

191

**Atypisk beskæftigede inden for
industrien, byggesektoren og
det grønne område:
Organisering af nye grupper på
arbejdsmarkedet**

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

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

Oktober 2022

ISBN 978-87-93320-58-1

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

Indholdsfortegnelse	2
1. Introduktion - kort om projektet	3
1.1 Datakilder – surveydata og interviews	4
1.2 Opbygning af rapporten.....	5
2. Atypisk beskæftigelse inden for industrien, det grønne område, bygge- og anlægssektoren	6
2.1 Nye beskæftigelsesformer vinder indpas.....	6
2.2 Atypisk beskæftigelse - en kludetæppeøkonomi for mange.....	9
2.3 Brancheoverskridende beskæftigelse med hyppige jobskift	9
3. Muligheder og udfordringer ved atypisk beskæftigelse	12
3.1 Atypisk beskæftigelse – et karrierespringbræt eller mangel på bedre.....	12
3.2 Fleksibilitet – frihed eller en usikkerhed	13
3.3. Usikkert arbejdsmiljø og arbejdsskader	14
3.4 Netværk og interesselister er vigtige elementer i jagten på arbejde.....	15
3.5 Det faglige fællesskab på arbejdspladsen.....	16
4. Atypiske beskæftigede og fagforeningen – hvilke services efterspørges.....	18
4.1 Støtte og rådgivning – en vigtig rolle for fagforeningen	18
4.2 Større kendskabet og viden om fagforeningsservices og ydelser.....	19
4.3 Højne overenskomstdækningen.....	19
4.4. Lavere fagforeningskontingent.....	20
5. Sammenfatning – tværgående tematikker	21

1. Introduktion - kort om projektet

Nærværende rapport er den anden i en serie på tre delrapporter, der giver information og ny viden om den seneste udvikling i atypiske beskæftigelsesformer på det danske arbejdsmarked samt 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 dels 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 samt 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 udstationerede lønmodtagere, multimerskontrakter, digitale platformsarbejdere, nye former for solo-selvstændige mv. Der er endvidere i projektet et særligt fokus på udvalgte sektorer som fremstillingsindustrien, privat service (rengøring, hotel og restauration), transportsektoren, bygge- og anlægssektoren, det grønne område (landbrug, skovbrug 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 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, begivenhedsansatte
- *Bureauvikarer*, dvs. vikarer, der via et vikarbureau hyres ind for en kortere periode på en brugervirksomhed
- *Nultimerskontrakter*, dvs. ansættelseskontrakter uden garanterede timetal, som eksempelvis tilkaldevikarer, afløsere eller reserver
- *Nye og traditionelle former for solo-selvstændige*, dvs. selvstændig virksomhed uden ansatte såsom, freelancere, digitale platformsarbejdere, eksterne konsulenter, honorarlønnede mv.

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

- *Delprojekt 1:* 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 fremstillingsindustrien, det grønne område samt bygge- og anlægssektoren.

1.1 Datakilder – surveydata og interviews

Projektet har indhentet information og viden fra dels eksisterende datakilder, dels fra en kombination af kvalitative interviews med atypisk beskæftigede og faglige repræsentanter tilknyttet 3F samt en ny større kvantitativ undersøgelse med atypisk beskæftigede inden for de udvalgte sektorer. I denne delrapport trækkes der primært på eksisterende datakilder samt interviewmateriale genereret som del af projektet. Der er således blevet udført 24 interviews med atypisk beskæftigede inden for lager og produktion, bygge og anlægssektoren samt gartneri og landbrug (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 til hensigt at give et mere nært indblik i den situation, som de atypisk beskæftigede præsenterer om sig selv og den del af arbejdsmarkedet, som de er del af. Tematikkerne og resultaterne fra interviewdelen af undersøgelsen skal ses i sammenhæng med survey-dataen, der er præsenteret i delrapport III. I denne rapport præsenteres de tværgående tematikker, som blev identificeret i interviewmaterialet.

Faktaboks: Data og metode**Interviewmateriale:** 24 interviews

- *Brancher:* Produktion og lager, bygge- og anlægssektoren, landbrug og gartneri
- *Beskæftigelse:* Udstationerede lønmodtagere, solo-selvstændige, bureauvikarer, nul timerskontrakter, deltidsansatte (primært studerende), faste fuldtidsansatte
- *Informanter:* Jævnt fordelt på køn, alder og etnicitet

Metode:

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

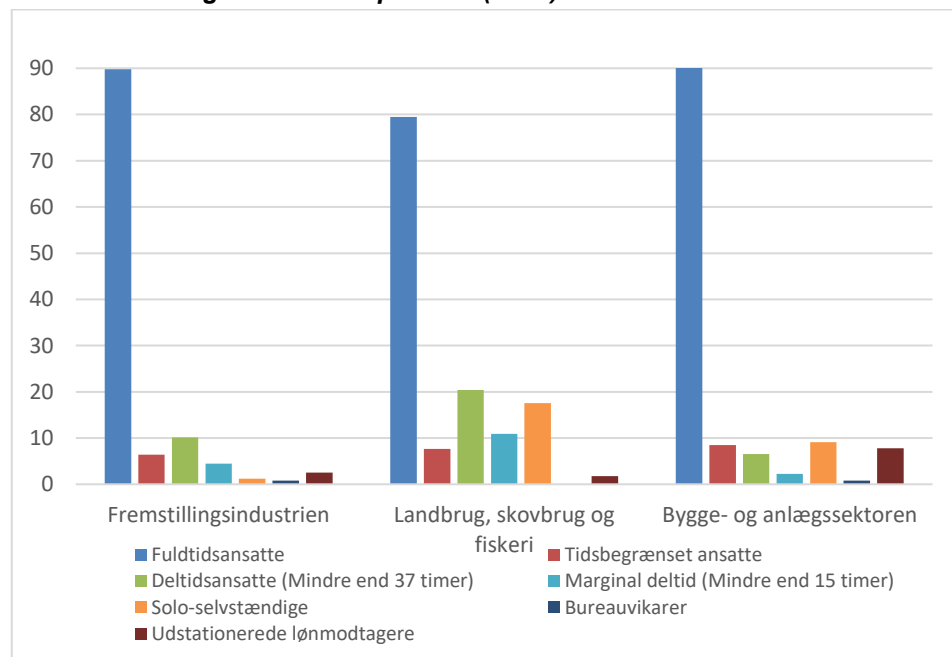
1.2 Opbygning af rapporten

Rapporten består ud over indledning af fire afsnit. I afsnit 2 undersøges kort omfanget af atypisk beskæftigelse inden for fremstillingsindustrien, det grønne område samt bygge- og anlægssektoren, 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, der efterlyses. Rapporten afsluttes med en kort sammenfatning af hovedresultater fra den kvalitative del af undersøgelsen.

2. Atypisk beskæftigelse inden for industrien, det grønne område, bygge- og anlægssektoren

Fast fuldtidsarbejde er stadig normen inden for store dele af industrien, det grønne område samt bygge- og anlægssektoren, omend nye former for beskæftigelse også vinder indpas på de dele af arbejdsmarkedet. Udstationerede lønmodtagere bliver stadig mere almindelige inden for de tre brancher og udgør knap 8% af de beskæftigede i bygge- og anlægssektoren, mens tallet er lidt lavere inden for industrien (3%) og det grønne område (2%). Nye former for solo-selvstændige, tidsbegrænsede ansættelser, vikarer og deltidsarbejde er ligeledes blevet mere udbredt, selvom der er vigtige brancheforskelle. Deltidsarbejde og de forskellige former for solo-selvstændige er mere almindeligt inden for landbrug, skovbrug og fiskeri, mens virksomheder i industrien og bygge- og anlægssektoren i højere grad trækker på tidsbegrænsede kontrakter og vikarer udsendt via vikarbureauer (figur 1). Samlet set arbejder knap 16% af de beskæftigede inden for fremstillingsindustrien som atypisk beskæftigede, mens det drejer sig om knap 30% af de beskæftigede i bygge- og anlægssektoren og mere end hver anden af de beskæftigede inden for landbrug, skovbrug og fiskeri (forfatterens egne beregninger på baggrund af AKU-data).

Figur 1; Typer af atypisk beskæftigelse som andel af alle beskæftigede inden for udvalgte sektorer i procent (2019)



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

Stadig flere nye beskæftigelsesformer vinder indpas på arbejdsmarkedet i takt med, at der stilles krav til øget fleksibilitet og omstillingsparathed blandt virksomheder og medarbejdere. Traditionelle jobs og arbejdsopgaver udliciteres i stadig større udstrækning til private leverandører eller udbydes via online digitale platforme, selvom der især i bygge- og anlægssektoren har været lange

traditioner for, at hovedentreprenører trækker på et netværk af underleverandører til udførelse af diverse byggeopgaver. I nogle tilfælde kan det være bestemte arbejdsfunktioner som bygge-, mure- og maleopgaver, der udliciteres til private aktører. I andre tilfælde kan det være en selvstændig tømrer, IT-medarbejder eller et privat firma, der hyres ind. Mandskabsbureauer, dvs. virksomheder som primært udlejer arbejdskraft, er også et udbredt fænomen inden for det grønne område og bygge- og anlægssektoren, mens det i mindre udstrækning gør sig gældende inden for industrien. Sort eller udokumenteret arbejde er ligeledes udbredt inden for dele af det grønne område og bygge- og anlægssektoren, mens det i mindre udstrækning gør sig gældende inden for industrien.

I projektet har vi interviewet flere af de nye grupper af atypisk beskæftigede inden for det grønne område, industrien samt bygge- og anlægssektoren. Flere er født og opvokset i Danmark, mens andre er udlændinge, der har boet her i flere år. Atter andre er kommet til Danmark inden for de seneste år under forskellige ordninger som udvekslingsstuderende, udstationerede lønmodtagere eller via beløbsordningen og den tidligere ”Working Holiday” ordning. Fælles for informanterne er, at de fleste arbejder fuldtid, men ofte under forskellige ansættelsesmæssige forhold.

Inden for det *grønne område* har vi talt med et bredt udpluk af personer, der arbejder med forskellige former for landbrug og gartneri. De fleste er fastboende udlændinge, der er kommet til Danmark i forbindelse med deres uddannelse eller andet arbejde. Flere udfører ulønnet arbejde i form af ulønnet praktik, frivilligt studierelevant arbejde eller ulønnet overarbejde samtidig med, at de ofte har anden beskæftigelse som deltidsansatte, sæsonbestemt fuldtidsansatte eller har varierende arbejdstider med udgangspunkt i en multimerskontrakt, som de i nogle tilfælde kombinerer med deres studier.

I *bygge og anlægssektoren* består gruppen af informanter af såvel fastansatte som udstationerede lønmodtagere og solo-selvstændige, der enten i fællesskab med andre solo-selvstændige eller enkeltvis byder ind på forskellige større eller mindre byggeprojekter af forskellig varighed. Alle er fuldtidsansatte og ofte mere erfarne lønmodtagere, der typisk har været i bygge- og anlægsbranchen i flere år.

Inden for *industrien* er sammensætningen af informanter en lidt anden, idet vi primært har interviewet vikarer udsendt via vikarbureauer eller interne tilkaldevikarer/afløsere samt deltidsansatte inden for produktion og lager. Gruppen består af unge, ofte studerende, såvel som lidt mere erfarne lønmodtagere, hvor flere har været tilknyttet vikarbureauet og brugervirksomheden i en længere periode. I nogle tilfælde har vikarerne tidligere været fastansat i brugervirksomhederne, men er blevet afskediget i forbindelse med diverse nedskæringsrunder for derefter senere at komme tilbage som vikar på virksomheden.

Blandt informanterne kan der identificeres fem tværgående grupper: *studerende*, *vikarer*, *solo-selvstændige*, *udstationeret arbejdskraft* og *fastansatte*. Grupperne deler en række tværgående karakteristika, når det kommer til deres arbejdsituation (tabel 1).

<p>Tabel 1: Grupperinger blandt informanterne og deres karakteristika</p> <p>Studerende - både danske og udenlandske</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ansættelsesforhold:</i> Alt fra nul timers kontrakter til marginal deltid, som ofte kombineres med lønnet og ulønnet praktikarbejde. De fleste kombinerer flere jobs og bruger mange timer ugentlig på ulønnet arbejde. De fleste arbejder, hvad der svarer til en fuldtidsstilling ud over deres studier • <i>Uddannelse:</i> Miks af informanter med erhvervs-, professions-, og længerevideregående uddannelser • <i>Primære indtægtskilde:</i> SU, lønnet praktik eller stipendier. • <i>Motivation:</i> Valgt nuværende arbejde fordi det er studierelevant, eller pga. arbejdstiderne passer med deres studie. • <i>Relation til fagforeningen:</i> Flere er medlem af en fagforening, men ikke den overenskomstbærende fagforening inden for deres nuværende arbejdsområde. I stedet er det typisk den fagforening, der retter sig mod deres arbejdsliv efter endt uddannelse
<p>Vikarer - både danskere og udlændinge</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ansættelsesforhold:</i> Bureauvikarer eller interne vikarer/afløser, fuldtidsbeskæftigelse gennem vikarbureauer eller som intern vikar/afløser • <i>Uddannelse:</i> Miks af ufaglærte og informanter med erhvervs-, professions- og længere videregående uddannelser • <i>Motivation:</i> Arbejdsform valgt pga. frihed, fleksibilitet, den højere timeløn og som et springbræt til et nyt arbejdsområde. De færreste ønsker at fortsætte som vikarer på længere sigt • <i>Relation til fagforeningen:</i> De fleste er medlem af en fagforening – ofte den overenskomstbærende, såfremt deres arbejdsplads er overenskomstdækket
<p>Solo-selvstændige</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ansættelsesform:</i> Solo-selvstændige, som har ofte egen virksomhed og lejer deres arbejdskraft ud ved, dels i samarbejde med andre solo-selvstændige eller enkeltvis, at byde ind på større eller mindre byggeprojekter. Denne gruppe lægger mange overarbejdstimer • <i>Uddannelse:</i> Erhvervsuddannede eller ufaglærte • <i>Motivation:</i> Gruppen vælger denne form for beskæftigelse, idet de ønsker at være deres egen chef eller har mulighed for at tjene flere penge • <i>Relation til fagforeningen:</i> De fleste er medlem af en fagforening, men typisk fagforeninger for selvstændige og ikke den overenskomstbærende fagforening
<p>Udstationeret arbejdskraft</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ansættelsesform:</i> Fuldtidsbeskæftigelse gennem udenlandske virksomheder, der udfører arbejde i Danmark • <i>Uddannelse:</i> Ufaglærte og erhvervsuddannede • <i>Motivation:</i> Jagten på arbejde. Flytter fra land til land alt efter, hvor der er arbejde • <i>Relation til fagforeningen:</i> Enkelte er fagforeningsmedlemmer, såfremt fagforeningen er synlig på deres arbejdsplads
<p>Fastansatte</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ansættelsesform:</i> Enkelte, der er deltidsansatte, men flertallet er faste fuldtidsansatte • <i>Uddannelse:</i> Ufaglærte, erhvervs- og professionsuddannede • <i>Motivation:</i> Ønsker et arbejde med en vis sikkerhed – og nogle informanter har opnået fastansættelse ved tidligere at have lagt flere ulønnede arbejdstimer hos virksomheden • <i>Relation til fagforeningen:</i> Fagforenings- og ikke-fagforeningsmedlemmer

2.2 Atypisk beskæftigelse - en kludetæppeøkonomi for mange

Arbejdssituationen blandt de atypisk beskæftigede inden for byggeriet, det grønne område og industrien adskiller sig på nogle punkter fra de grupper af atypisk beskæftigede, som arbejder inden for servicefagene, selvom der også her er eksempler på beskæftigede, der oplever en høj jobusikkerhed, lav timeløn og et dårligt arbejdsmiljø (se også delrapport I). En form for fuldtid (bl.a. som vikar, udstationeret, solo-selvstændig eller sæsonansat) er eksempelvis normen blandt de atypisk beskæftigede i industrien, byggeriet og det grønne område, om end der er nogle enkelte undtagelser blandt informanterne. De kombinerer sjældent flere jobs på samme tid, selvom der er eksempler på personer, som i perioder supplerer deres ulønnede/lønnede praktik, deltid- eller vikarjob med andet arbejde, offentlig forsørgelse som SU og dagpenge eller udlejer egen bolig, og derved har en form for kludetæppeøkonomi bestående af flere indtægtskilder.

Eksempel på kludetæppeøkonomi:

En kvindelig udenlandsk studerende kombinerer sine studier med ulønnet praktik på et landbrug og et 20 timers deltidsjob inden for servicebranchen samt diverse mindre freelanceopgaver. I tillæg hertil udfører hun flere timers frivilligt arbejde om ugen på landbruget, hvor hun er ulønnet praktikant. Hendes primære indtægtskilde er et stipendium fra hendes hjemland, men hun har været nødsaget til at finde andet lønarbejde og tage diverse freelanceopgaver for at få det til at hænge sammen økonomisk.

I modsætning til flere af de atypisk beskæftigede inden for servicefagene (Rapport I) er der et mindre spektrum af variation i arbejdstimer og løn på tværs af gruppen af informanter inden for industrien, det grønne område samt bygge- og anlægssektoren. Alle informanter med undtagelse af en enkelt informant arbejder, hvad der svarer til et fuldtidsjob eller mere. I nogle situationer består de oparbejdede arbejdstimer af en kombination af flere jobs, studie og frivilligt arbejde. Det er mere reglen end undtagelsen for denne gruppe af informanter, at de har mange overarbejdstimer end at de mangler arbejde. Usikkerheden for denne gruppe ligger typisk i deres ansættelsesform, hvor de som vikarer, solo-selvstændige, praktikanter eller ansatte på nul timerskontrakter ofte kun har arbejde for en tidsbegrænset periode.

2.3 Brancheoverskridende beskæftigelse med hyppige jobskift

De atypisk beskæftigede er en broget flok, og mange har igennem deres arbejdsliv ikke kun skiftet job, men også fag og branche flere gange. Næsten alle informanterne inden for byggeriet og det grønne område arbejder dog på tidspunktet for undersøgelsen med det, som de er uddannet indenfor eller har studierelevant arbejde, som knytter sig an til deres igangværende uddannelse. Anderledes ser det ud inden for fremstillingsindustrien, hvor folk ofte kommer med forskellige uddannelsesbaggrunde. Enkelte er universitetsuddannede, mens

andre er professionsuddannede, faglærte eller ufaglærte inden for handel, pædagogik, landbrug, byggeri, service og industri. De er af forskellige årsager ofte endt med at arbejde som vikarer eller som deltidsansatte i fremstillingsindustrien, og deres nuværende job knytter sig sjældent an til deres uddannelse.

Eksempel: Jagten på en fuldtidsstilling

En udenlandsk informant, der er kommet til Danmark via Working Holiday-ordningen fortæller, at hun tidligere har arbejdet fuldtid inden for restaurationsbranchen, men har haft en overgangsperiode, hvor hun kombinerede et deltidsjob i servicebranchen med et deltidsjob inden for det grønne område. Nu arbejder hun fuldtid inden for landbrug og har derudover flere frivillige/ulønnede arbejdstimer på samme landbrug, og arbejder også deltid på et kunst-studie.

Fælles for flere af de atypisk beskæftigede inden for de tre brancher er, at der tegner sig et billede af et usikkert arbejdsliv præget af hyppige jobskift, kontrakter af forskellig varighed samt kortere og længere perioder med arbejdsløshed frem for et fast arbejde. Bureauvikarerne har typisk kontrakter af 14 dages varighed og er i nogle tilfælde garanteret arbejde i en måned af gangen. De fleste har dog været vikarer på samme brugervirksomheder i længere tid, hvor deres 14 dages kontrakter gentagne gange er blevet forlænget. Mange bureauvikarer er endda blevet lovet fremtidigt arbejde for en væsentlig længere periode end deres kontrakt angiver. Dette er dog typisk en mundtlig aftale og ikke en bindende kontrakt med brugervirksomheden. Andre vikarer har et mere ustabilt arbejdsliv og oplever at blive ringet op på dagen med tilbud om arbejde eller kan risikere at blive hjemsendt med dagsvarsel for en længere eller kortere periode, for så igen at blive tilkaldt, når virksomheden mangler arbejdskraft.

Eksempel: Brancheskift af sundhedsmæssige årsager

En informant fortæller, at hun i sit tidligere arbejde inden for omsorg og pædagogik fik en arbejdsskade. Hun følte, at der skulle ske noget nyt og valgte at skifte branche af helbredsmæssige årsager. Hun er derfor blevet bureauvikar i industrien. Hun fortæller, at hun ikke ønsker at være vikar på længere sigt, men for hende drejer skiftet sig om, at hendes arbejdssituation ikke var holdbar, og ved at blive vikar fik hun hurtigt arbejde og derved mulighed for at afprøve forskellige brancher.

De solo-selvstændige/selvstændige uden ansatte, sæsonfastansatte, udstationerede, lønnede og ulønnede praktikanter arbejdsliv synes at være præget af større stabilitet end i servicefagene, idet de ofte er garanteret arbejde gennem en længere periode, der ofte varierer fra 2-6 måneder og op til 1-2 år. Atypisk beskæftigede inden for industrien, byggeriet og det grønne område synes dermed at have en lidt anderledes kludetæppeøkonomi sammenlignet med deres kolleger inden for servicefagene, idet deres indtægtskilder ofte varierer henover året. Kun i enkelte tilfælde supplerer informanterne fra industrien,

byggeriet og det grønne område deres lønindkomst med indtægter fra andet arbejde eller offentlig forsørgelse i form af SU og dagpenge. Dette står i skarp kontrast til de atypisk beskæftigede inden for servicefagene (Rapport I), som ofte kombinerer flere indtægtskilder på samme tid. De brancheoverskridende jobskift, der ses i denne gruppe af atypiske ansatte, er altså af længere varighed end dem, der ses inden for servicefagene.

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. Det gælder blandt andet *deres opfattelse af atypisk beskæftigelse, den fleksibilitet, de usikkerheder og den arbejdsform, der ofte knyttes an til den type arbejde*. Disse aspekter vil blive belyst enkeltvist i de følgende afsnit.

3.1 Atypisk beskæftigelse – et karrierespringbræt eller mangel på bedre

Atypisk beskæftigelse bliver betragtet forskelligt af informanterne. Nogle ser atypisk beskæftigelse som et springbræt til en fast stilling, mens andre betragter deres nuværende arbejdssituation som et midlertidigt stoppested uden forventning om at gøre karriere inden for deres nuværende job.

Flere af vikarerne har valgt vikartilværelsen som en måde at søge nye karriereveje og afprøve forskellige jobs, inden de på sigt søger videre mod nye karriereveje. De er således ganske glade for deres vikartilværelse og ser det som en midlertidig overgang fra én branche til én anden.

Eksempel: Atypisk arbejde et springbræt

En informant fortæller, at hun har valgt at blive vikar fordi hun ikke længere har lyst til at arbejde med det, hun har uddannet sig inden for eller det job, hun har haft de seneste år. Hun fortæller, at ved at være vikar, får hun mulighed for at prøve kræfter med skiftehold og forskellige arbejdsopgaver. Hun har været tilknyttet samme brugervirksomhed i en længere periode, og ser frem til at prøve en ny virksomhed, så hun kan få lov til at snuse til nye arbejdsopgaver- og arbejdspladser, og derved finde sin rette hylde på arbejdsmarkedet.

Andre giver udtryk for, at vikartilværelsen er mere af nød end af lyst og foretrækker et fast arbejde med den dertilhørende job- og indkomstsikkerhed. Den gruppe af vikarer har ofte været tilknyttet vikarbureauet og brugervirksomhederne gennem længere tid og har haft perioder med arbejdsløshed, skiftende vikariater og andre jobs for så at vende tilbage til vikartilværelsen. Nogle har endda tidligere været tilknyttet brugervirksomhederne som fastansatte, men er blevet afskediget i forbindelse med diverse nedskæringsrunder for senere at komme tilbage som vikar på brugervirksomhederne. Mange håber endvidere, at vikariatet kan være indgangsbilletten til en fast stilling på brugervirksomhederne.

Eksempel: Atypisk arbejde i mangel på bedre

En informant fortæller, at hun i forbindelse med Corona-nedlukningerne har været nødt til at stoppe sit arbejde inden for privat service. Hun er uddannet inden for privat service og havde en fast fuldtidsstilling. Nu arbejder hun som bureauvikar i industrien og er i princippet glad for at have et arbejde, men i forhold til den øvrige del af hendes liv, passer denne type job hende dårligt, og hun ser frem til at komme tilbage til den profession, hun har uddannet sig inden for.

Blandt de øvrige grupper af atypisk beskæftigede giver flere udtryk for, at de håber at kunne fortsætte med at blive inden for deres nuværende branche, selvom det ofte medfører en løsere tilknytning til arbejdspladsen. For eksempel beretter flere af informanterne, at de foretrækker livet som solo-selvstændige/selvstændige uden ansatte frem for en fastansættelse. Gruppen favner både mænd og kvinder, og forskellige typer af uddannelsesbaggrunde. De repræsenterer forskellige aldersgrupper og bestrider forskellige former for atypisk beskæftigelse, som fx vikarer, solo-selvstændige mv. De oplever, at det skaber en fleksibilitet i arbejdet og forbedrer deres indtjeningsmuligheder på en måde, som de ikke kan opnå via en fast stilling. Flere af informanterne i denne gruppe giver også udtryk for, at de sætter pris på at være deres egen chef og selv kunne bestemme hvilke projekter, de indgår i.

3.2 Flexibilitet – frihed eller en usikkerhed

Flexibiliteten ved at have en vikartilknytning, være deltidsansat eller solo-selvstændig/selvstændig uden ansatte bliver værdsat af flere atypisk beskæftigede. Lønnen bliver ligeledes fremhævet som et plus. I den sammenhæng påpeger de studerende såvel som de mere erfarne atypisk beskæftigede, at de i kraft af deres løse tilknytning til arbejdspladsen som vikarer, solo-selvstændige eller deltidsansatte kan tjene flere penge ved at arbejde inden for industrien samt bygge- og anlægssektoren, end de nogensinde vil kunne tjene inden for eksempelvis rengøring, hotel og restauration pga. den højere timeløn, mulighederne for akkordarbejde, tillæg for skiftehold, aften og weekendvagter mv. Livet som atypisk beskæftigede kan dog også til tider bidrage til det, som en informant udtrykte som: "Mylder i hovedet", når man ikke helt ved, hvad næste måned vil bringe af opgaver og arbejde, og i de tilfælde, hvor projektansættelserne ikke har en fast slutdato, men slutter når arbejdet er udført. Ikke desto mindre foretrækker flere af de her grupper livet som vikar, deltidsansat eller solo-selvstændig/selvstændig uden ansatte.

Eksempel: Studiearbejde som atypisk beskæftiget

En informant fortæller, at hun arbejder deltid på lager. I dagligdagen går hun på et videregående uddannelse. Oprindeligt arbejdede hun inden for transportsektoren og har en professionsuddannelse inden for transport, som hun ønsker at vende tilbage til. Hun fortæller endvidere, at hun værdsætter sin deltidsstilling, som er natarbejde i weekenden, da det gør det nemmere at kombinere med hendes studier. På grund af natarbejdetillæg kan hun nøjes med at arbejde betydeligt mindre, end hvis hun havde et studiejob som tjener eller lignende.

3.3. Usikkert arbejdsmiljø og arbejdsskader

Knap halvdelen af informanterne har oplevet en arbejdsulykke på deres arbejdsplads. Arbejdsskadernes omfang varierer, hvor nogle er sluppet med forskrækkelsen og et par blå mærker og skrammer, mens andre har mistet lemmer og har været sygemeldt i længere perioder. I den sammenhæng er der efter informanternes opfattelse blevet taget hånd om arbejdsulykken på arbejdspladsen, og arbejdsskaderne er, ifølge de berørte informanter, blevet indberettet til de relevante myndigheder. Men der er også eksempler på arbejdspladser, hvor arbejdssikkerheden ikke er i orden, og nogle informanter påpeger, at arbejdsgiveren og øvrige ansvarshavende ignorerede den type henvendelser, når de ansatte påpegede dette.

Eksempel: Usikre arbejdsforhold - "Pas på dernede!"

En informant fortæller, at han af flere omgange har oplevet, at sikkerheden ikke har været i orden på hans arbejdsplads. Han har af flere omgange påpeget over for ledelsen, at de korrekte værnemidler ikke er til rådighed. På et tidspunkt har han eksempelvis stået nede i et 2 m dybt hul med en værnkasse, der knapt stak op over hullets vægge. Hullet var placeret ved siden af en kantsten, som altså ikke var sikret korrekt. Han fortæller, at han og kollegerne gik og arbejdede ned i hullet, og at kantstenen som sådan sagtens kunne være faldet ned i hovederne på dem med alvorlige arbejdsskader til følge.

Informanterne i undersøgelsen har forskellige opfattelser af det sikkerhedsnet, der dækker dem i tilfælde af sygdom eller arbejdsskader. Enkelte har været hjemsendt i en vis periode uden løn som følge af en arbejdsskade, men det generelle billede er, at flertallet har været sygemeldt med løn eller sygedagpenge. I den sammenhæng beretter enkelte informanter, at de måske nok var vendt tidligere tilbage til arbejdet, hvis de havde været traditionelle fastansatte, da de ikke havde råd til at ligge syge derhjemme. Andre følte, at de risikerede at blive afskediget eller ikke ville komme i betragtning til vikarvagter, hvis ikke de vendte tilbage til arbejdet, selvom de ikke var helt raske. Flere har fået hjælp af fagforeningen, kolleger og tillidsvalgte ift. potentielle erstatningskrav og rådgivning om, hvordan de har skulle forholde sig til den givne situation.

Ud over rækken af arbejdsskader, tegner der sig også et billede af, at flere af de atypisk beskæftigede ikke bliver inkluderet i kurser, der er nødvendige for deres arbejdsgang. Det kan eksempelvis være sikkerhedskurser omkring, hvordan man skal komme ned fra en kran, der er gået i stykker, mens man hænger 3 meter over gulvet mv. Andre oplever, at mens der er faste rotationsordninger for de fastansatte med henblik på at mindske nedslidning, så er det ikke altid, at de atypisk beskæftigede bliver tænkt ind i de ordninger, selv når de havde været på arbejdspladsen i en længere periode.

På andre arbejdspladser beretter de atypisk beskæftigede om, at de bliver behandlet på lige fod med de fastansatte og regelmæssigt deltager i diverse sikkerhedskurser, modtager den relevante instruktion og får udleveret de

nødvendige værnemidler mv. I den sammenhæng bliver sprogbarrierer også fremhævet som en udfordring, især når det kommer til udenlandsk arbejdskraft, som ofte har et begrænset kendskab til dansk eller engelsk, hvilket kan give nogle uheldige og til tider farlige situationer på arbejdspladsen. Nedslidning og hårdt fysisk arbejde bliver også fremhævet som kendetegnende for arbejdet blandt de atypisk beskæftigede inden for det grønne område, fremstillings- og lagerindustrien samt bygge- og anlægssektoren. Nogle har endda valgt at skifte branche i perioder pga. det hårde arbejde, der fulgte med deres job, mens andre havde valgt at gå ned i tid eller tage et vikarjob for at kunne fortsætte på arbejdsmarkedet trods et skrantende helbred.

3.4 Netværk og interesselimer er vigtige elementer i jagten på arbejde

På tværs af grupperne af atypisk beskæftigede tegner der sig et billede af, at netværk er vigtige for at sikre sig det næste job. *Indenfor bygge- og anlægssektoren* fremhæver eksempelvis de solo-selvstændige, at deres netværk er helt essentielt for at sikre den næste kontrakt. Flere har efterhånden fået opbygget et netværk og rygte i bygge- og anlægsbranchen samt oparbejdet en vis økonomisk buffer, der giver dem en indtægtssikkerhed selv i dårlige tider. Deres netværk er endvidere vigtige i de tilfælde, hvor potentielle kunder har været dårlige betalere. I de situationer lader man ofte ord løbe i sine netværk for at sikre, at andre ikke kommer til at stå i samme situation hos potentielle dårlige betalere. Flere bruger også deres netværk til at udveksle gode og dårlige erfaringer omkring mundtlige og skriftlige kontrakter, lønsatser, bud på byggeopgaver mv. Yderligere inviterer man ofte folk fra sine netværk til at deltage og byde ind på diverse arbejdsopgaver. Når det kommer til udstationerede lønmodtagere eller anden form for udenlandsk arbejdskraft er netværk ligeledes vigtige og ofte bestemmende for hvor og hvordan man finder sit næste job.

Eksempel: Internationalt netværk

En informant fortæller, at han har arbejdet i syv forskellige lande ud over hans hjemland. Han har rejst Europa tyndt og startede med at arbejde i et land, og han har efterfølgende kun arbejdet for virksomheder, der ejes af personer fra det pågældende land. Han fortæller, at han har fundet nogle af sine tidligere jobs gennem diverse jobopslag, men langt de fleste jobs har han fået gennem sit internationale netværk. Han har typisk et job indtil der ikke er mere arbejde til ham, og så finder han et nyt job gennem sit netværk – måske i Danmark, måske et andet sted i Europa.

Netværk er også vigtig for at sikre en stabil indtægt blandt flere af vikarerne inden *for industrien*. Flere vikarer har været tilknyttet vikarbureauet og brugervirksomhederne i en længere periode, hvor chancerne for at få tildelt eller fornyet ens vikariatet synes at være tæt forbundet med, om man dels tidligere har været ansat på brugervirksomheden, dels har gjort et godt indtryk på ledelsen og kollegerne.

Inden for det grønne område er ulønnet arbejde en vigtig del af jobbet og er i flere tilfælde indgangsbilletten til et fast arbejde. Næsten alle giver udtryk for, at de i perioder lægger mange ulønnede og frivillige timer, fordi de er glade for deres arbejdsgiver og gerne vil bidrage til arbejdspladsen. Dette var især tydeligt under Corona-nedlukningen, hvor flere var hjemsendt på lønkomensation, men alligevel valgte at møde op på arbejde som frivillig og varetog andre arbejdsopgaver end dem, som de var ansat til. De berørte informanter giver dog ikke udtryk for, at det er et problem for dem, men at de faktisk nyder det, og i flere tilfælde selv har tilbudt ledelsen at arbejde ulønnet i perioden.

3.5 Det faglige fællesskab på arbejdspladsen

Ser vi på tværs af grupperne af atypisk beskæftigede er flertallet på overenskomstdækkede arbejdspladser med såvel tillidsrepræsentanter som arbejdsmiljørepræsentanter. Der er dog også eksempler på arbejdspladser uden overenskomst og tillidsvalgte, og det gør sig især gældende inden for det grønne område og dele af bygge- og anlægssektoren. For eksempel tager bl.a. de udstationerede lønmodtagere og solo-selvstændige fra tid til anden arbejde på arbejdspladser uden overenskomst og tillidsvalgte. Inden for det grønne område er det mere reglen end undtagelsen, at arbejdspladserne *ikke* er overenskomstdækket. Selv på de organiserede arbejdspladser, giver flere informanter udtryk for, at fagforeningerne stort set er usynlige på deres arbejdsplads— dette er dog med undtagelse af industriområdet, hvor flere beretter om, at tillidsvalgte repræsenterer dem og hjælper dem, selvom de ikke nødvendigvis er medlem af den overenskomstbærende fagforening.

Netop fraværet af tillidsvalgte og fagforeningen synes i flere tilfælde at have betydning for løn og arbejdsvilkår. En informant fortæller eksempelvis, at der på nogle arbejdspladser er en del medarbejdere, som kun får en lønseddel og sikres rimelige arbejdsforhold på den dag, hvor fagforeningen er på besøg. Andre beretter om, at blive aflønnet sort med begrundelsen fra deres arbejdsgiver om, at den type arbejde ikke er skattepligtig i Danmark og har blandt resulteret i en relativ lav timeløn (20 DKK) og lange arbejdsdage. I den type situationer er udfordringen ofte, at de ansatte enten ikke er bevidste om deres rettigheder eller vælger at se bort fra deres rettigheder, fordi deres løn stadig er bedre end det, de ville tjene kunne andre steder. Frygten for at miste deres job synes også ofte at være en årsag til, at flere ikke siger fra og ofte finder sig i mere end, hvad de selv vurderer rimeligt.

Ser vi nærmere på det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen er der forskellige oplevelser blandt de atypisk beskæftigede. Nogle oplever, at de grundet deres ansættelsesform ikke nødvendigvis deltager i arbejds møder,

bliver inviteret med, når de andre går til frokost, får de ”*trølse*” vagter mv. Således er der eksempelvis flere vikarer, der oplever, at de betragtes som ”*bare en vikar*”, og det kan i nogle tilfælde være grobund for frustration. Andre føler, at de bliver en del af fællesskabet på arbejdspladsen på lige fod med de faste kolleger, om end der er den forskel, at når der varsles afskedigelser eller økonomiske nedskæringer, så er det typisk vikarerne, der ryger først, mens de fastansatte typisk bliver flyttet til andre afdelinger og lignende.

4. Atypiske beskæftigede og fagforeningen – hvilke services efterspørges

Et kendetegn ved flere af interviewene er, at flertallet af de atypisk beskæftigede inden for industrien, bygge og anlægssektoren og det grønne område er medlem af en fagforening, men ikke nødvendigvis den overenskomstbærende fagforening for deres nuværende arbejdsområde. Nogle er således medlem af den fagforening, der repræsenterer deres uddannelsesmæssige baggrund eller de såkaldte alternative faglige organisationer som KRIFA og Det Faglige Hus. Andre især indenfor bygge- og anlægssektoren har efter flere år som medlem i 3F været nødt til at vælge en anden fagforening, da de blev solo-selvstændige. Dette er på grund af 3F's regler om, at selvstændige ikke kan være medlemmer.

Der er endvidere nogle informanter, som giver udtryk for, at de slet ikke vidste, at der var en fagforening, der organiserer deres arbejdsområde, hvilket var årsagen til, at de ikke er medlemmer. Det er således kun et fåtal blandt informanterne, som bevidst har fravalgt at være medlem af en fagforening, og enkelte giver udtryk for, at de vil føle, at de ved at melde sig ind i en fagforening ”rotter sig sammen” mod arbejdsgiveren, hvilket ifølge dem vil påvirke deres gode relation til arbejdsgiveren. Selvom flertallet er fagforeningsmedlemmer, så er et gennemgående træk, at de atypisk beskæftigede ofte bliver tavse, når samtalen falder på spørgsmål om fagforeninger. Det gælder især når der under interviews bliver spurgt ind til, hvilke fagforeningsservices, de efterlyser eller tænker kan være relevante ift. deres arbejdssituation, at flere har svært ved at sætte ord på, hvad de tænker kunne være mulige forbedringer eller ændringer. Ikke desto mindre er der eksempler på tværgående forslag til fagforeningsservices, som går igen i flere interviews, og de bliver præsenteret i de næste afsnit.

4.1 Støtte og rådgivning – en vigtig rolle for fagforeningen

Flere af informanterne henviser til, at det netop er den rådgivning, hjælp og støtte, der er at hente hos fagforeningen, som er grunden til, at de er fagforeningsmedlemmer. Ofte har de dog endnu ikke stået i en situation, hvor de har haft behov for at søge fagforeningen om hjælp, men forestiller sig, at fagforeningen ville være behjælpelig med kontraktforhold mv., såfremt det blev relevant. Enkelte har trukket på fagforeningens og tillidsvalgtes rådgivning og hjælp i forbindelse med at tjekke deres lønseddel og sikre, at de får tildelt de bonusser og tillæg, som de er berettigede til. Andre har kontaktet fagforeningen i forbindelse med arbejdsskader, sygdom, manglende feriebetaling, afskedigelser, kurser mv. Det er dog ikke alle, der er helt tilfredse med den rådgivning, de har fået. Nogle har oplevet, at blive afvist eller har fået mangelfuld rådgivning og har af den grund meldt sig ud af 3F eller den fagforening, de nu var medlem af, og søgt over i en anden fagforening. Andre er yderst tilfredse med den hjælp, de har modtaget. Ikke desto mindre bliver det understreget i flere interviews, at det er vigtigt, at det enkelte medlem oplever, at kunne få hjælp, når situationen opstår, og at der bliver givet klar information

omkring, hvor lang tid behandlingstiden er for en given sag, og hvornår den berørte kan forvente at en løsning.

Eksempel: Alt for lang sagsbehandlingstid

En informant fortæller om en situation, hvor fagforeningen har været et år om at behandle hendes sag om at få støtte i forhold til nogle helbredsmæssige udfordringer. Da hun henvender sig og spørger, hvornår sagen er færdigbehandlet, spørger de (fagforeningen), "hvorfor hun skulle have hastet sin sag så meget igennem", hvortil informanten påpeger, at et år i hendes verden ikke er hastværk. Ifølge informanten er den form for opførsel fra fagforeningen uacceptabel, og hun har efterfølgende fundet en ny fagforening.

4.2 Større kendskabet og viden om fagforeningsservices og ydelser

Flere af såvel de udenlandske som danske atypisk beskæftigede er ikke bekendte med, hvad det mere præcist er for services og rådgivning danske fagforeninger tilbyder, og hvordan de kan hjælpe den enkelte i forskellige situationer. Flere udtrykker derfor et ønske om, at fagforeningen bliver bedre til at oplyse om services og ydelser. Netop manglen på viden om danske lønmodtagerrettigheder og arbejdsvilkår blandt de atypisk beskæftigede synes at medvirke til, at flere, som en informant udtrykker det, er: *Et nemt offer for arbejdsgivere, der ønsker at udnytte den uvidenhed*". Et større kendskab til gældende løn og arbejdsvilkår i Danmark sammen med en større synlighed af danske fagforeningers arbejde bliver således fremhævet af såvel danske som udenlandske atypisk beskæftigede. Der er en udbredt holdning om, at det kan være svært at gennemskue, hvad fagforeningen specifikt gør for atypisk beskæftigede. Nogle af informanterne udtrykker, at de har svært ved se hvilke arbejdsforhold, der er lovbestemt, og hvad der er sikret gennem aftaler, og dermed er eksempler på vilkår, som fagforeningen har bidraget til at løfte.

Eksempel: Fagforeningerne har udtjent deres rolle

En informant fortæller, at han ikke er medlem af 3F eller lignende fagforeninger, fordi han ikke føler, at det giver mening at bruge penge på det. Ifølge ham har fagforeningerne udtjent deres rolle i Danmark ved at sørge for, at der er gode arbejdsvilkår- og rettigheder. For ham er det vigtigste, at han har en a-kasse, så han kan få til dagen og vejen, hvis han mister sit arbejde.

4.3 Højne overenskomstdækningen

Flere informanter giver udtryk for, at de ikke ser nødvendigheden i at være medlem af en fagforening, hvis deres arbejdsplads ikke er dækket af en overenskomst. Overenskomstarbejdet bliver således betragtet som det vigtigste fagforeningsarbejde, og i de tilfælde, hvor det ikke er synligt blandt de atypisk beskæftigede, daler interessen for at være medlem af en fagforening. I den sammenhæng fremgår det af flere interviews, at det er vigtigt, at

overenskomsten ikke betyder, at de atypisk beskæftigede skal gå på kompromis med løn eller den fleksibilitet, der ligger i deres arbejde.

4.4. Lavere fagforeningskontingent

Lavere kontingent bliver også fremhævet som en af grundene til, at nogle informanter havde valgt at være medlem af de alternative fagforeninger eller helt havde fravalgt fagforeningen. Der er et udtrykt ønske om, at kontingentet afspejler den enkeltes indkomstsituation og eventuelt fastsættes som en procentsats af deres løn, frem for en fast pris afmålt i kroner og ører. I den sammenhæng har nogle informanter valgt kun at være medlem af a-kassen og ikke fagforeningen, da deres arbejdsplads ikke er overenskomstdækket og de derfor ikke kan se fordelene ved at være medlem.

5. Sammenfatning – tværgående tematikker

Interviewene med forskellige grupper af atypisk beskæftigede inden for fremstillingsindustrien, det grønne område samt bygge- og anlægssektoren giver indblik i gruppernes arbejdsliv og relation til fagbevægelsen. Der er flere tværgående tematikker, som er identificeret i interviewmaterialet, og den kvantitative undersøgelse (Rapport III) gør det muligt at undersøge, hvorvidt de tværgående tematikker også gør sig gældende for den bredere gruppe af atypisk beskæftigede indenfor såvel de tre brancher som det øvrige arbejdsmarked.

Nogle af de tematikker, som går på tværs af interviewene er følgende:

- *Atypisk beskæftigelse inden for fremstillingsindustrien, det grønne område samt bygge- og anlægssektoren:* Atypisk beskæftigedes arbejdsituation i de tre brancher spænder bredt, men de adskiller sig på flere punkter fra de grupper af atypisk beskæftigede, som arbejder inden for servicefagene. En form for fuldtidsarbejde er normen blandt de atypisk beskæftigede, og de kombinerer sjældent flere job på samme tid. Ikke desto mindre har flere henover et år, hvad der kan betegnes som en *kludetæppeøkonomi* præget af hyppige jobskift, skiftende vikariater eller projektansættelser af kortere eller længere varighed samt perioder med ledighed. Dertil kommer, at der for flere atypisk beskæftigede er tale om et usikkert arbejdsliv præget af *brancheoverskridende beskæftigelse med hyppige jobskift*, hvor folk væver ind og ud af brancher alt efter konjunktursvingninger eller personlige ønsker. Flere har således i perioder haft anden beskæftigelse inden for områder, de ikke er uddannet til, ligesom flere har trappet ned, taget et vikarjob eller skiftet branche pga. nedslidning og hårdt fysisk arbejde, for på måde at kunne fortsætte på arbejdsmarkedet trods skrantende helbred.
- *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. Der er således forskel på, hvordan de betragter atypisk beskæftigelse. Nogle informanter betragter atypisk beskæftigelse som et springbræt, der giver mulighed for at afprøve forskellige jobmuligheder inden de på sigt søger nye karriereveje eller betragter det som værende adgangsbillet til en fast stilling inden for deres nuværende arbejdsområde. Andre informanter ser atypisk beskæftigelse som et midlertidigt stoppested og gør det mere af nød end af lyst, ligesom der også er flere, der foretrækker tilværelsen som atypisk beskæftiget, da de oplever, at det skaber en fleksibilitet i arbejdet og forbedrer deres indtjeningsmuligheder på en måde, som de ikke kan opnå via en fast stilling. Der er også nogle udfordringer forbundet med at være atypisk beskæftiget. *Et usikkert arbejdsmiljø og arbejdsskader* er del af hverdagen for mange, og knap halvdelen af informanterne har oplevet en arbejdsulykke på deres arbejdsplads. Arbejdsskadernes omfang varierer fra et par blå mærker og enkelte skrammer til mistede lemmer. Alle steder er der efter informanternes opfattelse blevet taget hånd om arbejdsskaderne, men der er også eksempler på arbejdspladser, hvor arbejdssikkerheden ikke er i orden trods indsigelser fra medarbejderne. Ud over rækken af arbejdsskader, tegner der sig også et billede af, at flere af de atypisk beskæftigede ikke bliver inkluderet i kurser, der er nødvendige for deres

arbejdsgang, ligesom flere oplever, at de kun er delvist dækket af det sikkerhedsnet, der typisk gør sig gældende i tilfælde af sygdom. Det fremgår af flere interviews, at *netværk og interesstimer* er vigtige elementer for at sikre en stabil indtægt på et usikkert arbejdsmarked. Chancerne for at få tildelt eller forlænget ens vikariat eller sikre en ny kontrakt bliver højnet, når man har opbygget et vist netværk og rygte på arbejdspladserne. Ulønnet arbejde synes også at være en vigtig del af jobbet, især inden for det grønne område, og kan i flere tilfælde være indgangsbilletten til et fast arbejde i sektoren. Et gennemgående kendetegn er, at selvom flertallet af de atypisk beskæftigede er på overenskomstdækkede arbejdspladser, er det ikke altid en garanti for, at er del af det kollegiale fællesskab, og at løn og arbejdsvilkår er i tråd med overenskomstens regler. Det skyldes bl.a., at folk ofte frygter at miste deres job, hvis de gør indsigelser, eller at de ikke er bevidste om deres rettigheder.

- *Atypisk beskæftigede og fagforeningen – hvilke services efterspørges:* Flere af de atypisk beskæftigede, der har deltaget i undersøgelsen, er medlem af den overenskomstbærende fagforening inden for deres arbejdsområde. Ikke desto mindre har mange 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 fagforeningernes services i forhold til atypisk beskæftigede er blandt andet *lavere fagforeningskontingent*, der matcher deres indtægtsgrundlag. Andre fremhæver behovet for, at *højne overenskomstdækningen og udbrede kendskabet til fagforeningernes services og ydelser*, ligesom også fagforeningens rolle ift. hjælp og rådgivning er noget af det, informanterne efterspørger.