

192

# **Atypisk beskæftigede og Fagbevægelsen: Organisering af nye grupper inden for 3F's områder**

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

Af Trine P. Larsen, Anna Ilsøe & Jonas Hulgård Kristiansen

**Oktober 2022**

ISBN 978-87-93320-59-8

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, registerdata og interviews.....	4
1.2 Opbygning af rapporten.....	8
<b>2. Atypisk beskæftigelse inden for udvalgte 3F brancher .....</b>	<b>9</b>
2.1 Traditionelle og nye atypiske beskæftigelsesformer .....	10
2.2. Hvem er de atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede – kendetegn og karakteristika .....	12
2.2 Atypisk beskæftigelse - en kludetæppeøkonomi for mange.....	13
2.3 Brancheoverskridende beskæftigelse med hyppige jobskift .....	15
<b>3. Muligheder og udfordringer ved atypisk beskæftigelse .....</b>	<b>17</b>
3.1 Fleksibilitet – en frihed eller en usikkerhed .....	17
3.2 Skiftende arbejdstider, ulønnet arbejde og jagten på flere timer .....	19
3.3 Et usikkert arbejdsmiljø.....	20
3.5 Et mindre fintmasket socialt sikkerhedsnet .....	22
3.5 På kanten af den danske model og fraværet af kollegialt samvær.....	24
<b>4. Atypiske beskæftigede og fagforeningen .....</b>	<b>26</b>
4.1. Fagforeningsmedlemskab.....	26
4.2. Kontakten til fagforeningen.....	27
4.3 Hvilke services efterspørges.....	27
4.4. Fremtidens fagforening- hvad efterspørges på sigt .....	29
<b>5. Sammenfatning – tværgående tematikker .....</b>	<b>31</b>

## 1. Introduktion – kort om projektet

Nærværende rapport er den tredje i en serie på tre delrapporter, der giver information og ny viden om den seneste udvikling i atypiske beskæftigelsesformer på det danske arbejdsmarked. Rapporten undersøger, hvad det mere præcist er for arbejdsvilkår, som atypisk beskæftigede ofte arbejder under samt hvilke fagforeningsservices- og ydelser, 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- 30 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, 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: Atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede - definition og eksempler:**

**Faste fuldtidsbeskæftigede** betegner de grupper af beskæftigede, som har en fastansættelse og gennemsnitligt arbejder 30 timer eller mere om ugen, men som på udvælgelsestidspunktet opfyldte de opstillede kriterier.

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

Eksempler på atypisk beskæftigede:

- *Lang deltid* (15-30 timer pr. uge)
- *Marginal deltid* (under 15 timer pr. uge)
- *Tidsbegrænset ansættelse*, dvs. en ansættelseskontrakt med et fastudløb, 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, 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 (delrapport I); 2) atypisk beskæftigede inden for fremstillingsindustrien, det grønne område og bygge- og anlægssektoren (delrapport II); og 3) atypisk beskæftigede og fagbevægelsen – organisering af nye grupper på arbejdsmarkedet (delrapport III). Delrapport IV indeholder *Nærværende rapport* præsenterer hovedresultaterne fra den kvantitative survey, der blev udført i forbindelse med projektet, som har et særligt fokus på atypisk beskæftigedes relation til fagbevægelsen.

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

Projektet har indhentet information og viden fra dels eksisterende datakilder, fra en kombination af kvalitative interviews med atypisk beskæftigede og faglige repræsentanter tilknyttet 3F samt en ny større kvantitativ undersøgelse med atypiske beskæftigede inden for de udvalgte sektorer, hvor der også er tilkøbt udvalgte registerdata. I denne delrapport trækkes der primært på data fra den kvantitative survey, som blev udarbejdet i tæt samarbejde mellem 3F, FAOS og Danmarks Statistik. Danmarks Statistik stod for udsendelse af survey samt udtræk af survey-populationen. Der er tale om en stratificeret kvantitativ survey med fokus på lavtlønsgrupper på kanten af det danske arbejdsmarked. Udvælgelseskriterierne for deltagelse i surveyen er, at respondenterne skal opfylde en række krav. De skal således enten være 1) lønmodtagere eller solo-selvstændige og 2) have været i beskæftigelse i et job i mindst 1 af 12 måneder i perioden fra 1. maj 2020 til 30. april 2021. Beskæftigelsen skal på udvælgelsestidspunktet være under 80 timer i den pågældende måned, og lønnen må maksimalt være 19.322 DKK, dvs. svarende til eller under den fulde dagpengesats. Desuden er der krav til, at de udvalgte personer har arbejdet inden for mindst et af de udvalgte 3F områder fra perioden 1. maj 2020 til 1. april 2021 (dvs. fremstillingsindustrien, bygge- og anlægssektoren, transport, hotel og restauration, rengøring, omsorgssektoren eller landbrug, skovbrug og fiskeri samt vikarbranchen (se også bilag 1). Derudover er en kombination af Disco-koder og NACE-koder brugt ved udvælgelsen for at favne personer inden

for 3F's områder i den offentlige sektor (se også delrapport IV for yderligere metodeovervejelser).

Danmarks Statistiks e-indkomstregister er anvendt til at udtrække personer i beskæftigelse, som opfylder udvælgelseskriterierne. I den population, som opfylder udvælgelseskriterierne, er der udsendt et spørgeskema til 8.076 tilfældigt udvalgte respondenter, og vi modtog svar fra 3.120 respondenter, svarende til en svarprocent på 39%. Surveyen blev udsendt via e-post og almindeligt brev og fulgt op med 3-4 rykkere samt efterfølgende telefonopfølgning, hvis telefonoplysninger var tilgængelige (Faktaboks 2; se også bilag for yderligere informationer om survey-metoden). Trods udvælgelseskriterierne fra Danmarks Statistik er en del af respondenterne ikke atypisk beskæftigede, eftersom de har en fastansættelse og i gennemsnit arbejder 30 timer eller mere om ugen. Dette kan skyldes, at deres beskæftigelsessituation har ændret sig i perioden mellem udvælgelsestidspunktet og udsendelsen af surveyen. Dette er også en af grundene til, at der i survey-populationen er folk, som ikke er i arbejde på undersøgelsestidspunktet, men var det da populationen blev udtrukket (se også delrapport IV vedr. metodeovervejelser).

#### **Faktaboks: Data og metode**

##### **Survey data:** 3.120 respondenter

- Brancher: Fremstillingsindustrien, bygge- og anlægssektoren, transport, offentlig og privat rengøring, hotel og restauration og omsorgsarbejde
- Beskæftigelse:
  - *Fast fuldtidsbeskæftigelse:* Fastansættelse og gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 30 timer eller mere, men som på udvælgelsestidspunktet opfyldte de listede kriterier.
  - *Atypisk beskæftigelse:* Deltid, vikarer, solo-selvstændige, platformsarbejde, multimerskontrakter og tidsbegrænsede ansættelser.
- Informanter: Jævnt fordelt på køn, alder og beskæftigelsesform

##### **Metode:**

- Stratificeret survey – udvælgelseskriterier:
  - Lønmodtagere & solo-selvstændige
  - Under 80 arbejdstimer i den pågældende måned for udvælgelsen og en lønindtægt, der er under eller svarende til dagpengesats i den givne måned
  - Udvalgte 3F områder - kombinerede NACE & DISCO koder
- **Population:** 8.076 respondenter modtog spørgeskema – svar fra 3120 = svarprocent på 39%
- Udsendelse via e-boks samt almindeligt brev, rykkere med efterfølgende telefonopfølgning
- Sprog: Dansk og engelsk

Vi har valgt ikke at vægte data, da der er tale om en explorativ survey inden for et område, hvor der ikke foreligger andre større surveys eller opgørelser over sammensætningen af atypisk beskæftigede, der kan bruges som

baggrundspopulation. Respondenterne er jævnt fordelt på henholdsvis alder, køn og beskæftigelsesform. Knap 33% er atypisk beskæftigede, dvs. de *ikke* havde en fast ansættelse med 30+ ugentlige arbejdstimer, mens den anden halvdel er såkaldte faste fuldtidsbeskæftigede, dvs. de har en fast ansættelse med 30+ ugentlige arbejdstimer. En mindre gruppe – 11% – er studerende, pensionister eller folk med anden overførselsindkomst, der kombinerer deres SU, anden overførselsindkomst eller indtægt med et bijob. Omkring 12% er ikke i arbejde på undersøgelsestidspunktet, men flertallet – 77% – er i arbejde, og har deres primære beskæftigelse inden for et eller flere af de områder, som 3F organiserer (tabel 1). Blandt respondenterne er 41% kvinder og 11% har anden etnisk baggrund end dansk, ligesom knap hver femte arbejder i fremstillingsindustrien, mens 16% er beskæftiget inden for henholdsvis bygge- og anlægssektoren eller kontor, administration eller IT (tabel 1). En mindre gruppe, knap hver tiende af de adspurgte, arbejder indenfor enten hotel, restauration, rengøring, transport, sundhed, socialt arbejde, oplevelsesøkonomien, børnepasning, landbrug, skovbrug eller fiskeri (tabel 1). Der er endvidere knap 12%, der arbejder inden for andre sektorer, hvor et fåtal er inden for affaldssortering, el, gas og varmforsyning, mens andre har afstået fra at svare specifikt på hvilken sektor, de arbejder indenfor (tabel 1). Andelen af de adspurgte, som arbejder inden for de udvalgte 3F brancher, er ofte højere i 3F-surveyen sammenlignet med arbejdskraftundersøgelsen, hvilket skyldes, at 3F-surveyen er en stratificeret survey målrettet 3F grupperne, mens der er tale om en tilfældig stikprøve i forbindelse med arbejdskraftundersøgelsen (tabel 1).

<b>Tabel 1: Fordelingen af respondenter i henhold til forskellige baggrundsvariable i procent</b>		
	3F-survey	AKU-tal (2019)
<b>Andelen af kvinder</b>	41%	47%
<b>Andelen af respondenter med anden etnisk baggrund end dansk</b>	11%	14%
<b>Beskæftigelsesstatus</b>		
<i>Andelen af faste fuldtidsbeskæftigede</i>	44%	70%
<i>Andelen af atypisk beskæftigede (eksl. studerende &amp; folk med overførelsesindkomst)</i>	33%	18%
<i>Andelen af studerende, folk med overførelsesindkomst eller anden indtægt med bijob</i>	11%	9%
<i>Andelen af studerende, folk med overførelsesindkomst eller anden indtægt uden bijob</i>	12%	3%
<b>*Brancher:</b>		
<i>Fremstillingsindustrien</i>	19%	11%
<i>Kontor, administration eller IT</i>	17%	19%
<i>Bygge- og anlægssektoren</i>	16%	6%
<i>Hotel og restauration</i>	11%	4%
<i>Sundhed og socialt arbejde inkl. bosteder, familiepleje mv.</i>	11%	18%
<i>Landbrug, skovbrug og fiskeri</i>	9%	2%
<i>Transport og lager</i>	8%	4%
<i>Rengøring &amp; bygningsservice</i>	7%	2%
<i>Oplevelsesøkonomi, kultur, turisme og kreative industri</i>	7%	2%
<i>Børnepasning</i>	7%	:
<i>Uddannelse</i>	4%	9%
<i>Andre</i>	12%	23%
3F-Survey: N= 3120; *N=2741 – ekskluderer studerende uden bijob og folk på overførelsesindkomst uden bijob. *Note: Her kunne markeres flere svar AKU-undersøgelsen: N=2.852.100 – forfatterens egne beregninger baseret på AKU-data		

Surveydata giver indblik i respondenternes arbejdssituation, de muligheder og udfordringer, der knytter sig an til deres beskæftigelse samt deres relation til fagforeningen. I delrapporten præsenteres de tværgående tematikker, som blev identificeret i survey-besvarelsene. I analysen har vi analyseret data med udgangspunkt i opdelingen af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede, der følger den definition, som er beskrevet i faktaboks 1. Derudover har vi sondret mellem forskellige grupper af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede for at favne nuancerne i deres arbejdssituation og deres forhold til fagbevægelsen. Vi har ligeledes holdt studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob som en særskilt kategori gennem rapporten, da deres primære indtægt *ikke* er lønarbejde.

## **1.2 Opbygning af rapporten**

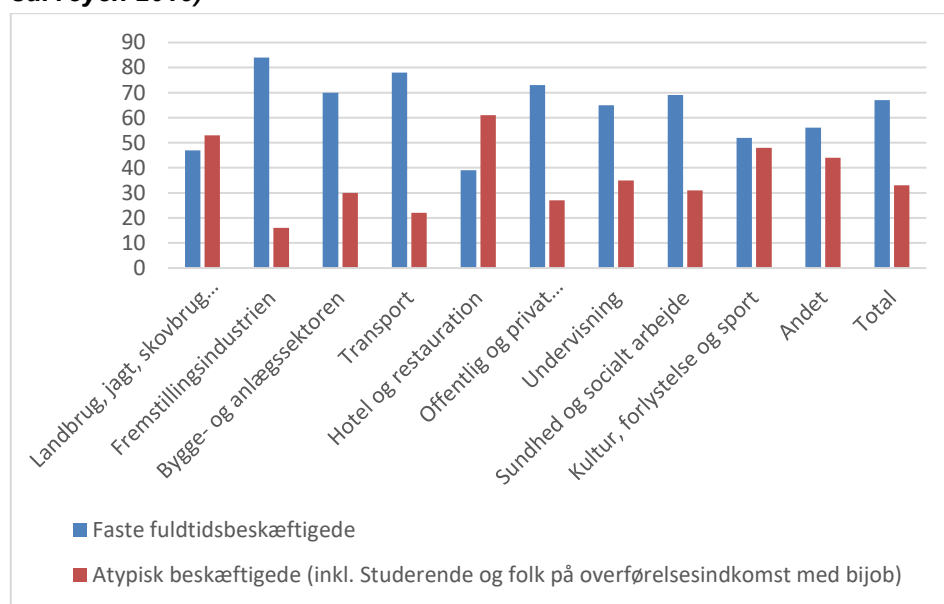
Delrapporten består udover indledningen af fire afsnit. I afsnit 2 undersøges kort omfanget af atypisk beskæftigelse inden for servicefagene, ligesom der gives et indblik i atypisk beskæftigedes arbejdssituation. I afsnit 3 belyses de muligheder og udfordringer, der ofte knytter sig an til atypisk beskæftigelse sammenlignet med fast fuldtidsbeskæftigelse, mens afsnit 4 undersøger atypiske og faste fuldtidsbeskæftigedes relation til fagbevægelsen og de fagforeningsservices- og ydelser, som de efterlyser. Rapporten afsluttes med en kort sammenfatning af de foreløbige hovedresultater fra undersøgelsen.



## 2. Atypisk beskæftigelse inden for udvalgte 3F brancher

3F surveyen viser, at knap hver anden af de adspurgte er atypisk beskæftigede, dvs. de ikke har en fast fuldtidsstilling på 30+ timer om ugen som deres primære beskæftigelse (figur 1). Arbejdskraftundersøgelsen, der favner hele den danske arbejdsstyrke, viser derimod, at knap hver tredje er atypisk beskæftigede på det danske arbejdsmarked (Rasmussen et al. 2021: Danmarks Statistik særkørsel af 2019-data). Arbejdskraftundersøgelsen viser ligeledes, at der er markante brancheforskelle, når det kommer til andelen af atypisk beskæftigede (figur 1).

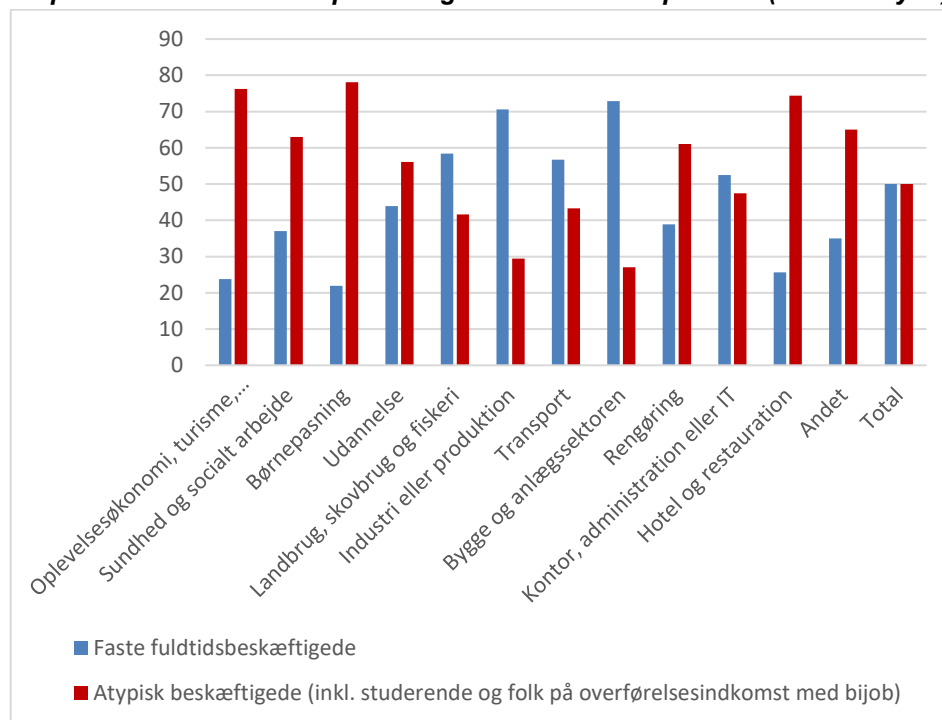
**Figur 1: Andelen af faste fuldtidsbeskæftigede og atypiske beskæftigede på det danske arbejdsmarked – fordelt på forskellige brancher (AKU-surveyen 2019)**



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på AKU-tal 2019 1. kvartal. Note at studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob er inkluderet i gruppen af atypisk beskæftigede.

Går vi et spadestik dybere viser 3F-surveyen, at der er markante brancheforskelle, når det kommer til andelen af atypisk beskæftigede blandt respondenterne i de enkelte 3F brancher, og tallene er ofte højere end blandt de beskæftigede, som indgår i AKU-undersøgelsen (tabel 1 & 2). Inden for hotel og restauration er 73% af respondenterne atypisk beskæftigede, mens det drejer sig om 61% af respondenterne inden for rengøringsbranchen. Inden for transport, samt landbrug, skovbrug og fiskeri drejer det sig om knap hver anden af respondenterne, der er atypisk beskæftigede. Andelen af atypisk beskæftigede er derimod lavere inden for bygge- og anlægssektoren samt fremstillingsindustrien i denne undersøgelse. I de to sektorer er flertallet af de adspurgte faste fuldtidsbeskæftigede, dvs. de har en fast ansættelse med 30 eller flere ugentlige arbejdstimer i gennemsnit (figur 2).

**Figur 2: Andelen af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne – fordelt på udvalgte 3F brancher i procent (3F- surveyen)**



N=2741, Note: Her kunne markeres flere svar; Note Studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob er inkluderet i gruppen af atypisk beskæftigede pga. for få observationer

## 2.1 Traditionelle og nye atypiske beskæftigelsesformer

De atypisk og fastefuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne er en broget flok. 3F-surveyen viser, at knap 44% har på undersøgelsestidspunktet et fast fuldtidsjob med 30+ ugentlige arbejdstimer, mens 33% har en eller anden form for atypisk beskæftigelse som deres primære beskæftigelse. En mindre gruppe af de adspurgte (12%) er ikke i arbejde, mens knap 11% har et bijob som supplement til SU, pension eller overførselsindkomst (Tabel 2).

Ser vi nærmere på gruppen af faste fuldtidsbeskæftigede og atypisk beskæftigede er der eksempler på såvel mere traditionelle som nyere beskæftigelsesformer, der har vundet indpas på det danske arbejdsmarked i de senere år.

### *Traditionelle og atypiske beskæftigelsesformer*

Knap 21% af de adspurgte har et fast lønmodtagerjob med 37+ timer, mens 23% er fastansatte med 31- 37 ugentlige arbejdstimer, og de udgør tilsammen gruppen af faste fuldtidsbeskæftigede (tabel 2). De atypisk beskæftigede er en lidt mere broget flok, hvor omkring 11% er solo-selvstændige eller freelancere, mens 6% er tidsbegrænset ansatte og 5% er reserver, afløser eller ansat på en nul timerskontrakt. Blandt solo-selvstændige og freelancere er der en mindre gruppe – 4% – som i mindre grad eller slet ikke selv kan vælge, hvornår de vil arbejde, mens 15% af de solo-selvstændige i nogen grad selv kan bestemme deres arbejdsdag. Derudover er der 16% af de solo-selvstændige, der har en fast vagtplan. Samtidigt oplever flertallet af de solo-selvstændige (68%) at få den

instruktion og information, de behøver for at udføre deres arbejde. Samlet set tyder det på, der for en mindre gruppe af de solo-selvstændige kan stilles spørgsmål ved, om de kan betragtes som solo-selvstændige, da de kun i begrænset omfang selv kan vælge deres arbejdstider, ofte arbejder under instruktion og/eller har en fast vagtplan.

Derudover er der en mindre gruppe af bureauvikarer (2%), lang deltidsansatte med 16-30 timer (6%) og marginalt deltidsansatte med færre end 15 ugentlige arbejdstimer (3%), ligesom knap 11% er studerende eller på overførselsindkomst med et bijob. I den sidste gruppe arbejder flertallet færre end 15 ugentlige arbejdstimer og er ofte ansat på en multimerskontrakt (tabel 2).

**Tabel 2: Fordelingen af beskæftigelsesformer blandt respondenterne ift. primær beskæftigelse i procent**

<b>Faste fuldtids-beskæftigede</b>	Fastansatte (37+ timer)	21%
	Fastansatte (31 - 37 timer)	23%
<b>Atypisk beskæftigede</b>	Lang deltidsansatte (16 - 30 timer)	6%
	Marginal deltidsansatte (1 -15 timer)	3%
	Tidsbegrænset ansatte	6%
	Solo-selvstændig eller freelancer	12%
	Reserver, afløser, tilkaldevikar, multimerskontrakt eller timelønnet	5%
	Bureauvikar	2%
	Studerende, folk på overførselsindkomst og andre med bijob	11%
<b>Uden arbejde</b>	Studerende, folk på overførselsindkomst og andre uden bijob	12%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
N=3120		

#### *Nye atypiske beskæftigelsesformer – eksempler*

I 3F surveyen har vi endvidere spurgt ind til nogle af de nyere atypiske beskæftigelsesformer, som eksempelvis platformsarbejde og multimerskontrakter, der ofte *ikke* favnes så godt af de eksisterende undersøgelser. Således viser 3F surveyen, at knap 3% af de adspurgte har været aktive på en arbejdsplatform som WOLT, Hilfr, Voocali mv. inden for det seneste år, ligesom knap hver tiende oplever, at deres arbejdsopgaver ofte sendes i udbud eller udliciteres til en privat leverandør. Den sidstnævnte gruppe beskrives typisk i litteraturen som indlejet arbejdskraft eller ”subcontracted workers”, idet de udfører arbejdsopgaver på en offentlig eller privat arbejdsplads, men som følge af diverse udbudsrunder er ansat hos en privat leverandør. De arbejder derfor ofte under nogle lidt andre vilkår end medarbejderne på den offentlige eller private arbejdsplads. Chauffører, der kører for eksempelvis Intervare (nemlig.com), er et eksempel på den type subcontracted workers. Det samme gælder for tømrere, der arbejder for en underleverandør på større byggeprojekter som metrobyggeriet, eller hvis der er

tale om rengøringsassistenter, der er ansat hos et privat rengøringssselskab, som udfører rengøringservices på en skole eller et hospital.

3F-surveyen viser endvidere, at en mindre gruppe af de solo-selvstændige ikke er CVR-registeret, mens knap 5% af de adspurgte arbejder på såkaldte multimerskontrakter, idet de enten er reserver, afløserer eller er fastansatte uden et garanteret timetal (tabel 3). De er dermed nogle af de grupper på det danske arbejdsmarked, som vi har relativt begrænset viden om, idet de typisk ikke favnes af eksisterende survey og registerdata.

**Tabel 3: Eksempler på nye beskæftigelsesformer og deres fordeling blandt respondenterne i procent**

<b>Nultimerskontrakter, afløser, reserver mv.</b>	5%
<b>Platformsarbejdere</b>	3%
<b>Indlejet arbejdskraft/Subcontracted workers</b>	9%

N=3120, note: her kunne markeres flere svar.

## 2.2. Hvem er de atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede – kendetegn og karakteristika

Gruppen af atypisk beskæftigede er kendetegnet ved, at der er en overrepræsentation af kvinder, unge, beskæftigede med anden etnisk baggrund end dansk, ufaglærte og faglærte. Derimod er der blandt de faste fuldtidsbeskæftigede en overrepræsentation af mænd samt af ældre og mere erfarne beskæftigede. Der er ligeledes lidt flere arbejdstagere med børn og arbejdstagere med korte og mellemlange uddannelser blandt de faste fuldtidsbeskæftigede (tabel 4).

**Tabel 4: Atypisk- og fastefuldtidsbeskæftigedes kendetegn og karakteristika blandt respondenterne i procent**

	Faste fuldtidsbeskæftigede	Atypisk beskæftigede	Studerende og folk på overførelsesindkomst med bi-job
<b>Andel af kvinder</b>	27%	53%	55%
<b>Andel af med anden etnisk baggrund end dansk</b>	9%	14%	10%
<b>Andel af unge under 30 år</b>	13%	29%	57%
<b>Andel med børn</b>	46%	42%	27%
<b>Uddannelsesbaggrund:</b>			
Grundskole	16%	15%	19%
Gymnasial uddannelse	9%	22%	37%
Erhvervsfaglige uddannelse	47%	29%	16%
Kort/mellemlange udd.	20%	21%	21%
Lang videregående udd.	7%	11%	7%

N= 2741, p=0000 (Chi<sup>2</sup>) Note: Her trækkes på registerdata.

## 2.2 Atypisk beskæftigelse - en kludetæppeøkonomi for mange

Atypiske og faste fuldtidsbeskæftigedes arbejdssituation spænder vidt, og der eksempler på folk, som tjener relativt lidt, mens andre, især blandt de faste fuldtidsbeskæftigede, har relativt høje indtægter (tabel 5).

**Tabel 5: Atypisk og faste fuldtidsbeskæftigedes blandt respondenterne fordelt på deres samtlige årlige indtægter (2019) i procent**

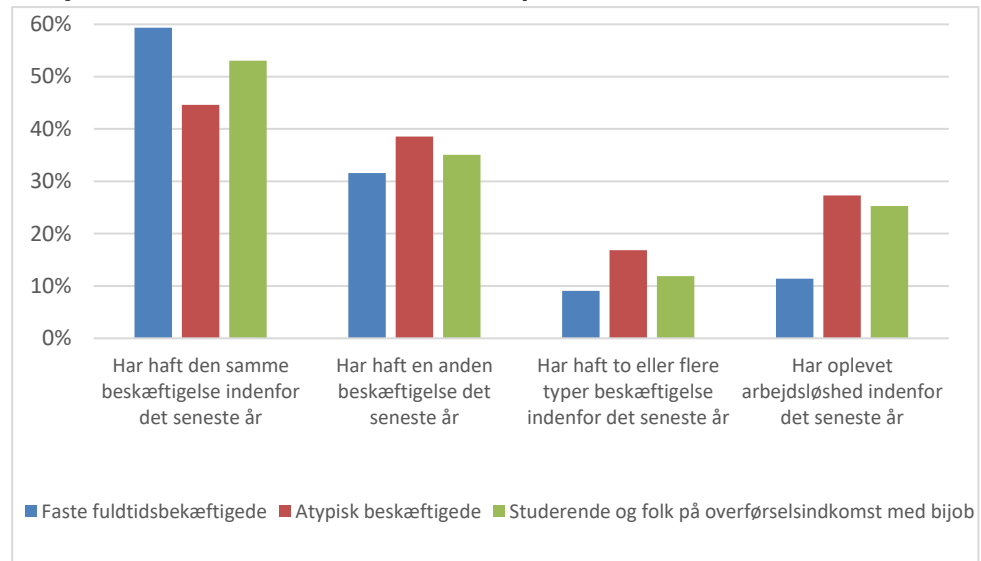
	Faste fuldtidsbeskæftigede	Atypisk beskæftigede	Studerende & folk på overførselsindkomst med bi-job
<b>Enlige forsørgere med børn</b>	6%	9%	5%
<b>Årsindkomst i 2019:</b>			
<i>Under 150.000 kr.</i>	8%	32%	38%
<i>150.000-300.000 kr.</i>	17%	30%	41%
<i>300.000-450.000 kr.</i>	43%	22%	10%
<i>Over 450.000 kr.</i>	33%	16%	11%

*N= 2740, p=0000 Chi<sup>2</sup>; Note: Her trækkes på registerdata.*

Vores undersøgelse viser, at atypisk beskæftigede ofte har en lavere årsindkomst end de faste fuldtidsbeskæftigede, når der ses bort fra gruppen af studerende og folk på overførselsindkomst med bijob. Knap hver tredje af de atypisk beskæftigede havde i 2019 således en samlet årlig indtægt på under 150.000 DKK sammenlignet med 8% af de faste fuldtidsbeskæftigede (tabel 5). Derudover befinder knap hver tredje atypisk beskæftigede sig i indkomstgruppen 150.000-300.000 DKK, mens flertallet af de faste fuldtidsbeskæftigede tjener mere end 300.000 DKK om året (tabel 5). Tallene vidner således om, at der særligt blandt de atypisk beskæftigede er nogle, der tjener relativt lidt. I den sammenhæng viser tallene også, at flere atypisk beskæftigede ikke kun skal forsørge sig selv, men også deres familie (tabel 5). Knap hver tiende af de atypiske beskæftigede er enlige med børn.

Udover den usikkerhed, der kan følge med et lavtlønsjob, så er atypisk beskæftigelse også ofte forbundet med en løsere tilknytning til arbejdspladsen. Knap 65% af de atypiske beskæftigede, mod 40% af de faste fuldtidsbeskæftigede, har haft en anden eller flere former for beskæftigelse inden for det seneste år. De har ligeledes, i højere grad end faste fuldtidsbeskæftigede, oplevet perioder med arbejdsløshed inden for det seneste år. Mange atypisk beskæftigede synes derfor at have, hvad der kan betegnes som en kludetæppeøkonomi bestående af flere indtægtskilder, når der ses henover det seneste år (figur 3).

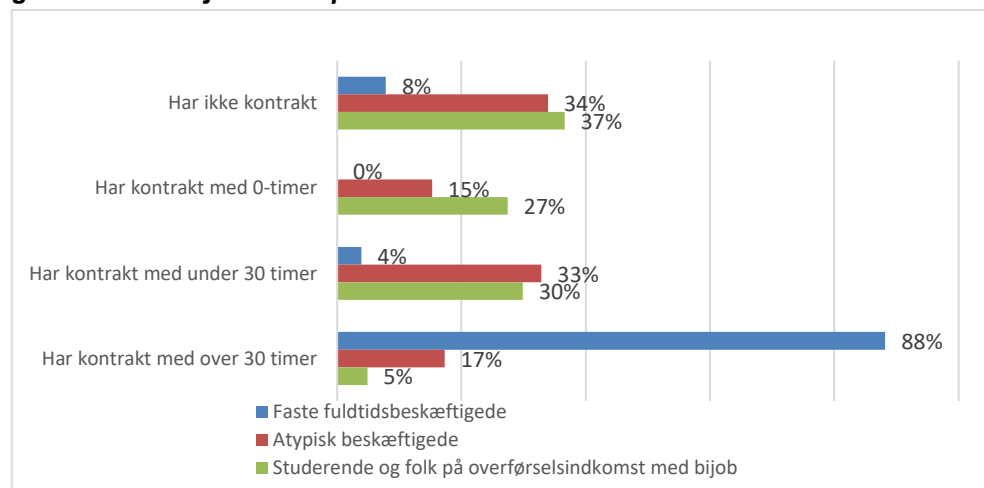
**Figur 3: Andelen af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, der har haft anden beskæftigelse og perioder med arbejdsløshed inden for det seneste år i procent**



N=2741,  $p=0,000$  (Chi<sup>2</sup>); Note: Respondenterne kan godt have oplevet perioder med arbejdsløshed samt flere jobs inden for det seneste år.

3F surveyen viser endvidere, at flere af de atypisk beskæftigede, såvel som studerende og folk på overførselsindkomst, ofte har et ret usikkert indkomstgrundlag. Mange har hverken en eller anden form for kontrakt på deres arbejde eller er garanteret et vist antal ugentlige arbejdstimer (figur 4).

**Figur 4: Andelen af atypisk beskæftigede og faste fuldtidsbeskæftigedes blandt respondenterne, der har en kontrakt på deres arbejde og er garanteret arbejdstimer i procent.**



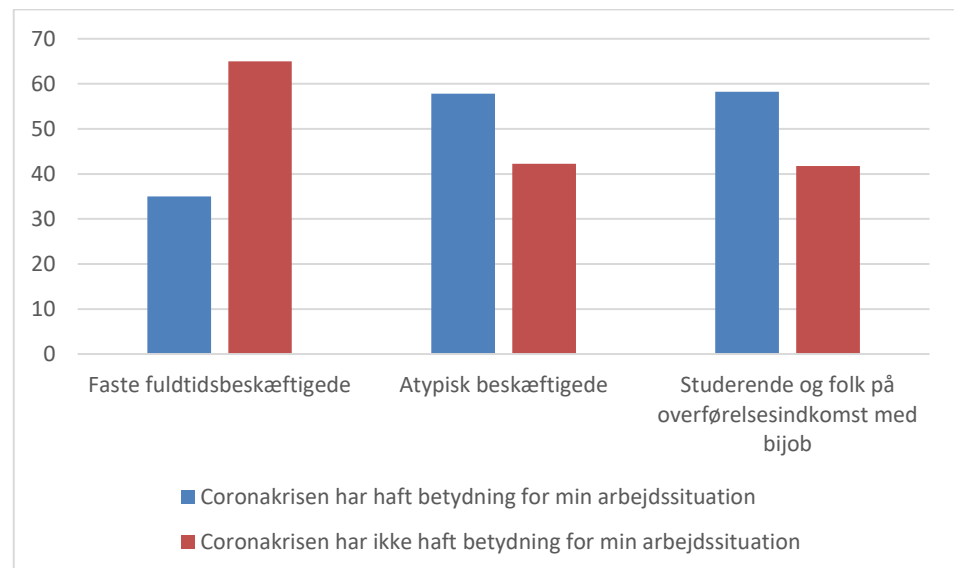
N= 2741: Note Respondenter som ikke har kontrakt på deres arbejde er ikke blevet spurgt ind til garanterede arbejdstimer. Note atypisk beskæftigede med kontrakt på over 30 ugentlige timer favner gruppen af tidsbegrænset beskæftigede, bureauvikarer og solo-selvstændige.

Knap hver tredje af de atypisk beskæftigede har ikke kontrakt på deres arbejde. Blandt dem, som har en kontrakt, er der knap 15%, som *ikke* er garanteret et vist

ugentligt timetal i deres kontrakt, og det tal er endnu højere blandt de studerende og folk på overførselsindkomst (figur 3). Gruppen af atypisk beskæftigede spænder bredt og frasorteres vi eksempelvis solo-selvstændige samt bureauvikarer, viser tallene, at knap 5% af de adspurgte arbejder på en såkaldt nul timerskontrakt. Det tal er noget højere blandt studerende og folk på overførselsindkomst med bijob, hvor 36% angiver, at de er ansat som reserver eller afløsere, mens 5% svarer, at de er ansat på en nul timerskontrakt (bilag 2: Tabel 4). Anderledes ser det ud blandt de faste fuldtidsbeskæftigede, hvor flertallet ikke blot har en kontrakt på deres arbejde, men også typisk er garanteret et vist antal ugentlige arbejdstimer, og ofte 30 ugentlige arbejdstimer eller mere (figur 3).

De indkomstusikkerheder, som flere atypisk beskæftigede oplever, afspejles i høj grad med deres erfaringer under Corona-krisen. Næsten dobbelt så mange atypisk beskæftigede som faste fuldtidsbeskæftigede oplevede, at deres arbejdssituation blev berørt af Corona-krisen på forskellig vis (figur 5). Nogle mistede deres job eller arbejdsopgaver, andre blev hjemsendt med eller uden løn. Atter andre arbejdede færre timer, og enkelte gik op i tid eller valgte at starte egen virksomhed.

**Figur 5: Andelen af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, som oplever, at Corona-krisen har haft betydning for deres arbejdssituation i procent**



N=2741, =p=0,000 (Chi<sup>2</sup>)

### 2.3 Brancheoverskridende beskæftigelse med hyppige jobskift

Selvom atypisk beskæftigede ofte har en løsere tilknytning til arbejdspladsen og oplever hyppigere jobskift samt perioder med arbejdsløshed, finder vi, at flertallet ofte finder andet arbejde inden for den samme branche. Der er dog også en mindre gruppe – knap hver fjerde – der har arbejdet inden for to eller

flere brancher inden for det seneste år (tabel 6). Dette mønster ligner de faste fuldtidsbeskæftigedes.

**Tabel 6: Andelen af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, som har arbejdet i flere brancher inden for det seneste år i procent**

	Faste fuldtidsbeskæftigede	Atypisk beskæftigede	Studerende & folk på overførselsindkomst med bijob
Har arbejdet indenfor den samme branche indenfor det seneste år	76%	74%	73%
Har arbejdet indenfor to eller flere brancher indenfor det seneste år	24%	26%	27%
<b>Total</b>	100%	100%	100%
N= 2741			



### 3. Muligheder og udfordringer ved atypisk beskæftigelse

Der knytter sig en række muligheder og udfordringer til atypisk beskæftigelse, og hvad der for nogle opfattes som muligheder, bliver af andre opfattet som udfordringer. I 3F surveyen spurgte vi ind til den enkeltes arbejdssituation og blandt andet den fleksibilitet, de usikkerheder og den arbejdsform, som ofte knyttes an til atypiske beskæftigelsesformer.

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

Den fleksibilitet, der følger med en atypisk beskæftigelse, bliver værdsat af flere af de atypisk beskæftigede. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at 44% foretrækker en løsere ansættelse med færre timer frem for et fast job, mens 17% svarer hverken enig eller uenig til udsagnet om, hvorvidt de foretrækker et fast fuldtidsjob. Det er således kun 37% af de atypisk beskæftigede, som foretrækker et fast fuldtidsjob frem for en mere løs ansættelse, mens det gør sig gældende for flertallet af de faste fuldtidsbeskæftigede (tabel 7). Mange atypiske beskæftigede er endvidere tilfredse med deres nuværende arbejde trods de usikkerheder, der ofte knytter sig an til en atypisk beskæftigelse, og det er kun et mindretal, der er bekymret for at miste deres arbejde, om end det er dobbelt så mange som blandt de faste fuldtidsbeskæftigede (tabel 7).

**Tabel 7: Andelen af atypiske og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, der er enige eller helt enige i følgende udsagn i procent**

	Faste fuldtids- beskæftigede	Atypisk beskæftigede
<b>Jeg er tilfreds med mit nuværende job eller arbejdssituation</b>	74%	67%
<b>Jeg foretrækker et fast fuldtidsjob frem for en mere løs ansættelse med færre timer</b>	78%	37%
<b>Jeg er bekymret for at miste mit arbejde</b>	10%	18%
<b>Jeg er tilfreds med lønnen ift. det arbejde, jeg udfører</b>	54%	50%
<b>Det er svært at få tingene til at hænge sammen økonomisk</b>	13%	26%
N=2413, p=0,000 (Chi <sup>2</sup> ); Note: Gruppen af studerende og folk på overførelsesindkomst med og uden bijob er ikke inkluderet i gruppen af atypiske beskæftigede		

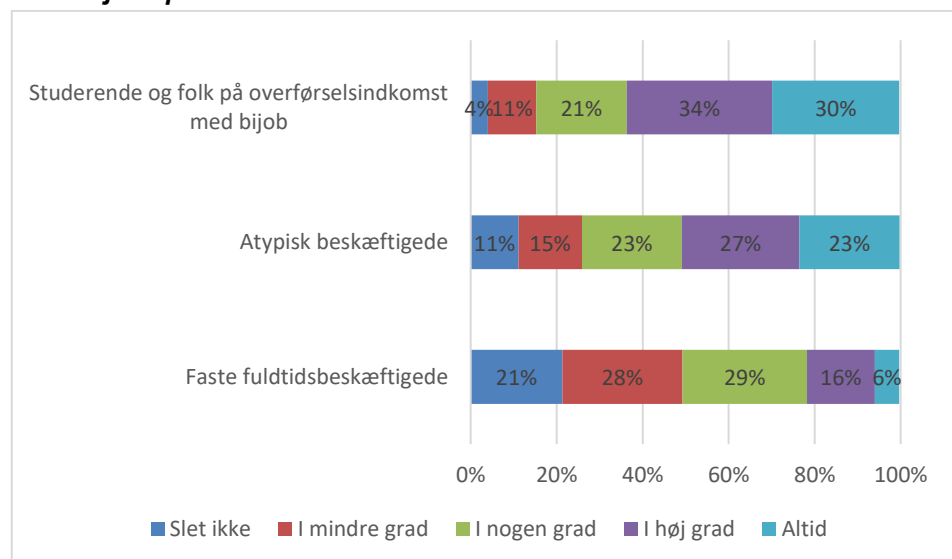
Derimod er det kun knap halvdelen blandt såvel de atypisk ansatte som faste fuldtidsbeskæftigede, der er tilfredse med den løn, som de modtager ift. det arbejde, de udfører (tabel 7). Selvom mange er utilfredse med deres nuværende løn, så er det dog primært de atypisk beskæftigede, der finder det svært at få tingene til at hænge sammen økonomisk. Omkring 26% af de atypisk

beskæftigede oplever økonomiske problemer, mens det drejer sig om knap 13% af de faste fuldtidsbeskæftigede (tabel 7).

Ser vi nærmere på gruppen af atypisk beskæftigede, der fremstår tilfredse med deres nuværende arbejdssituation, kendetegnes gruppen ved, at der er en overvægt af mænd (73% mænd mod 63% kvinder), beskæftigede med etnisk dansk baggrund (69% med etnisk dansk baggrund mod 56% med anden etnisk baggrund end dansk) samt ældre og erfarne beskæftigede. Hele 81% af de atypisk beskæftigede over 60+ år fremstår tilfredse med deres nuværende arbejdssituation. Blandt gruppen af atypisk beskæftigede, som foretrækker en mere løs ansættelse med færre timer end et fast fuldtidsjob, finder vi ligeledes en overvægt af folk med etnisk dansk baggrund (47% med etnisk dansk baggrund mod 32% med anden etnisk baggrund end dansk) og af ældre og mere erfarne beskæftigede. Knap halvdelen af dem, som er 40+ år, foretrækker en atypisk beskæftigelse frem for et fast fuldtidsjob. Der er næsten lige mange kvinder og mænd, som foretrækker en løs ansættelse med færre timer frem for et fast fuldtidsjob.

At flertallet af de atypisk beskæftigede er tilfredse med og foretrækker deres nuværende arbejdssituation, frem for et fast fuldtidsarbejde, kan skyldes den fleksibilitet beskæftigelsesformen giver den enkelte. Således svarer knap halvdelen af de atypiske beskæftigede, at de altid eller i høj grad selv kan vælge, hvornår de ønsker at arbejde. Der er ligeledes mange studerende og folk på overførselsindkomst med bijob – 64% – som selv kan vælge, hvornår de ønsker at arbejde, mens det gælder knap hver femte af de faste fuldtidsbeskæftigede (figur 6).

**Figur 6: Andelen atypiske og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, der svarer i hvilken grad de kan selv vælge, hvornår de vil arbejde i procent**



N=2741

### 3.2 Skiftende arbejdstider, ulønnet arbejde og jagten på flere timer

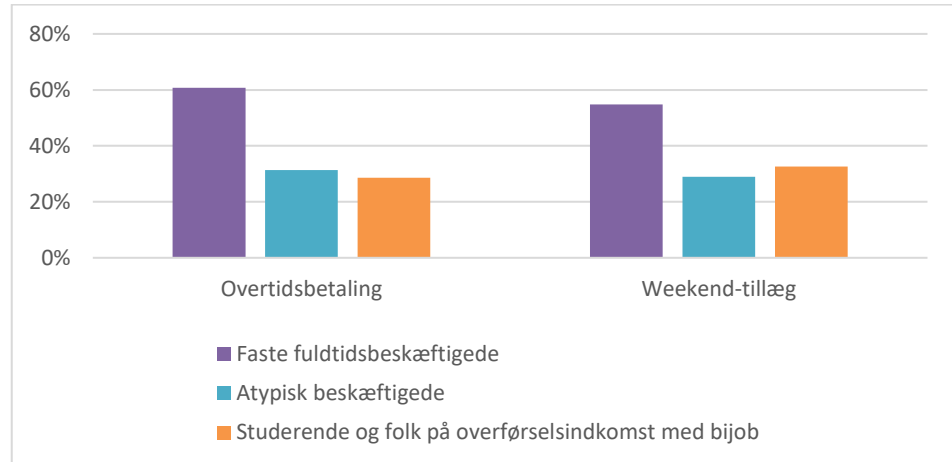
Blandt gruppen af atypisk beskæftigede, og især blandt de studerende og folk på overførelsesindkomst, er der flere, som arbejder relativt få timer ugentlige arbejdstimer. Knap 80% af de studerende og folk på overførelsesindkomst arbejder under 15 ugentlige arbejdstimer, mens det gælder knap 18% af de atypisk beskæftigede (tabel 8). 3F surveyen viser også, at det især er atypisk beskæftigede, der udfører ulønnet arbejde i forbindelse med deres arbejde. Det drejer sig om knap hver tredje af de atypisk beskæftigede og 13% af de studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob. Blandt de faste fuldtidsbeskæftigede svarer knap hver femte, at de arbejder timer, som de ikke får løn for i forbindelse med deres primære beskæftigelse (tabel 8). Dertil kommer at mange faste fuldtidsbeskæftigede, ligesom de atypisk beskæftigede og gruppen af studerende samt folk på overførelsesindkomst med bijob, arbejder på skæve tider i form af aften, nat og weekendarbejde (tabel 8).

**Tabel 8: Andelen af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigedes blandt respondenterne med få ugentlige arbejdstimer, der udfører ulønnet arbejdet og/eller arbejder skæve tider i procent**

	Faste fuldtids- beskæftigede	Atypisk beskæftigede	Studerende & folk på overførelses- indkomst med bijob
<b>Marginal deltid (1-15 timer)</b>	:	18%	80%
<b>Ulønnet arbejde</b>	22%	33%	13%
<b>Gnmst ulønnede ugentlige arbejdstimer (kun dem der udfører ulønnet arbejde)</b>			
<i>Under 5 timer</i>	67%	46%	:
<i>6+ timer</i>	29%	47%	:
<b>Skæve arbejdstimer dvs. weekend-, aften- og natarbejde?</b>	40%	63%	63%
N=2741: Note der er for få observationer for studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob ift. spørgsmålet om ulønnede arbejdstimer			

Selvom flertallet af de atypisk beskæftigede arbejder på skæve tider, så er det kun knap hver tredje, der har adgang til eksempelvis weekendtillæg, mens faste fuldtidsbeskæftigede i højere grad har adgang til den type tillæg (figur 6). Overtidsbetaling synes ligeledes, at være mere udbredt blandt de faste fuldtidsbeskæftigede end blandt de atypisk beskæftigede, studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob (figur 7).

**Figur 7: Andelen af atypiske og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, der har adgang til overtidsbetaling og weekend-tillæg i procent**



N= 2741

Skæve arbejdstider i form af aften, nat og weekendarbejde er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at flere atypisk beskæftigede oplever, at det kan være svært at få familie og arbejdsliv til at hænge sammen. 3F surveyen viser således, at blandt både de atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede er det knap hver femte, som oplever, at det er svært at forene familie og arbejdsliv. Derimod er der flere atypisk beskæftigede end faste fuldtidsbeskæftigede, der oplever, at det er svært ved at få timer nok i deres nuværende arbejde (tabel 9).

**Tabel 9: Andelen af atypiske og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, som er enige eller delvist enige i følgende udsagn i procent**

	Faste fuldtidsbeskæftigede	Atypisk beskæftigede
<b>Det er svært at få timer nok i mit nuværende arbejde</b>	8%	18%
<b>Det er svært at forene familie og arbejdsliv</b>	20%	21%

N=2413, Note: Gruppen af studerende og folk på overførselsindkomst med og uden bijob er ikke inkluderet i gruppen af atypiske beskæftigede

### 3.3 Et usikkert arbejdsmiljø

I gruppen af såvel atypiske som faste fuldtidsbeskæftigede finder vi endvidere, at flertallet oplever at få den nødvendige vejledning, instruktion og information til at udføre deres arbejde. Der er dog også en mindre gruppe, især blandt de atypisk beskæftigede, som oplever at dette *ikke* er tilfældet (tabel 10).

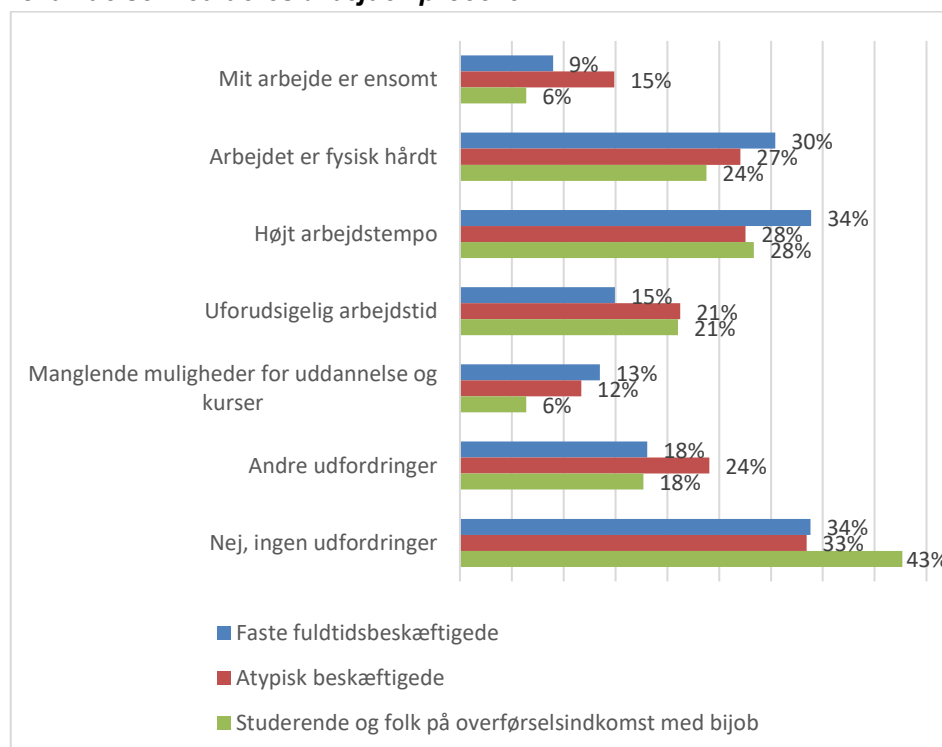
**Tabel 10: Andelen af atypisk beskæftigede og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, der oplever at få den vejledning, instruktion og information, de behøver for at udføre deres arbejde i procent**

	Faste fuldtidsbeskæftigede	Atypisk beskæftigede	Studerende & folk på overførselsindkomst med bijob
<b>Ja</b>	85%	79%	85%
<b>Nej</b>	15%	21%	14%
<b>Ved ikke</b>	-	-	1%
<b>Total</b>	100%	100%	100%

N=2741

Derudover viser 3F surveyen, at knap hver tredje af de atypiske beskæftigede og faste fuldtidsbeskæftigede oplever, at deres arbejde er forbundet med højt arbejdstempo og fysisk hårdt arbejde, mens hver femte beretter om uforudsigelig arbejdstid. En mindre gruppe, især blandt de atypisk beskæftigede, oplever endvidere, at deres arbejde er ensomt (figur 7). Der er dog også et relativt stort mindretal af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede, som ikke oplever nogen udfordringer i forbindelse med deres arbejde, og det tal er lidt højere blandt gruppen af studerende og folk på overførselsindkomst (figur 8).

**Figur 8: Andelen af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, som oplever en eller flere nedenstående udfordringer i forbindelse med deres arbejde i procent**



N= 2741 Note: her kunne markeres flere svar

Blandt de adspurgte finder vi endvidere, at knap hver tredje af de adspurgte oplever, at deres arbejde bliver målt på forskellig vis. Således rapporterer knap hver fjerde af de adspurgte, at de er underlagt tidsregistrering, mens 5% udfører akkordarbejde, 6% er underlagt en eller anden form for hastighedsmåling, mens 4% oplever, at deres arbejde bliver rated (tabel 11).

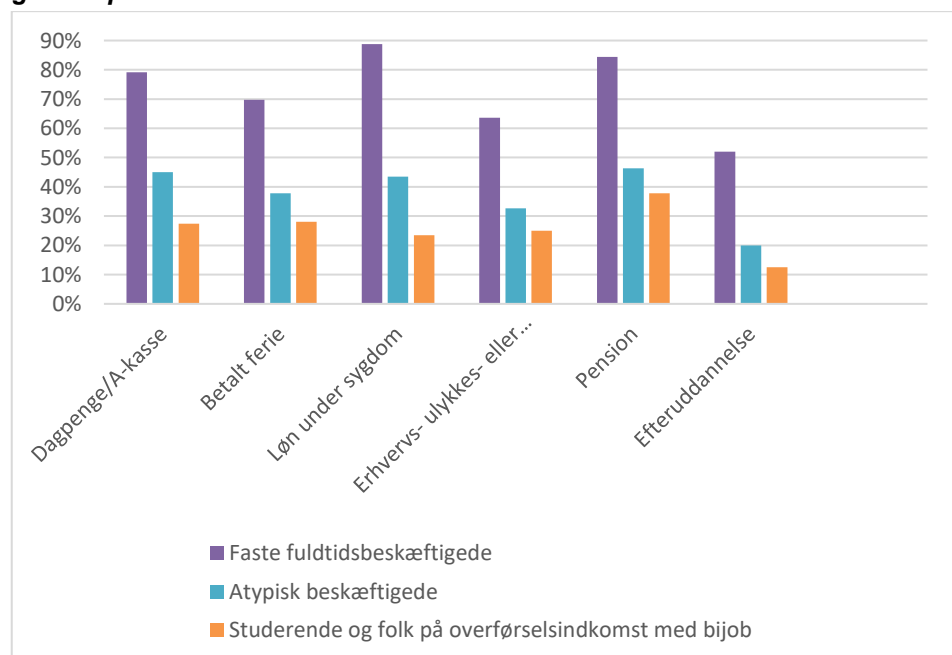
**Tabel 11: Andelen af respondenter, der bliver målt på en af følgende måder i deres arbejde i procent**

<b>Akkord</b>	5%
<b>Hastighedsmåling</b>	6%
<b>Rating</b>	4%
<b>Tidsregistrering</b>	23%
<b>Andet</b>	9%
<b>Nej, ingen af ovenstående</b>	64%
N=2741; Note her kunne markeres flere svar	

### 3.5 Et mindre fintmasket socialt sikkerhedsnet

Ser vi på gruppen af atypiske og faste fuldtidsbeskæftigede, viser 3F surveyen, at mens de faste fuldtidsbeskæftigede ofte har adgang til en række sociale goder, så fremstår de atypisk beskæftigede, de studerende og folk på overførselsindkomst med bijob mindre dækket af det sociale sikkerhedsnet, som holder hånden under danske beskæftigede i tilfælde af eksempelvis ledighed og sygdom (figur 9).

**Figur 9: Andelen af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, der har adgang til en eller flere af de listede sociale goder i procent**

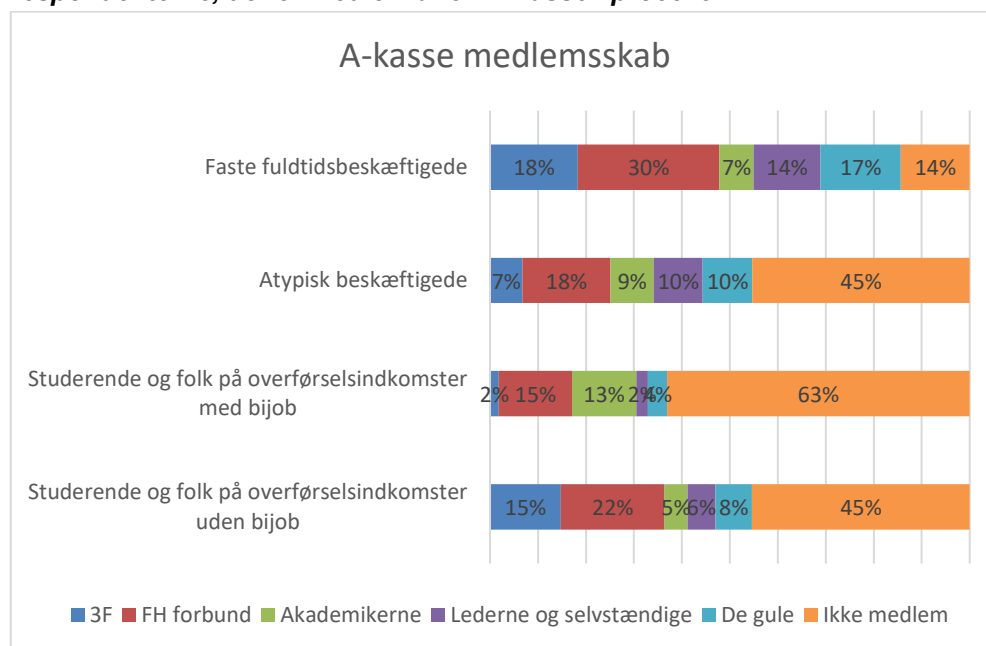


N= 2741, p= 0,000 (Chi<sup>2</sup>); Note her kunne markeres flere svar.

Under halvdelen af de atypisk beskæftigede og endnu færre af de studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob beretter om, at de har adgang til dagpenge/A-kasse, betalt ferie, løn under sygdom, arbejdsmarkedspension eller er dækket i tilfælde af en erhvervsskade eller arbejdsulykke. Derimod angiver flertallet af de faste fuldtidsbeskæftigede, at de er dækket i tilfælde af sygdom, en arbejdsskade/ulykke og arbejdsløshed, ligesom de ofte har adgang til betalt ferie og en arbejdsmarkedspension (figur 8). Efteruddannelse er derimod et område, hvor både faste fuldtidsbeskæftigede og atypisk beskæftigede oplever at have mindre adgang til, om end der også er markante forskelle mellem grupperne: 52% af de faste fuldtidsbeskæftigede har adgang til efteruddannelse sammenlignet med 20% af de atypiske beskæftigede, og 13% af de studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob (figur 8).

At atypisk beskæftigede, ligesom de studerende og folk på overførelsesindkomst, er mindre dækket i tilfælde af arbejdsløshed og sygdom skyldes *ikke* nødvendigvis fravalget af en A-kasse. Ved at koble 3F survey-data med registerdata, fremgår det, at 86% af de faste fuldtidsbeskæftigede er medlem af en A-kasse, mens det gælder knap 55% af de atypisk beskæftigede, og 37% af de studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob (figur 10).

**Figur 10: Andelen af atypiske og fastefuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, der er medlem af en A-kasse i procent**



N: 3120, Note her trækkes på registerdata pr årets udgang 2020, der er derfor en tidsforskydning ift. spørgeskemabesvarelsene, hvilket betyder, at der kan være forskel på tallene ift. fagforeningsmedlemskab.

Ved at sammenholde informanternes svar om adgang til dagpenge og deres A-kassemedlemskab, fremgår det, at en mindre gruppe blandt såvel de faste fuldtidsbeskæftigede som de atypisk beskæftigede, de studerende og folk på overførelsesindkomst, *ikke* er dagpengeberettigede trods deres medlemskab af

en A-kasse. Det fremgår endvidere af figur 9, at kun et mindretal af de adspurgte er medlem af en A-kasse under 3F (18% af de faste fuldtidsbeskæftigede, 7% af de atypisk beskæftigede og 2% af studerende og folk på overførelsesindkomster med bijob). Flertallet er medlem af andre A-kasser, som ofte er tilknyttet en fagforening under FH familien, ligesom der også er eksempler på folk, der er medlem af en A-kasse under lederne, akademikerne og de gule (figur 9). Ikke desto mindre er der en relativ stor gruppe blandt de adspurgte, som ikke er medlem af en A-kasse og dermed *ikke* er dækket af det sociale sikkerhedsnet i tilfælde af sygdom eller arbejdsløshed.

### 3.5 På kanten af den danske model og fraværet af kollegialt samvær

Atypisk beskæftigede synes ikke kun at være på kanten af den danske model, når det kommer til A-kasse medlemskab, men også når det drejer sig om at arbejde på en overenskomstdækket arbejdsplads med tillidsvalgte. Således viser 3F surveyen, at mens 66% af de faste fuldtidsbeskæftigede er på arbejdspladser med overenskomst, så drejer det sig om knap 29% af de atypisk beskæftigede og 28% af de studerende og folk på overførelsesindkomst (tabel 12).

**Tabel 12: Andelen af atypiske og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, der er dækket af overenskomst i procent**

<b>Faste fuldtidsbeskæftigede</b>	66%
<b>Atypisk beskæftigede</b>	29%
<b>Studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob</b>	28%
N= 2741	

Udover ofte at være på en arbejdsplads uden overenskomst, viser 3F-surveyen endvidere, at 51% af de atypisk beskæftigede og 22% af de faste fuldtidsbeskæftigede er på en arbejdsplads uden tillidsvalgte (tabel 13).

**Tabel 13: Andelen af atypiske og faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne, der er på en arbejdsplads med tillidvalgte i procent**

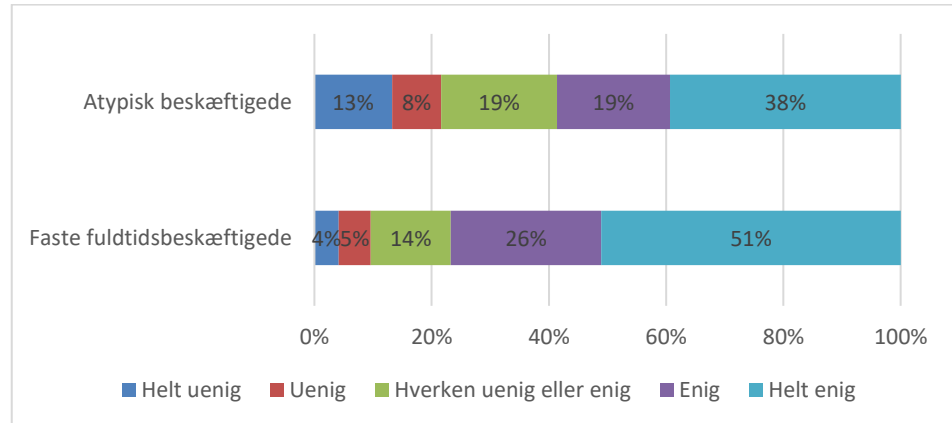
	<b>Faste fuldtidsbeskæftigede</b>	<b>Atypisk beskæftigede</b>
<b>Tillidsrepræsentant</b>	19%	10%
<b>Arbejds miljørepræsentant</b>	16%	8%
<b>Ja, begge dele</b>	42%	29%
<b>Nej, ingen af ovenstående</b>	22%	51%
N= 2708, Note: 33 solo-selvstændige har ikke svaret på dette spørgsmål.		

Atypisk beskæftigede arbejder således ofte på kanten af den danske model. Men det at arbejde på overenskomstdækket arbejdsplads med tillidsvalgte er dog i mange tilfælde *ikke* en garanti for, at de adspurgte føler sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen. Det er især de atypisk beskæftigede, der oplever at stå uden for arbejdspladsens fællesskab: 21% af de atypisk beskæftigede



svarer, at de er helt eller delvist uenige i udsagnet ”Jeg føler mig som en del af et fællesskab på mit arbejde”, mens det gælder for knap 10% af de faste fuldtidsbeskæftigede (figur 11).

**Figur 11: Andelen af respondenter, der erklærer sig enige eller uenige i udsagnet: ”Jeg føler mig som en del af et fællesskab på mit arbejde” – fordelt på beskæftigelsesform i procent**



N= 2413, Note: Gruppen af studerende og folk på overførelsesindkomst med og uden bijob er ikke inkluderet i gruppen af atypiske beskæftigede

Det tyder derfor på, at atypisk beskæftigedes løse tilknytning til arbejdspladsen ikke kun har betydning for, hvorvidt de er dækket af en overenskomst og arbejder på en arbejdsplads med tillidsvalgte. Det synes også at have stor betydning for, hvorvidt de føler at være del af fællesskabet på deres arbejdsplads, og om de har adgang til det sociale sikkerhedsnet, der holder hånden under arbejdstagerne i tilfælde af sygdom og arbejdsløshed. Ikke desto mindre er mange atypisk beskæftigede tilfredse med deres nuværende arbejde og foretrækker en atypisk beskæftigelse frem for et fast fuldtidsjob trods de usikkerheder, der typisk følger med at være atypisk beskæftiget.

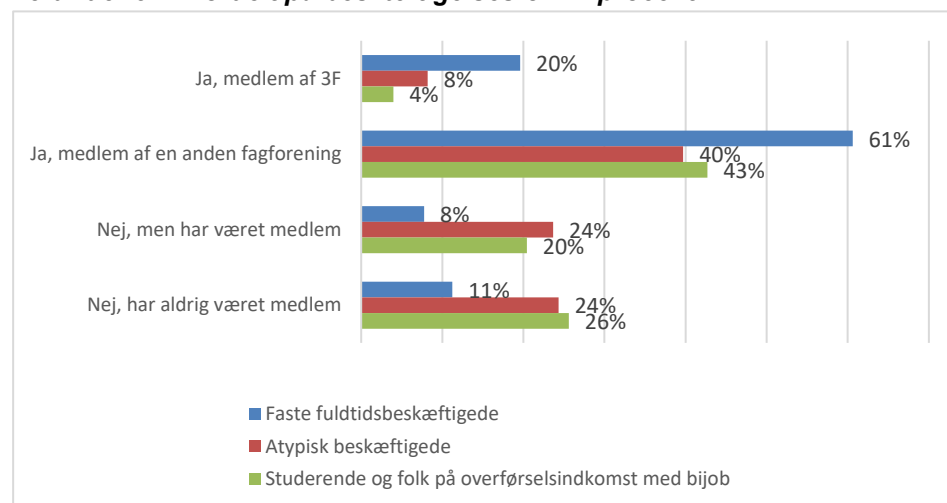
## 4. Atypiske beskæftigede og fagforeningen

Atypisk beskæftigede og deres forhold til fagbevægelsen kan undersøges på forskellig vis. I 3F-surveyen har vi blandt andet spurgt ind til, hvorvidt folk er medlem af en fagforening, og om de har været i kontakt med den danske fagbevægelse. Vi har endvidere spurgt ind til, hvorvidt respondenterne på undersøgelsestidspunktet har haft brug for hjælp i forbindelse med deres arbejde, og hvem de i den sammenhæng ville tage kontakt til. Vi har ligeledes forhørt os hos den enkelte, hvad de mener, fagforeningen kan hjælpe dem med, og hvilke services de efterlyser. I de følgende afsnit ser vi nærmere på respondenternes besvarelser på ovennævnte spørgsmål.

### 4.1. Fagforeningsmedlemskab

I vores undersøgelse af lavtlønsgrupperne træder det frem, at atypisk beskæftigede i mindre udtrækning er medlem af fagforeningen end faste fuldtidsbeskæftigede. Således viser 3F surveyen, at 48% af de atypisk beskæftigede og 80% af de faste fuldtidsbeskæftigede blandt respondenterne er medlem af en fagforening. Men de er ikke nødvendigvis medlem af 3F. Det var således kun 20% af de faste fuldtidsbeskæftigede og 8% af de atypiske beskæftigede, der var medlem af 3F (figur 12).

**Figur 12: Andelen af respondenter, der er medlem af en fagforening og herunder 3F – fordelt på beskæftigelsesform i procent**



N=2741; Note: her trækkes på spørgeskemabesvarelserne, og der er derfor forskel på tallene ift. A-kassemedlemskab, hvor der trækkes på registerdata pr årets udgang 2020.

Blandt de adspurgte har knap hver fjerde af de atypiske beskæftigede og hver femte af de studerende og folk på overførselsindkomst med bijob tidligere været medlem af en fagforening. Blandt de faste fuldtidsbeskæftigede drejer det sig om knap hver tiende. Der er også en del blandt de atypiske beskæftigede og de studerende/overførselsindkomster med bijob, som ikke tidligere havde været medlem af en fagforening (figur 12).

#### 4.2. Kontakten til fagforeningen

Det er kun en mindre gruppe af de faste fuldtidsbeskæftigede og atypisk beskæftigede, der har været i kontakt med fagforeningen inden for det seneste år. Det drejer sig således om 29% af de faste fuldtidsbeskæftigede og 26% af de atypisk beskæftigede, mens 21% af de studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob har været i kontakt med fagforeningen. Selvom flertallet oplever at have fået den hjælp, de havde brug for, da de kontaktede fagforeningen, så er der også en mindre gruppe – knap hver femte – som ikke har haft den oplevelse (tabel 14).

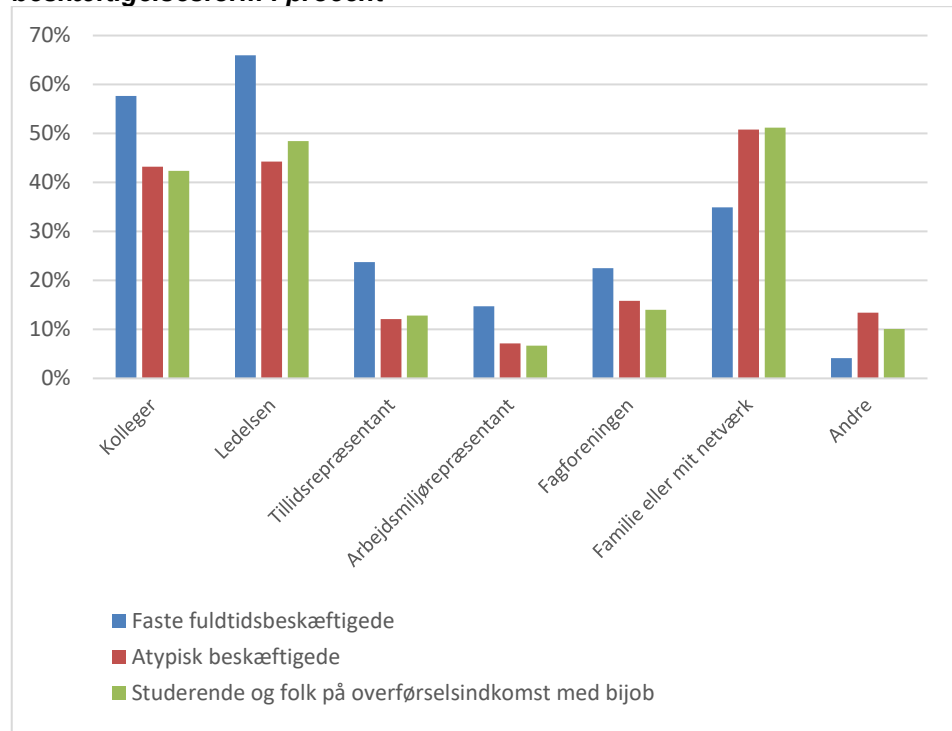
**Tabel 14: Andelen af respondenter der har været i kontakt med fagforeningen indenfor det seneste år og hvorvidt de fik den hjælp de havde brug for – fordelt på beskæftigelsesform i procent**

	Faste fuldtids- beskæftigede	Atypisk beskæftigede	Studerende og folk på overførselsind- komst med bijob
<b>Har været i kontakt med fagforeningen inden for det seneste år</b>	29%	26%	21%
<b>Jeg fik den hjælp, som jeg havde brug for, da jeg henvendte mig til fagforeningen (kun dem som har været i kontakt med fagforeningen)</b>			
<i>Enig</i>	66%	63%	:
<i>Hverken enig/uenig</i>	16%	18%	:
<i>Uenig</i>	17%	19%	:
N= 2741; note der er for få observationer til at kunne vise tallene for studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob.			

#### 4.3 Hvilke services efterspørges

Blandt de adspurgte svarer 77% af de faste fuldtidsbeskæftigede og 67% af de atypisk beskæftigede, at de på undersøgelsestidspunktet *ikke* har brug for hjælp i forbindelse med deres arbejdsliv. Blandt den gruppe, som oplever at have brug for hjælp, er det ofte uklareret relateret til løn, arbejdstid, jobsøgning og arbejdsrelateret stress, der bliver fremhævet (bilag 1; tabel 38). Det er dog ikke nødvendigvis fagforeningen eller tillidsvalgte, som folk vælger at gå til, hvis de oplever problemer i hverdagen. Det er i stedet typisk ledelsen, kolleger og familie, som den enkelte vælger at snakke med, selvom lidt flere blandt de faste fuldtidsbeskæftigede vælger at gå til de tillidsvalgte på arbejdspladsen eller fagforeningen (figur 13).

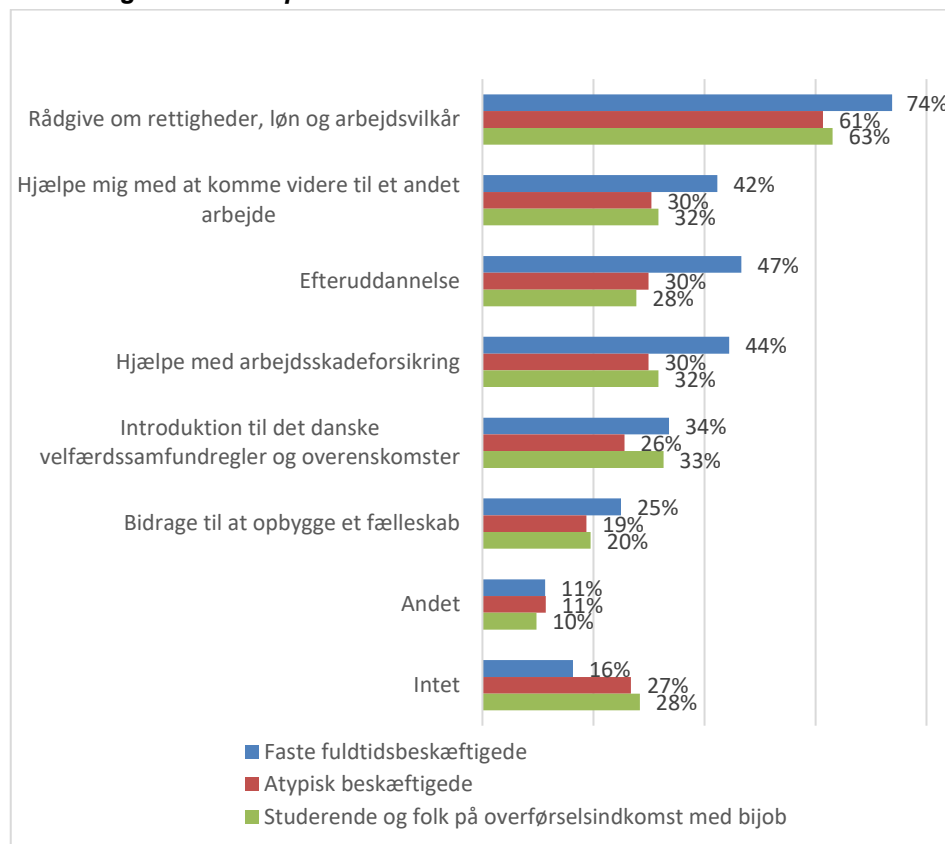
**Figur 13: Fordelingen af respondenter, der svarer på spørgsmålet: 'Hvem går du til, hvis du har brug for hjælp ift. dit arbejde?' – fordelt på beskæftigelsesform i procent**



N= 2741, Note: Her kunne markeres flere svar

Selvom flertallet af de adspurgte på undersøgelsestidspunktet ikke oplever problemer i hverdagen, og flere vælger at gå til ledelsen, kolleger eller familie, når problemerne presser sig på, så viser 3F-surveyen også, at mange oplever, at fagforeningen kan være behjælpelig på forskellig vis. I den sammenhæng er nogle af højdespringerne henholdsvis rådgivning om rettigheder, løn og arbejdsvilkår samt hjælp til jobsøgning, efteruddannelse og arbejdsskadeforsikring (figur 13). Introduktion til det danske velfærdssamfund, regler og overenskomster stod også relativt højt på listen. Dertil kommer, at knap hver fjerde af de faste fuldtidsbeskæftigede og hver femte atypisk beskæftigede efterlyser hjælp fra fagforeningen, når det kommer til at opbygge et fællesskab på arbejdspladsen. Der er dog også et relativt stort mindretal især blandt de atypisk beskæftigede, der ikke mente, at fagforeningen kunne være dem hjælpsom (figur 14).

**Figur 14: Fordelingen af respondenter, der svarer på spørgsmålet: 'Hvad kan fagforeningen gøre for at hjælpe dig?' – fordelt på beskæftigelsesform i procent**

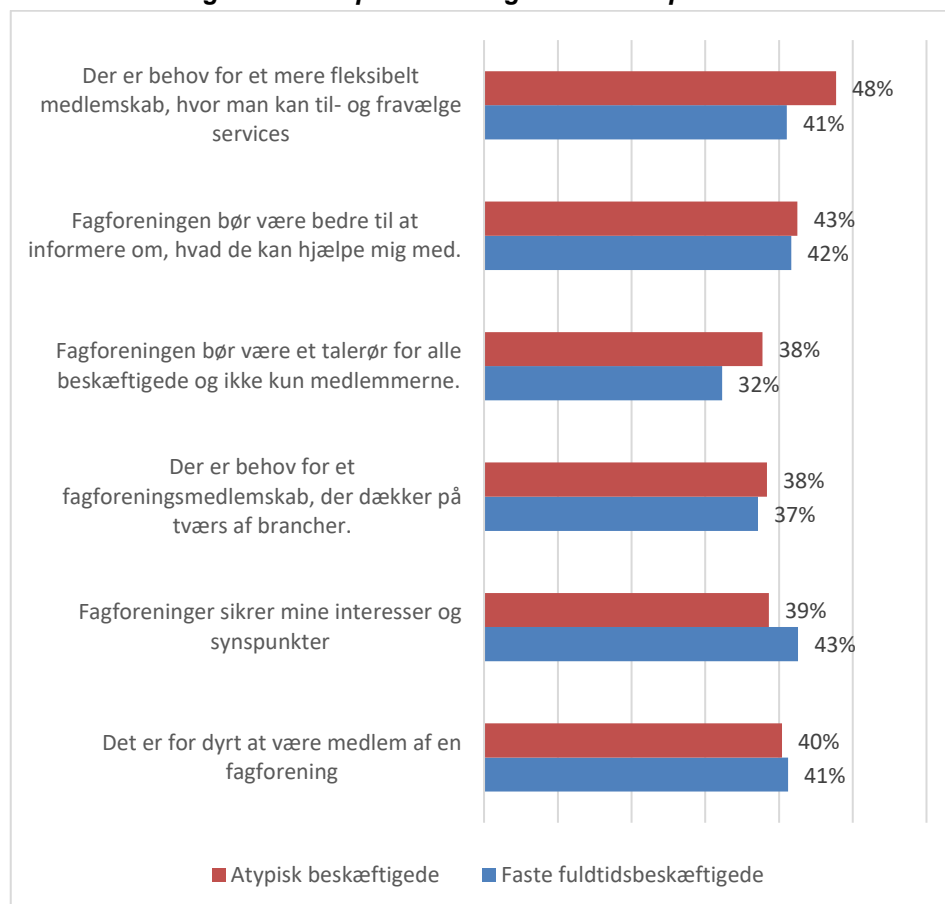


N=2741, Note: her kunne markeres flere svar.

#### 4.4. Fremtidens fagforening- hvad efterspørges på sigt

Ser på vi nærmere på, hvad de atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede blandt lavtlønsgrupperne efterspørger hos fremtidens fagforening, så fremgår det af 3F-surveyen, at knap 48% af de atypisk beskæftigede og 41% af de faste fuldtidsbeskæftigede efterlyser et mere fleksibelt fagforeningsmedlemskab, hvor den enkelte kan til- og fravælge services. Andre – 43% af de atypisk beskæftigede og 42% af de faste fuldtidsbeskæftigede – fremhæver, at fagforeningen bør være bedre til at informere om, hvordan de kan hjælpe den enkelte. Andre fremhæver, at der er behov for et fagforeningsmedlemskab, der dækker på tværs af brancher, ligesom knap 40% af både faste fuldtidsbeskæftigede og atypisk beskæftigede efterlyser et billigere fagforeningskontingent, da mange synes, at det er for dyrt at være medlem (figur 15).

**Figur 15: Andelen af respondenter, der er helt enige/enige i et eller flere af de listede udsagn – fordelt på beskæftigelsesform i procent**



N= 2413 Note: studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob er ikke med i gruppen over atypiskbeskæftigede.

Det fremgår endvidere af figur 14, at 38% af de atypisk beskæftigede og 32% af de faste fuldtidsbeskæftigede mener, at fagforeningen bør være et talerør for alle beskæftigede og ikke kun for medlemmer. Dertil kommer, at kun 39% af de atypisk beskæftigede og 43% af de faste fuldtidsbeskæftigede oplever, at fagforeninger sikrer deres interesser og synspunkter. Der tegner sig dermed et billede af, at fremtidens fagforening bør tilbyde et mere fleksibelt og billigere medlemskab samt være bedre til ikke kun at informere om deres services, men også i højere grad sikre at medlemmerne oplever, at deres interesser og synspunkter bliver repræsenteret i organisationen.

## 5. Sammenfatning – tværgående tematikker

3F-surveyen med forskellige grupper af atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede inden for udvalgte 3F-områder giver indblik i gruppernes arbejdslivs og relation til fagbevægelsen. Der er flere tværgående tematikker i survey-dataene, som også blev identificeret i interviewmaterialet i henholdsvis delrapport I og delrapport II. Der synes således at være en række fælles tematikker, som gør sig gældende ikke kun for den brede gruppe af atypisk beskæftigede, men også blandt flere faste fuldtidsbeskæftigede indenfor såvel de områder, 3F organiserer, som på det øvrige arbejdsmarked. Nogle af de tematikker, der går på tværs af survey materialet, er følgende:

- *Atypisk beskæftigelse inden for udvalgte 3F-brancher:* 3F-surveyen antyder, at andelen af atypisk beskæftigede blandt de adspurgte inden for fremstillingsindustrien, bygge- og anlægssektoren, transport, det grønne område, rengøring, hotel og restauration er højere end arbejdskraftundersøgelsens generelle tal for det samlede arbejdsmarked, selvom der er markante brancheforskelle. Knap hver tredje af de adspurgte inden for fremstillingsindustrien og bygge- og anlægssektoren er atypisk beskæftiget, mens dette gælder for hver anden inden for transport og det grønne område. Knap tre ud af fire af de adspurgte i 3F-surveyen inden for hotel og restauration er atypisk beskæftigede, mens det drejer sig om knap to ud af tre blandt de adspurgte i rengøringssektoren. Gruppen af atypisk beskæftigede er en broget flok, hvor der er eksempler på såvel de mere traditionelle og velkendte former for atypisk beskæftigelse, som marginal deltid, tidsbegrænset ansættelse samt bureauvikarer, ligesom der ses nye beskæftigelsesformer, der omfatter platformsarbejdere (3%), indlejet arbejdskraft/subcontracted work (9%) og folk på nul timerskontrakter (5%). Dertil kommer, at et fåtal af de solo-selvstændige eller freelancere kun i mindre grad eller slet ikke kan vælge, hvornår de ønsker at arbejde, ligesom en mindre gruppe af de solo-selvstændige har en fast vagtplan eller ikke er CVR-registeret, hvormed der kan stilles spørgsmålstegn ved, om de kan betragtes som solo-selvstændige i traditionel forstand. Atypisk beskæftigedes arbejdssituation spænder således bredt, men mange oplever en lav indtjening, og det gælder også, når der ses bort fra gruppen af studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob. Ud over de usikkerheder, der kan følge med et lavtlønsjob, så er atypisk beskæftigelse også ofte forbundet med en løsere tilknytning til arbejdspladsen sammenlignet med faste fuldtidsbeskæftigede, da de inden for det seneste år har oplevet flere jobskifte og perioder med arbejdsløshed end de faste fuldtidsbeskæftigede. Mange atypisk beskæftigede synes derfor at have, hvad der kan betegnes som en 'kludetæppeøkonomi' bestående af flere indtægtskilder, når der ses henover det seneste år.
- *Muligheder og udfordringer ved atypisk beskæftigelse:* Atypisk beskæftigede er en broget flok, og selvom der knytter sig en række usikkerheder til en atypisk beskæftigelse – såsom svingende og ofte et usikkert indkomstgrundlag, lavere jobsikkerhed samt fravær af en ansættelseskontrakt og fravær af garanterede arbejdstimer – så foretrækker knap halvdelen af de atypisk beskæftigede en løsere ansættelse med færre

timer frem for et fast fuldtidsjob. Det er især seniorerne, dvs. beskæftigede i alderen 50+ år, og beskæftigede med etnisk dansk baggrund, der foretrækker at være løst ansat fremfor at have et fast fuldtidsjob. Mange atypisk beskæftigede er endvidere tilfredse med deres nuværende arbejde og i den gruppe er der en overvægt af mænd, seniorer samt folk med etnisk dansk baggrund. Dertil kommer, at kun et mindretal af de atypisk beskæftigede er bekymret for at miste deres job, om end der er dobbelt så mange blandt de atypisk beskæftigede end de faste fuldtidsbeskæftigede, der frygter at blive arbejdsløse. Flere synes at sætte pris på den *fleksibilitet*, der ofte følger med en atypisk beskæftigelse, og måske vægter fleksibiliteten endda højere end de sikkerheder, der typisk følger med et fast fuldtidsjob. Flexibiliteten ved atypisk beskæftigelse understreges yderligere ved, at mere end halvdelen af de atypisk beskæftigede enten altid eller i høj grad kan vælge, hvornår de ønsker at arbejde, mens det drejer sig om knap hver femte af de faste fuldtidsbeskæftigede. Atypisk beskæftigede er dog ofte knap så begejstrede for den løn, de modtager. Knap hver fjerde af de atypisk beskæftigede oplever, at det er svært at få tingene til at hænge sammen økonomisk, hvilket er en dobbelt så høj andel som blandt de faste fuldtidsbeskæftigede. *Skiftende arbejdstimer, jagten på flere timer og ulønnet arbejde* præger mange atypisk beskæftigedes arbejdssituation. Knap hver tredje tager ulønnet arbejde i forbindelse med deres primære beskæftigelse og blandt dem arbejder cirka halvdelen i gennemsnit 6 eller flere timer om ugen uden løn. Dertil kommer, at flere af de atypisk beskæftigede oplever, at de *ikke* har adgang til overtidsbetaling og weekendtillæg, selvom de ofte arbejder på skæve tidspunkter – dobbelt så mange atypisk beskæftigede som faste fuldtidsbeskæftigede rapporterer om dette. Også når det kommer til andre sociale goder synes der at være et *mindre fintmasket socialt sikkerhedsnet* til at holde hånden under de atypisk beskæftigede i tilfælde af ledighed, sygdom eller en arbejdsulykke/skade, ligesom flere ikke har adgang til en arbejdsmarkedspension, efteruddannelse mv. Mange atypisk beskæftigede arbejder endvidere ofte på en ikke-overenskomstdækket arbejdsplads eller er på en arbejdsplads uden tillidsvalgte. Flere atypisk beskæftigede føler heller ikke, at de er en del af fællesskabet på deres arbejdsplads, ligesom de i mindre grad vælger at gå til enten fagforeningen eller de tillidsvalgte, hvis de oplever problemer i hverdagen. I stedet vælger de i højere grad at gå til ledelsen, kollegerne eller trække på familie og egne netværk.

- *Atypisk beskæftigede og fagforeningen:* Et kendetegn for flere af de atypisk beskæftigede, der deltog i surveyen, er at de mindre hyppigt er medlem af 3F, og knap halvdelen af dem har valgt *ikke* at være medlem af en fagforening, selvom en del tidligere har været fagforeningsmedlemmer. Det er kun knap hver tredje, der har været i kontakt med en fagforening, og blandt dem nævner en mindre gruppe – knap hver femte – at de ikke fik den hjælp, som de havde brug for, da de kontaktede fagforeningen. Flertallet oplever dog, at fagforeningen kan være behjælpelig på forskellig vis. Nogle af højespringerne blandt respondenterne er henholdsvis rådgivning om rettigheder, løn og arbejdsvilkår samt hjælp til jobsøgning, efteruddannelse og arbejdsskadeforsikring. Knap hver femte atypisk beskæftigede efterlyser endvidere hjælp fra fagforeningen, når det kommer til at opbygge et



fællesskab på arbejdspladsen, ligesom flere ønsker, at fagforeningen tilbyder en introduktion til det danske velfærdssamfund, regler og overenskomster. Der er dog også et relativt stort mindretal, især blandt de atypisk beskæftigede (27%), der mener, at fagforening ikke kan være dem behjælpelig. Når det kommer til *fremtidens fagforening* er nogle af de services, som de atypiske og faste fuldtidsbeskæftigede efterlyser, blandt andet et mere fleksibelt fagforeningsmedlemskab, ligesom billigere kontingent var på ønskelisten blandt flere atypisk og faste fuldtidsbeskæftigede. Et fagforeningsmedlemskab, der dækker på tværs af brancher, blev også fremhævet, ligesom flere nævner, at fagforeningen bør være bedre til at hjælpe den enkelte og i højere grad formå at repræsentere den enkeltes interesser og synspunkter.