupper ofte er et stort behov for at efterleve kravet om et vist antal ugentlige og månedlige arbejdstimer for at være berettiget til eksempelvis SU eller bibeholde opholdstilladelsen. Det betyder blandt andet, at de i perioder ofte finder sig i mere end, hvad de selv vurderer, er rimeligt fra deres arbejdsplads, idet de er bange for at miste deres opholdsgrundlag eller primære indkomst.

#### **Eksempel på atypisk beskæftigelse som et springbræt ind på arbejdsmarkedet**

*En informant fortæller, at det er alment kendt blandt udenlandske studerende i Danmark, at man bare er nødt til at finde et eller andet arbejde og tage det uanset løn og arbejdsvilkår. Når først man som udenlandsk studerende har foden inden for døren, så er det nemmere at få oprettet en bankkonto, søge om SU og så finde et nyt arbejde senere – såfremt man får timer nok.*

Krav om høj fleksibilitet i form af, at kunne tiltræde vagter med kort varsel, selv på fridage, er noget ikke kun udenlandske, men også danske atypisk beskæftigede ofte møder i hverdagen. Flere giver endvidere udtryk for, at de føler sig presset til at arbejde mere og hurtigere, og en del føler, at de ikke kan sige nej til vagter, hvis ledelsen beder dem møde ind på deres fridag eller beder

dem om at tage overarbejde. Dette synes i høj grad at være forårsaget af konkurrencementaliteten, som flere informanter påpeger blandt andet er et resultat af den øgede udlicitering af arbejdsfunktioner inden for eksempelvis rengøring og transport.

**Eksempel: Delte meninger om vagtplaner med kort varsel**

*Der er delte meninger blandt informanterne, når det kommer til først at få information om vagtplaner med kort varsel. Nogle accepterer, det som et vilkår i den branche, de arbejder i. Andre føler, at det skaber en vis usikkerhed, og det gælder ikke kun i forhold til mulighederne for at planlægge resten af deres dagligdag, men også i høj grad, hvis de er afhængige af at opnå et vis timetal for at få adgang til SU eller sikre deres opholdstilladelse. Andre er bekymrede for, om de tjener nok til dagen og vejen.*

**3.3 Et usikkert arbejdsmiljø**

En gruppe informanter på tværs af de tre brancher beretter om at blive uretmæssigt trukket i løn, øget risiko for afskedigelse i tilfælde af sygdom eller arbejdsrelaterede skader samt hårdt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, ofte uden de nødvendige sikkerhedsinstruktioner til udførelse af arbejdsopgaverne. Flere af de atypisk beskæftigede føler sig ikke klædt på til deres arbejdsopgaver, det vil sige, de ikke nødvendigvis modtog undervisning i håndtering af medicin, rengøringsmidler og kemikalier, frigørelsesteknikker samt håndtering af situationer, hvor der fx opstår konflikter med borgere eller kunder med særlige behov. Det har i nogle tilfælde afstedkommet arbejdsskader og sygemeldinger uden løn. Manglen på sikkerhedsinstruktioner har endvidere skabt utryghed blandt flere atypisk beskæftigede, især hos dem, som ofte arbejder alene og uden kollegial støtte. I den sammenhæng beretter knap en ud af fire af informanterne, at de har været udsat for en arbejdsskade eller arbejdsulykke på deres arbejdsplads, hvor flere slap med skrækken, mens det for andre har været ensbetydende med en længerevarende sygemelding.

**Eksempel på arbejdsskader:**

*En informant, der arbejder som deltidsansat fortæller, at hun modtog løn under sygdom, da hun var sygemeldt i en længere periode, som følge af en arbejdsulykke på sin arbejdsplads. Hun fortæller endvidere, at hun ikke tror, at andre på hendes arbejdsplads nødvendigvis vil få samme behandling, da der er tidligere eksempler på kolleger, som er blevet opsagt efter en sygemelding. Hun fortæller også, at hun er ret sikker på, at hun kun har fået løn under sygdom, fordi hun er venner med chefen.*

Af interviewene fremgår også en række eksempler, hvor atypisk beskæftigede *ikke* modtog overtidsbetaling, weekendtillæg og tillæg for skæve arbejdstider, ligesom flere heller ikke oparbejder ret til pension, ferie, efteruddannelse mv. I mange tilfælde bidrog de forskellige udfordringer til en uholdbar arbejdssituation og foranledigede, at nogle fandt nyt arbejde, mens andre følte, at de ikke havde andre alternativer end at blive i deres nuværende job trods omstændighederne.

### 3.4 Fraværet af kollegialt samvær og solidaritet

Flere af de atypisk beskæftigede er på arbejdspladser uden overenskomst og tillidsvalgte. Selv på de organiserede arbejdspladser har informanterne sjældent kendskab til, om der er tillidsvalgte på deres arbejdsplads, og hvordan de eventuelt kan være behjælpelige.

Mange arbejder endvidere alene og har sjældent kontakt til andre kolleger, og de giver ofte udtryk for, at de er overladt til sig selv. I den sammenhæng nævner enkelte informanter, at sociale medier har været en løsning, når man ikke nødvendigvis ser sine kolleger til hverdag, men synes ikke at sociale medier kan erstatte det traditionelle fællesskab på arbejdspladsen, da der er visse begrænsninger ved kommunikationen via de sociale medier, ikke mindst den tone, der kan opstå online.

#### **Eksempel: Sociale medier – et utilstrækkeligt bindeled blandt kolleger og tillidsvalgte**

*En informant fortæller, at fordi de på vedkommendes arbejdsplads ikke lige støder ind i den tillidsvalgte på gangen, så er Facebook blevet det primære værktøj i forbindelse med kommunikation mellem kolleger og tillidsrepræsentanten. Han fortæller endvidere, at de sociale medier ikke kan erstatte fællesskabet på arbejdspladsen. I den sammenhæng påpeger informanten, at der er stor forskel på hvad og hvordan man siger ting, når det foregår henover madpakken i kantinen, og når det foregår over Facebook en fredag aften efter tre øl.*

Andre informanter beretter om et tæt samarbejde med både kolleger og ledelsen, men deltager ikke nødvendigvis i personale- og arbejds møder, og når det er tilfældet, er det ofte uden løn. Sprogbarrierer på især arbejdspladser med mange nationaliteter bliver flere gange fremhævet som en hæmsko for det kollegiale samarbejde. Det har i flere tilfælde bidraget til klikedannelse blandt de ansatte, som så igen skaber grobund for interne konflikter, da nogle grupper af forskellige årsager ikke kommer overens. Flere giver endvidere udtryk for, at der er et bredt mindset om ”mig først” og ikke ”1. maj”, som en af informanterne udtrykker det. Med det menes, at der ikke er udbredt solidaritet mellem kollegerne. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at nogle informanter, især i transportsektoren, giver udtryk for, at deres kolleger

hamstrer timer og arbejder langt over 37 timer om ugen i stedet for at afgive fem timer ugentligt til en kollega, der så kan opnå en fuld arbejdsuge timemæssigt.

## 4 Atypiske beskæftigede og fagforeningen – hvilke services efterspørges

Et kendetegn ved flere af interviewene er, at mange atypisk beskæftigede ofte bliver tavse, når interviewsamtalen falder på spørgsmål om fagforeninger. Flere har begrænset information om danske fagforeningers aktiviteter og services, selv hvis de er medlem af en fagforening. Blandt gruppen af atypisk beskæftigede er flere medlemmer af en fagforening, men ikke nødvendigvis den overenskomstbærende fagforening for deres nuværende arbejdsområde. I stedet er de ofte medlem af den fagforening, der repræsenterer deres uddannelsesmæssige baggrund eller de såkaldte alternative faglige organisationer som KRIFA og Det Faglige Hus.

Der er en gruppe af atypisk beskæftigede, som enten bevidst har fravalgt fagforeningen eller ikke har kendskab til deres eksistens og arbejde, hvilket er grunden til, at de ikke er medlem. Et gennemgående træk er endvidere, at mange ofte har svært ved at sætte ord på, hvordan fagforeningen kan være behjælpelig, og hvad de mere konkret efterlyser af fagforeningsservices. Når snakken falder på, om de har været i kontakt med en fagforening, har især de studerende, inklusiv flere udenlandske studerende, stiftet bekendtskab med fagforeningen gennem deres studie. Flere fagforeninger som HK, Dansk sygeplejeråd (DSR) og DM har afholdt introduktionskurser på uddannelsesinstitutioner, opstillet kaffestationer på campus eller afholdt kampagner specielt målrettet studerende, og de studerende er af den vej blevet fagforeningsmedlemmer.

En række temaer går igen i interviewene vedrørende fagforeningers services i forhold til atypisk ansatte, hvilke præsenteres i de næste afsnit.

### 4.1 Lavere fagforeningskontingent

Flertallet af dem, som ikke er medlem af de overenskomstbærende fagforeninger henviser til prisen for fagforeningsmedlemskab, som de mener er for høj. Det gør sig især gældende for de grupper, som arbejder deltid, er vikarer, freelancere, platformsarbejdere eller solo-selvstændige/falske selvstændige/selvstændige uden ansatte. Mange påpeger, at det vil være mere passende, hvis kontingentprisen blev fastsat som en procentsats af deres indkomst eller på anden måde blev gjort billigere. En informant fortæller:

*”Når man har 30 timer, så går man også ind og kigger på, har jeg overhovedet råd til at være med i en rigtig fagforening. Så det er også det. Om man er 30 timers ansat eller 37 timers ansat, så skal man stadig betale det samme kontingent.”*

### 4.2 Fagforeningen som facilitator for sammenhold og solidaritet lokalt

Et af de største ønsker blandt informanterne er, at fagforeningen formår at skabe sammenhold og solidaritet mellem de ansatte. Det er særligt i de situationer, hvor arbejdstagerne ikke regelmæssigt mødes med deres kolleger, at fagforeningen kan spille en rolle ved at fungere som et fysisk samlingssted i en



decentraliseret arbejdstilværelse for fx rengøringspersonale, chauffør eller bude. Et sådan mødested vil også kunne fungere som et sted, hvor kolleger kan udveksle erfaringer og snakke om større eller mindre daglige udfordringer, som under andre omstændigheder ville blive drøftet på arbejdspladsen. Som en af informanterne fortæller, er der mange arbejdstagere, der ikke mødes i kantinen mere, da ”vores [chaufførernes] bil er vores kantine.” Det samme er gældende for andre arbejdsgrupper, som eksempelvis rengøringspersonale og courier, der i høj grad arbejder alene. I den sammenhæng er der også flere, som nævner, at fagforeningen med fordel kunne være mere fysisk såvel som digitalt tilstede. Diverse sociale medier blev fremhævet som en måde, hvorpå fagforeningen kunne være mere tilgængelig for forskellige grupper af beskæftigede.

En informant påpeger, at det kan være svært at føle det sammenhold, der tidligere har været i fagforeninger, fordi der bliver færre og færre lokale fagforeningskontorer og mere og mere af foreningsarbejdet foregår digitalt. Således udtaler informanten:

*”Der kunne godt være et lille mødested, hvor fagforeningen var bare hver 14. dag. [...] Det er der, vi kan komme og snakke med den faglige sekretær, stille nogle spørgsmål og få ansigt på.”*

Informanten foreslår endvidere, at der tages kontakt til NGO'er og andre relevante foreninger, som har tomme lokaler, og at der indgås samarbejde med dem.

#### **4.3 Overenskomstdækning af arbejdspladser**

Flere informanter giver udtryk for, at det giver god mening for dem, at de er kollektivt repræsenteret, når der er problemer med arbejdspladsen. I den forbindelse nævner flere også, at den vigtigste rolle for fagforeningen er, at sikre at danske arbejdspladser er overenskomstdækkede. Derfor er der også nogle af informanterne, der udtrykker, at de ikke ser nogen grund til at være medlem af en fagforening, når deres arbejdsområde/beskæftigelsesform ikke er dækket af en overenskomst. En informant udtaler:

*”Hvorfor skal jeg betale det samme i kontingent til en fagforening, som reelt ikke har gjort særligt meget på det her område. Det har de reelt ikke. Hverken FOA eller 3F, fordi vi har den her løse tilknytning. Vi er der, og så er vi der alligevel ikke.”*

Informanterne påpeger endvidere, at det er vigtigt, at overenskomstarbejdet bliver udført på en måde, så det ikke begrænser den fleksibilitet, som arbejdstagerne værdsætter. I den forbindelse bliver det også påpeget, at det er vigtigt, at arbejdstagerne får kendskab til hvilke vilkår og rettigheder, der er sikret gennem overenskomst og hvilke, der er lovkrav. Derved får arbejdstagerne også kendskab til hvilken værdi overenskomster, og derved fagforeninger, har for deres arbejdsliv.

#### 4.4. Større kendskab til fagforeningen og dens arbejde – ofte flere sprog

For udlændinge er der et ønske om, at fagforeningen bliver bedre til at tilbyde og oplyse om dens services på andre sprog end dansk. Nogle efterlyser endvidere hjælp fra fagforeningen i oversættelsessituationer, fx når den enkelte modtager en kontrakt på dansk, og de ikke forstår kontraktens indhold. Flere informanter påpeger også, at der er stor forskel på fagforeningsarbejde i Danmark sammenlignet med andre lande. Det kan derfor som udlænding være svært at overskue, hvad fagforeninger kan og gør i Danmark. I den sammenhæng efterspørger enkelte informanter, at der laves en særlig sektion for udlændinge i Danmark, hvor de kan blive introduceret til det danske fagforeningssystem på en letfordøjelig måde. Som en udenlandsk informant siger:

*”I [informantens hjemland] er det meget specifikke brancher, der har fagforeninger, men restauration ville aldrig nogensinde have en fagforening, eller mindre landbrug ville aldrig have en fagforeningsrepræsentant, så det ville aldrig have faldet mig ind at lede efter det [i Danmark].”*

Flere af de udenlandske studerende giver endvidere udtryk for, at de ikke føler, at fagforeningen er klar over deres situation ift. SU og rettigheder. Det gjorde sig især gældende under Corona-nedlukningerne, hvor flere af dem mistede deres arbejde og ville ønske, at der havde været en ikke-statslig organisation, der havde hjulpet dem.

#### 4.5 Fagforeningen – en aktiv spiller i udbudsrunder

Flere informanter efterlyser, at fagforeningen spiller en aktiv rolle i at skabe et udliciteringsmiljø, hvor der stilles højere krav til kvalitet frem for hastighed og pris. I den forbindelse foreslår flere, at fagforeningen er med til at tilbyde efteruddannelses- og instruktionskurser, som arbejdsgiverne ofte står for. Det vil på mange måder bidrage til at gøre den enkelte arbejdstager uafhængig af deres arbejdsgivers velvilje i forhold til at modtage den undervisning, som er nødvendig for deres arbejde. I den forbindelse bliver det eksempelvis foreslået, at fagforeningen skal lægge pres på kunderne, fx kommuner og universiteter, for at sikre, at grundlaget for udliciteringen var rimelig. En informant beskriver det således:

*”[Det] kræver også at kommunerne siger, når de laver deres udbud, at de firmaer, der går ind for at uddanne deres personale, er de firmaer, der skal have lov til at byde på det her. Og så bliver [de] jo nødt til ikke at byde på pris, men også at byde på kvalitet i uddannelse, ikke. Og kommunerne vil bare have det så billigt som muligt.”*

## 5. Sammenfatning – tværgående tematikker

Interviewene med forskellige grupper af atypisk beskæftigede inden for forskellige servicefag giver indblik i gruppernes arbejdsliv og relation til fagbevægelsen. Der er flere tværgående tematikker, som blev identificeret i interviewmaterialet, og den igangværende kvantitative undersøgelse vil give os mulighed for at undersøge, hvorvidt de tværgående tematikker også gør sig gældende for den bredere gruppe af atypisk beskæftigede indenfor såvel servicefag som det øvrige arbejdsmarked. Nogle af de tematikker, som gik på tværs af interviewene var følgende:

- *Atypisk beskæftigelse inden for servicefagene:* Atypisk beskæftigedes arbejdssituation spænder bredt. Der er eksempler på folk, som er i en yderst usikker situation præget af lav løn (20 DKK i timen), ubekvemme boligforhold, høj jobusikkerhed og dårligt arbejdsmiljø mv. Andre har af forskellige årsager (dårligt helbred, familieforhold, ønske om nye karriereveje mv.) selv valgt at være atypisk beskæftigede. Et af de tværgående kendetegn for gruppen er, at *atypisk beskæftigelse ofte er en kludetæppeøkonomi*, hvor flere former for beskæftigelse kombineres. Dertil kommer, at der for mange atypisk beskæftigede er tale om et arbejdsliv præget af *brancheoverskridende beskæftigelse med hyppige jobskift*, ofte i kombination med flere samtidige jobs inden for flere brancher. Mange har således valgt at sammensætte deres indkomstgrundlag af forskellige indtægtskilder som en måde at sikre en vis indkomstsikkerhed og fleksibilitet på et omskifteligt arbejdsmarked præget af høj job- og indkomstusikkerhed. Netop deres kludetæppeøkonomi gør det svært at placere de her grupper i en bestemt fagforening. Mange arbejder ikke kun på tværs af jobs, men også fag og brancher, ofte på samme tid. Dertil kommer, at flere heller ikke nødvendigvis identificerer sig med den overenskomstbærende fagforening inden for deres arbejdsområde, da de ofte arbejder på tværs af brancher og fag eller har en helt anden uddannelsesbaggrund end faggrupperne i den overenskomstbærende fagforening.
- *Muligheder og udfordringer ved atypisk beskæftigelse:* Atypisk beskæftigede er en broget flok, og hvad der er muligheder for nogle, er udfordringer og hensigtsmæssige arbejdsforhold for andre. Det gælder blandt andet den fleksibilitet, de usikkerheder og den arbejdsform, der ofte knyttes an til atypiske beskæftigelsesformer. Mange fremhæver, at atypisk beskæftigelse er behæftet med en *fleksibilitet*, der både bliver set som en frihed og en usikkerhed. Nogle ser eksempelvis atypisk beskæftigelse som en indgangsbillet til det danske arbejdsmarked. Andre har valgt et sådant arbejdsliv, fordi det giver dem mulighed for at kombinere deres arbejdsliv med andre interesser, studie eller andre jobs. Der er dog også eksempler på folk, som beretter, at deres arbejdsliv er præget af stor usikkerhed, hvilket kommer til udtryk ved *en konstant jagt på timer, et usikkert arbejdsmiljø* og et ensomt arbejdsliv på grund af manglende *kollegialt samvær og solidaritet*. Netop de variationer i sikkerheden og fleksibiliteten gør det vigtigt, at fagforeninger, overenskomster, og de øvrige dele af det danske sociale sikkerhedsnet, som holder hånden under lønmodtagere, formår at favne de variationer, der præger gruppen af atypisk beskæftigede, og

dermed tager højde for den enkeltes behov for et fleksibelt og sikkert arbejdsliv.

- *Atypisk beskæftigede og fagforeningen – hvilke services efterspørges:* Et kendetegn for flere af de atypisk beskæftigede er, at mange har svært ved at sætte ord på, hvad danske fagforeningers rolle er, deres arbejde og services. Flere har også svært ved at italesætte, hvordan fagforeningen kan være behjælpelig, og hvad de mere konkret efterlyser af fagforeningsservices. Nogle af de tværgående temaer vedrørende fagforeningers services i forhold til atypisk beskæftigede er blandt andet *lavere fagforeningskontingent*, der matcher deres indtægtsgrundlag. Andre fremhæver behovet for, at *fagforeningen bliver en slags facilitator* for sammenhold og solidaritet lokalt på arbejdspladserne, især på de arbejdspladser, hvor arbejdsopgaverne betyder, at medarbejderne sjældent ser hinanden. I den sammenhæng efterlyser nogle af informanterne, at det ikke kun drejer sig om, at fagforeningen er fysisk tilstede, men også er tilgængelige digitalt via diverse sociale medieplatforme som Facebook mv. De digitale løsninger kan dog ikke erstatte den fysiske tilstedeværelse, men være en form for supplement til fysiske møder og aktiviteter. *Øget overenskomstdækning* af arbejdspladser samt *udbredelse af kendskabet til fagbevægelsen og deres arbejde* er også nogle tværgående tematikker, ligesom behovet for at fagforeningen spiller en mere aktiv rolle i forbindelse med udlicitering og diverse udbudsrunder.