

Unge i atypisk beskæftigelse

En kortlægning af omfanget
og konsekvenserne



Rapporten er udarbejdet af
CEVEA for DUF – Dansk Ungdoms Fællesråd
November 2021

Layout: Grafisk Afdeling



Indholds- fortegnelse

Sammenfatning	4
Indledning	5
Atypisk beskæftigelse	6
Omfanget af atypisk beskæftigelse	9
Lønmodtagerrettigheder	12
Oplevet jobusikkerhed	14
Konsekvenser af corona-krisen	16
Metoden bag	18

Sammenfatning

Denne rapport undersøger (i) omfanget af atypiske beskæftigelsesformer blandt unge og (ii) de personlige konsekvenser ved at være atypisk ansat som ung. I rapporten sammenlignes unge (18-29 år) i atypiske ansættelser med unge i almindelige lønmodtagerjobs og voksne (30+-årige) i atypiske ansættelser.

Rapporten viser overordnet set, at mange unge er atypisk beskæftigede, og at unge i atypiske ansættelser generelt har færre lønmodtagerrettigheder, oplever større jobusikkerhed og blev hårdere ramt under corona-krisen end unge i almindelige lønmodtagerjobs og ældre i atypiske ansættelser. De væsentligste resultater er:

Atypisk beskæftigelse er særligt udbredt blandt unge:

Knap 6 ud af 10 (57 pct.) unge i beskæftigelse er i en eller anden form for atypisk beskæftigelse. Ser man bort fra studerende mv. og fokuserer specifikt på dem, der har arbejde som primær beskæftigelse, gælder det ca. hver tredje (34 pct.). Det er i begge tilfælde et markant større omfang end blandt de øvrige danskere på 30 år eller derover.

Deltidsansættelser er mest udbredt, men en del unge er også ansat midlertidigt og på 0-timers-kontrakter:

Ca. 4 ud af 10 (42 pct.) unge i beskæftigelse er ansat på deltid, og for unge i primær beskæftigelse gælder det knap hver femte (19 pct.). Derudover er omkring 13 pct. af de unge i beskæftigelse midlertidigt ansatte, og for dem i primær beskæftigelse gælder det 10 pct. Endelig er godt hver fjerde ung (27 pct.) i beskæftigelse ansat på en 0-timers-kontrakt, og for dem i primær beskæftigelse gælder det hver tiende (10 pct.).

Unge i atypiske ansættelser har færre ansættelsesrettigheder end unge i almindelige lønmodtagerjobs:

F.eks. er det kun ca. 4 ud af 10 (42 pct.) af de atypisk ansatte under 30 år, som er sikret ret til løn eller dagpenge under sygdom. Frasorterer vi studerende mv. gælder det godt 3 ud af 4 (77pct.). Det er markant færre end blandt unge i almindelig lønmodtagerbeskæftigelse, hvor stort set alle er sikret ret til løn eller dagpenge under sygdom.

Unge i atypiske ansættelser oplever større jobusikkerhed:

F.eks. er det hver tredje ung (36 pct.) i en atypisk ansættelse, som tror, at det er overvejende eller meget sandsynligt, at vedkommende vil blive arbejdsløs inden for de næste 12 måneder. Til sammenligning er det kun 6 pct. af de unge i almindelige lønmodtagerjobs og 21 pct. af de ældre i atypiske ansættelser, som finder det sandsynligt.

Unge i atypiske ansættelser oplevede i højere grad negative konsekvenser af corona-krisen:

F.eks. oplevede godt hver femte ung i en atypisk ansættelse (21 pct.) at blive sat ned i tid eller få færre timer efter nedlukningen, og specifikt for dem i primær beskæftigelse var det knap hver fjerde (23 pct.). Modsat var det kun tilfældet for hhv. 4 og 1 pct. af de unge i almindelige lønmodtagerjobs og hhv. 9 og 11 pct. af de voksne i atypiske ansættelser.

Indledning



I gennem de senere år har forskellige atypiske ansættelsesformer vundet indpas på det danske arbejdsmarked, og opgørelser viser, at de er særligt udbredt blandt de unge. Mange fritidsjobs, studiejobs, ufaglærte jobs og åbninger for nyuddannede er kendetegnet ved usikre og løse ansættelsesvilkår, hvor man ofte ikke er sikret en fast stilling, timetal eller løn. Det drejer sig blandt andet om deltidsansatte, midlertidigt ansatte, tilkaldte vikarer, freelancere og ansatte på såkaldte 0-timers-kontrakter.

For nogle unge kan disse ansættelsesformer være et positivt tilvalg, fordi de imødekommer et behov for fleksibilitet, f.eks. hvis jobbet skal kombineres med et studie. For andre kan det være et ufrivilligt vilkår, som er forbundet med dårligere løn- og arbejdsforhold samt større jobusikkerhed.

Det sidste var særligt tydeligt under corona-krisen, hvor mange unge betalte en høj pris. Ifølge tal fra Beskæftigelsesministeriets meldte over 200.000 unge under 30 år sig ledige i perioden fra d. 9. marts 2020 til d. 8. august 2021.¹ Det svarer til en tredjedel af alle nyledige i samme periode. Dertil kommer, at mange af dem ikke nødvendigvis var dækket af regeringens hjælpepakker og derfor reelt stod uden indkomst under krisen eller var nødt til at gældsætte sig. Det er bekymrende, fordi arbejdsløshed, utryghed og økonomisk mistrivsel kan sætte langvarige spor på de unges generelle trivsel og livskvalitet.

Denne rapport stiller skarpt på unge i atypiske og usikre ansættelsesforhold. Rapporten undersøger dels omfanget af atypiske beskæftigelsesformer blandt unge, dels de personlige konsekvenser ved at være atypisk ansat som ung. De personlige konsekvenser er opdelt efter emnerne (i) lønmodtagerrettigheder, (ii) oplevet jobusikkerhed og (iii) konsekvenser af corona-krisen.

Unge er i rapporten defineret som 18-29-årige. Rapporten sammenligner unge i atypiske ansættelser med unge i almindelige lønmodtagerjobs og voksne (30+-årige) i atypiske ansættelser.

Analyserne i denne rapport er udarbejdet af Tænk tanken Cevea for Dansk Ungdoms Fællesråd. I rapportens sidste afsnit findes en uddybende beskrivelse af datagrundlaget og metoden bag analyserne.

¹ Se Beskæftigelsesministeriets regionale overvågning af situationen på arbejdsmarkedet fordelt på forskellige karakteristika med status den 8. august 2021.

Atypisk beskæftigelse

Atypisk beskæftigelse er en samlebetegnelse for mange forskellige beskæftigelsesformer, som har det til fælles, at de ikke falder ind under normale beskæftigelsesforhold.² Det gælder i forhold til to centrale karakteristika: (i) at være ansat på fuld tid og (ii) at være ansat på ubestemt tid. I denne rapport er fokus på fire overordnede atypiske beskæftigelsesformer. Disse er deltidsansatte³, midlertidigt ansatte, 0-timers-kontrakter og solo-selvstændige. I faktaboksen nedenfor er der givet en definition af de forskellige atypiske beskæftigelsesformer i rapporten.

I analyserne ses der bort fra lærlinge, elever og praktikanter. Disse grupper har nok midlertidige ansættelser, men er i gang med et lovreguleret ansættelses- og uddannelsesforløb, der er den typiske vej ind på det ordinære arbejdsmarked. Derfor er denne gruppe af unge frasorteret.

Derudover indgår solo-selvstændige kun i opgørelserne over omfanget af atypiske beskæftigelsesformer og ikke i analyserne af de atypisk ansattes lønmodtagerrettigheder, oplevede jobusikkerhed og konsekvenser af corona-krisen. Begrundelsen for at frasortere de solo-selvstændige i disse analyser er, at fokus her specifikt er på lønmodtagere og ikke beskæftigede som sådan. Man kan argumentere for, at nogle solo-selvstændiges vilkår i højere grad minder om lønmodtageres end om selvstændiges, hvis de eksempelvis er kontraktligt knyttet til en enkelt arbejdsgiver over en længere periode. I et sådan tilfælde kan de solo-selvstændige reelt stå i et lønmodtagerlignende forhold, selvom de formelt optræder som selvstændige. Andre solo-selvstændige vil dog ligne "ægte" selvstændige både formelt og uformelt.

Derudover vil de solo-selvstændige i kraft af deres status som selvstændige i mange tilfælde have ringere og mere risikable vilkår end både almindelige lønmodtagere og atypisk ansatte, fordi de ikke er omfattet af samme arbejdsretlige og overenskomstmaessige regulering. Derfor er der tale om en særskilt problemstilling for denne gruppe af unge.

Det skal bemærkes, at forskellige atypiske beskæftigelsesformer både kan være et aktivt tilvalg og et ufrivilligt vilkår for den enkelte. For nogle unge kan de eksempelvis opfylde et behov for fleksibilitet og autonomi, hvis man ikke er bundet af faste arbejdstimer.

For andre kan de være forbundet med uønskede ansættelsesvilkår, som man er nødt til at acceptere, f.eks. fordi man ikke kan finde almindelig lønmodtagerbeskæftigelse. Analyserne i denne rapport kan ikke afgøre, hvorvidt de atypiske ansættelser er selvvalgte eller ufrivillige, og det er sådan set heller ikke hensigten. Formålet er i stedet at belyse, hvilke konsekvenser det har for de unge at være atypisk ansat med hensyn til basale lønmodtagerrettigheder og -vilkår, usikkerhed og følgerne af nedlukningen under corona-krisen.

Selvom de unge i atypisk beskæftigelse generelt oplever større usikkerhed, varierer det på enkelte områder på tværs af ansættelsesforhold. F.eks. vil unge i midlertidige ansættelser oftere frygte at blive ledige inden for det kommende år end unge i deltidsansættelser. Derfor fremhæves det i analyserne, hvis resultaterne i særlig grad er drevet af visse atypiske ansættelsesformer.

² Jf. f.eks. ILO (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO.

³ Deltidsansættelser er i en dansk kontekst en relativ almindelig og velreguleret ansættelsesform. Ikke desto mindre kan deltidsansatte risikere at opleve ringere ansættelsesvilkår end fuldtidsansatte, f.eks. i forhold til løn under sygdom eller barsel. Derfor karakteriseres deltidsansatte som atypisk ansatte, hvilket er i tråd med meget dansk og international forskning.

Fakta

Forskellige atypiske beskæftigelsesformer

Deltidsansættelse:

En ansættelse med en normal arbejdstid på 30 timer eller mindre ugentligt.

Midlertidig ansættelse:

En tidsbegrænset eller opgavebegrænset ansættelse. Dvs., at ansættelsen har en på forhånd aftalt udløbsdato eller ophører ved afslutningen på en nærmere bestemt arbejdsopgave.

0-timers-kontrakter:

En ansættelse, hvor man som ansat hverken er garanteret et bestemt antal timer eller en fast løn.

Solo-selvstændige:

Selvstændige (har eget firma) uden egne ansatte.

Gennem alle analyserne i rapporten skelnes der mellem alle beskæftigede og primært beskæftigede. Den første gruppe omfatter den samlede gruppe af unge i beskæftigelse, herunder eksempelvis studerende som er beskæftigede i et studiejob. Den anden gruppe inkluderer kun unge, der har arbejde som deres primære beskæftigelse, f.eks. unge som arbejder i forbindelse med et sabbatår, nyuddannede i deres første job eller unge uden en kompetencegivende uddannelse.

Begge mål er relevante. Det første mål siger noget om unge i atypiske jobs på det danske arbejdsmarked generelt. Det andet siger noget om unge i atypiske jobs, hvor det vedrører deres primære indtægtsgrundlag.

For det enkelte unge menneske er det alt andet lige mere alvorligt, hvis dårligere lønmodtagerrettigheder og usikre arbejdsvilkår vedrører den primære indtægt. Atypiske ansættelser kan også medføre økonomisk usikkerhed samt dårligere lønmodtagerrettigheder og usikre arbejdsvilkår blandt unge, der har andre primære

indtægter. F.eks. vil mange studerende have behov for et arbejde ved siden af SU'en for at kunne betale deres udgifter. Men dels er det trods alt ikke deres primære beskæftigelse/indtægtskilde, og dels kan der som sagt være nogle unge, som foretrækker en løs ansættelse med muligheden for at arbejde mere eller mindre i visse perioder. Derfor skelner rapporten mellem alle beskæftigede og primært beskæftigede.



Omfanget af atypisk beskæftigelse

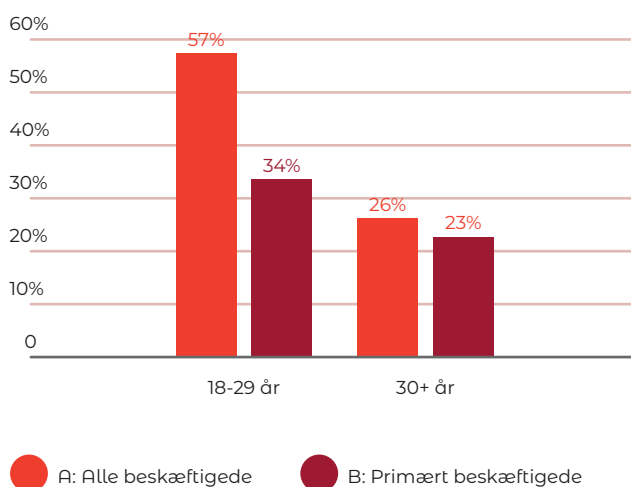


Dette afsnit ser på omfanget af forskellige atypiske ansættelsesformer blandt unge. Her fremgår det, at mange unge er atypisk beskæftigede, og at de er det i forholdsvis større omfang end den øvrige befolkning (30+-årige). Figur 1 viser, at knap 6 ud af 10 (57 pct.) unge i beskæftigelse er i en eller anden form for atypisk beskæftigelse.

Blandt dem i primær beskæftigelse gælder det ca. hver tredje (34 pct.). Det er i begge tilfælde et markant større omfang end blandt de øvrige danskere på 30 år eller derover, hvor andelen af atypisk beskæftigede udgør 26 pct. blandt den samlede gruppe af beskæftigede og 23 pct. blandt dem i primær beskæftigelse. Forskellene mellem aldersgrupperne er statistisk signifikante både blandt alle beskæftigede og primært beskæftigede ($p < 0,01$).

Deltidsansættelse er den klart mest udbredte af de forskellige atypiske beskæftigelsesformer blandt unge. Ca. 4 ud af 10 (42 pct.) unge i beskæftigelse er ansat på deltid, og for unge i primær beskæftigelse gælder det knap hver femte (19 pct.), jf. figur 2. Derudover er 0-timers-kontrakter også forholdsvis udbredt blandt unge. Godt hver fjerde (27 pct.) i beskæftigelse er ansat i stillinger, hvor de hverken er garanteret et bestemt timetal eller en fast løn, og for dem i primær beskæftigelse gælder det hver tiende (10 pct.). En del unge er også ansat i midlertidige ansættelser. Blandt alle beskæftigede gælder det 13 pct., og for dem i primær beskæftigelse er det 10 pct. Den mindst udbredte af de fire atypiske beskæftigelsesformer er solo-selvstændige. Ca. 4 pct. af alle unge i beskæftigelse kan karakteriseres som selvstændige uden egne ansatte, og for de primært beskæftigede er det 6 pct.

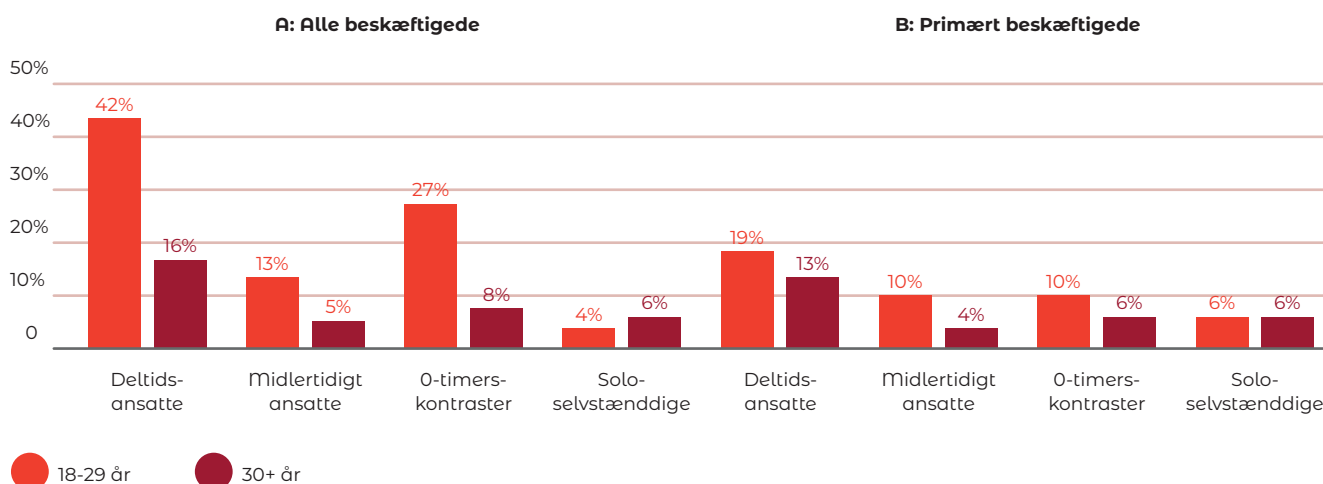
Figur 1. Omfanget af atypisk beskæftigede blandt 18-29-årige og 30+-årige, pct.



Note: Omfanget er opgjort som andele af aldersgruppernes samlede beskæftigelse (A) og primære beskæftigelse (B). Beskæftigede omfatter både lønmodtagere og selvstændige (med og uden egne ansatte).

Sammenligner man de unge med den ældre del af befolkningen på 30 år eller derover, er der signifikant flere unge med deltidsansættelser og midlertidige ansættelser, både når det gælder alle beskæftigede og primært beskæftigede ($p < 0,05$). Der er ligeledes signifikant flere unge med 0-timers-kontrakter blandt alle beskæftigede ($p < 0,05$). De øvrige forskelle mellem de to aldersgrupper i figur 2 er ikke signifikante. Det viser, at deltidsansættelser, midlertidige ansættelser og til dels 0-timers-kontrakter forekommer hyppigere blandt de unge på arbejdsmarkedet sammenlignet med de ældre aldersgrupper.

Figur 2. Omfanget af forskellige atypiske beskæftigelsesformer blandt 18-29-årige og 30+-årige, pct.

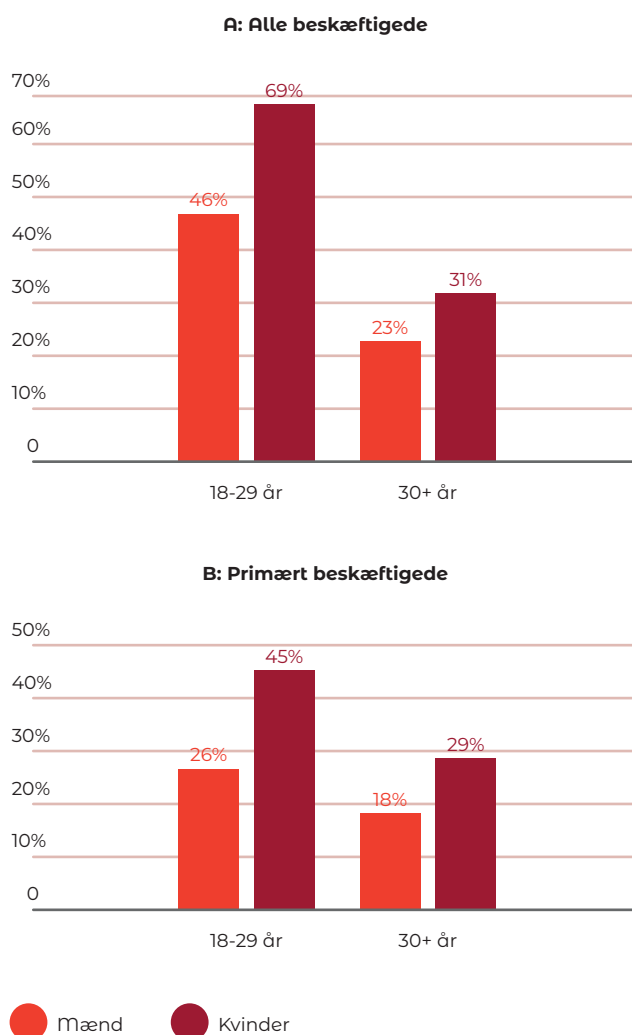


Note: Omfanget er opgjort som andele af aldersgruppernes samlede beskæftigelse (A) og primære beskæftigelse (B). Beskæftigede omfatter både lønmodtagere og selvstændige (med og uden egne ansatte). Det bemærkes, at man ikke kan summere på tværs af grupperne i figurene. Det skyldes, at de samme respondenter kan optræde i flere grupper. Det er eksempelvis muligt både at være på deltid og midlertidigt ansat.

De unge i atypisk beskæftigelse fordeler sig forskelligt på tværs af køn og uddannelsesniveau. Figur 3 viser, at der er en overrepræsentation af atypisk beskæftigede blandt kvinder mellem 18 og 29 år. Knap 7 ud af 10 unge (69 pct.) kvinder i beskæftigelse er atypisk beskæftigede og specifikt for dem med arbejde som primær beskæftigelse gælder det knap hver anden (45 pct.). Til sammenligning er tallene hhv. 46 og 26 pct. blandt mænd mellem 18 og 29 år, hvilket svarer til en forskel på omtrent 20 procentpoint i begge tilfælde. Disse forskelle er statistisk signifikante på 0,01-niveau. Overrepræsentationen blandt unge kvinder ses inden for alle atypiske beskæftigelsesformer med undtagelse af solo-selvstændige, hvor forekomsten er størst blandt de unge mænd. Sammenligner man unge mænd og kvinder i atypisk beskæftigelse med de ældre mænd og kvinder i atypisk beskæftigelse, er der en større andel af atypisk beskæftigede blandt de unge inden for begge køn. Det gælder både i den samlede gruppe af beskæftigede og de primært beskæftigede. Det betyder, at sandsynligheden for at være atypisk beskæftiget er større, når du er mellem 18 og 29 år, end når du er 30 år eller ældre, uanset om du er mand eller kvinde. Når vi alene fokuserer på dem, der har arbejde som primær beskæftigelse er forskellen mellem unge og ældre mænd knap signifikant ved 0,05-niveau ($p = 0,07$).

Note: Omfanget er opgjort som andele af aldersgruppernes samlede beskæftigelse (A) og primære beskæftigelse (B) inden for hvert køn. Beskæftigede omfatter både lønmodtagere og selvstændige (med og uden egne ansatte).

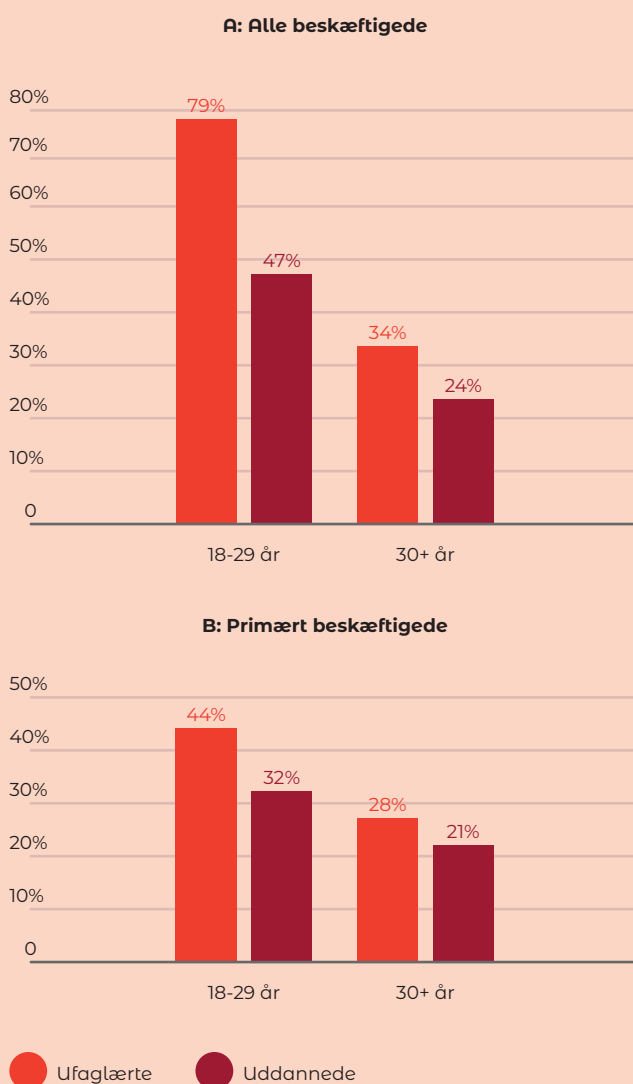
Figur 3. Omfanget af atypisk beskæftigede fordelt på køn, pct.



Figur 4 viser, at der i en vis grad også er en overrepræsentation af atypisk beskæftigede blandt unge ufaglærte. Blandt alle beskæftigede er knap 8 ud af 10 (79 pct.) af de ufaglærte mellem 18 og 29 år i atypisk beskæftigelse, mens det gælder knap hver anden (47 pct.) af de uddannede i samme aldersgruppe. For dem i primær beskæftigelse er omfanget hhv. 44 og 32 pct. Det er særligt deltidsansættelser og 0-timers-kontrakter, som er udbredt blandt de unge ufaglærte. Det er dog kun forskellen i den samlede gruppe af beskæftigede, som er statistisk signifikant ($p < 0,001$).

I sammenligning med de voksne på 30 år eller derover er andelen af atypisk beskæftigede større blandt de unge mellem 18 og 29 år. Det gælder for såvel ufaglærte som uddannede. Det viser, at alder er en risikofaktor i forhold til at være atypisk beskæftiget for begge uddannelsesgrupper. Når vi alene fokuserer på dem, der har arbejde som primær beskæftigelse, er forskellen mellem unge og ældre ufaglærte knap signifikant ved 0,05-niveau ($p = 0,06$).

Figur 4. Omfanget af atypisk beskæftigede fordelt på uddannelse, pct.



Note: Omfanget er opgjort som andele af aldersgruppernes samlede beskæftigelse (A) og primære beskæftigelse (B) inden for hver uddannelsesgruppe. Beskæftigede omfatter både lønmodtagere og selvstændige (med og uden egne ansatte). Uddannelsesgrupperne svarer til respondenternes højest gennemførte uddannelse. Ufaglærte omfatter personer med grundskolen eller en gymnasial uddannelse. Uddannede omfatter personer med en erhvervsfaglig uddannelse eller en videregående uddannelse.

Lønmodtager rettigheder

Dette afsnit undersøger lønmodtagerrettigheder for unge i atypiske ansættelser.⁴ Afsnittet viser, at unge i atypiske ansættelser generelt har færre rettigheder end unge i almindelige lønmodtagerjobs.

Som det fremgår af figur 5, er det kun ca. 4 ud af 10 (42 pct.) af de atypisk ansatte under 30 år, som er sikret ret til løn eller dagpenge under sygdom. Betragter vi alene dem i primær beskæftigelse gælder det godt 3 ud af 4 (77pct.). Andelen, der har ret til løn eller dagpenge under sygdom, bliver altså større, når vi frasorterer studerende mv., men der er i begge tilfælde tale om en signifikant lavere andel end for unge i almindelig lønmodtagerbeskæftigelse ($p < 0,001$), hvor stort set alle er sikret ret til løn eller dagpenge under sygdom.

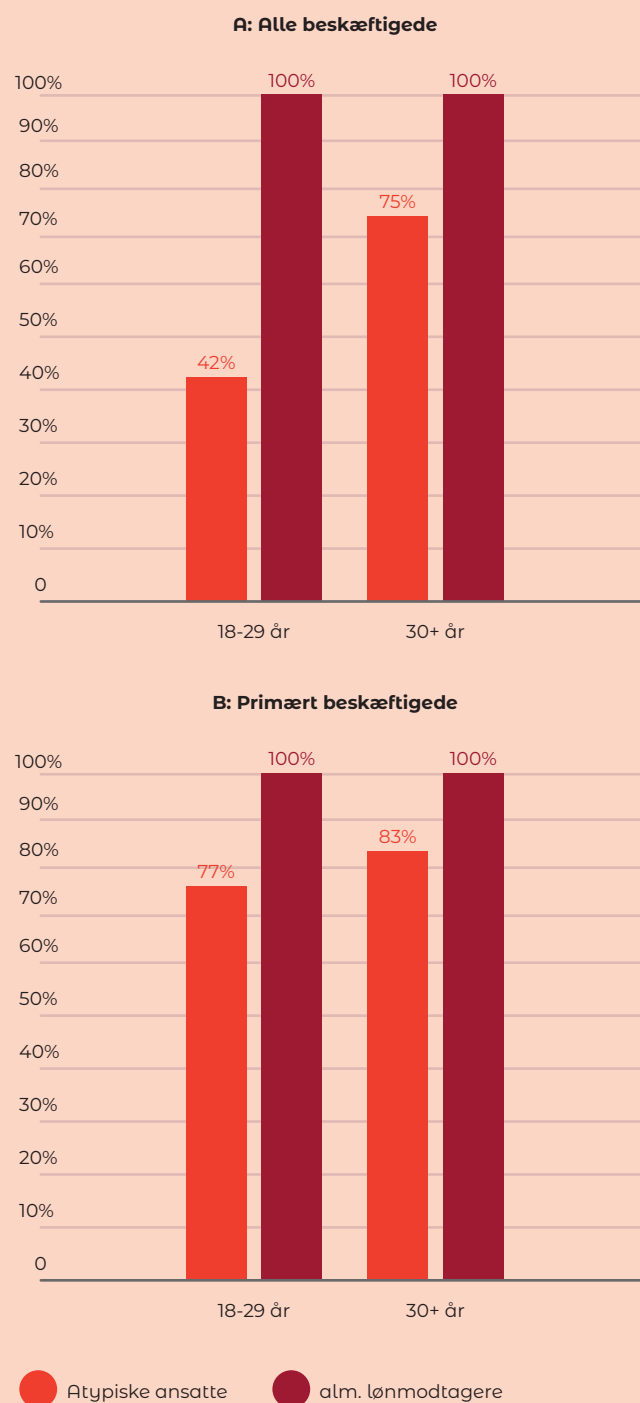
Tallene viser med andre ord, at over halvdelen af unge i atypiske ansættelser ikke er sikret nogen indtægt, hvis de bliver syge. For dem, hvor det gælder deres primære indtægtskilde, er det knap hver fjerde. Det er særligt unge på 0-timers-kontrakter, som ikke har ret til løn eller dagpenge under sygdom. Det er ikke overraskende, da unge i denne type ansættelser typisk ikke har faste eller forudsigelige arbejdstimer.

Det fremgår også af figur 5, at unge i atypiske ansættelser er dårligere stillet end voksne (30+-årige) i atypiske ansættelser med hensyn til at få løn eller dagpenge under sygdom. Forskellen mellem de to aldersgrupper er signifikant blandt alle beskæftigede ($p < 0,001$). Ser man kun på dem med atypisk ansættelse som primær beskæftigelse, er der dog ikke nogen statistisk signifikant forskel. Det betyder, at der blandt dem, der har atypisk arbejde som primær beskæftigelse, stort set er lige så få 30+-årige, der har ret til løn eller dagpenge under sygdom, som blandt de unge under 30 år.

Når vi alene fokuserer på ret til løn under sygdom og ser bort fra sygedagpenge, er mønsteret fuldstændig det samme.

Note: Spørgsmål: "Hvis du er syg på en arbejdsdag, har du så ret til at holde fri med fuld løn eller sygedagpenge?". Søjlerne angiver andelen af respondenter, som har svaret "Jeg har ret til at holde fri og få fuld løn under sygdom" eller "Jeg har ret til at holde fri og få sygedagpenge under sygdom". Ved ikke-svar er frasorteret. Omfanget er opgjort som andele af aldersgruppernes samlede beskæftigelse (A) og primære beskæftigelse

Figur5. Andel med ret til løn eller dagpenge under sygdom, pct.



⁴ I de følgende afsnit fokuseres der alene på lønmodtagere. Derfor indgår selvstændige med og uden egne an-satte ikke i analyserne.

En anden grundlæggende rettighed som lønmodtager er retten til løn eller dagpenge under barsels- og forældreorlov. Også her er unge i atypiske ansættelser dårligere stillet både i forhold til unge i almindelig lønmodtagerbeskæftigelse og den ældre befolkning i atypiske ansættelser. Ca. 2 ud af 3 (68 pct.) unge i atypiske ansættelser angiver, at de har ret til (fuld eller delvis) løn eller barselsdagpenge, mens det gælder 95 pct. af de unge i almindelige lønmodtagerjobs og 87 pct. af den ældre befolkning i atypiske jobs, jf. figur 6. I begge tilfælde er forskellene statistisk signifikante ($p < 0,05$).

Tallene svarer til, at hver tredje ung vil stå uden indkomst, hvis vedkommende er atypisk ansat og skal på barsels- eller forældreorlov. Igen er det særligt de unge på 0-timers-kontrakter, som er dårligt stillede.

Når vi alene fokuserer på ret til løn under barsel og ser bort fra dagpenge, er mønsteret det samme for de unge: Unge i atypiske ansættelser er dårligere stillet end unge i almindelige lønmodtagerjobs. Til gengæld forsvinder forskellen mellem unge og de 30+-årige i atypiske ansættelser, når vi alene ser på løn under barsel. Det viser, at en del ældre i atypiske ansættelser har ret til dagpenge, men ikke løn under barsel.

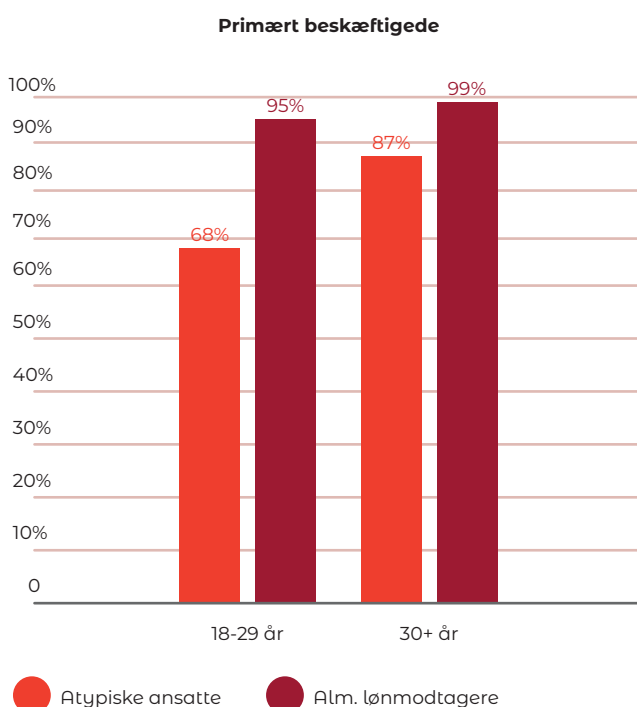
En tredje rettighed som lønmodtager er retten til at få dagpenge under ledighed. Retten til arbejdsløshedsdagpenge er ikke sikret i ansættelseskontrakter eller overenskomster, men kræver, at man er medlem af en a-kasse og opfylder betingelserne for at være dagpengeberettiget.

Som det fremgår af figur 7, angiver godt 6 ud af 10 (62 pct.) unge i atypiske ansættelser, at de ville have ret til at få dagpenge, hvis de mistede deres job i morgen. Det er en signifikant lavere andel end for unge i almindelige lønmodtagerjobs ($p < 0,01$), hvor godt 8 ud af 10 (81 pct.) angiver at være dagpengeberettiget. Det er også en lavere andel end for voksne (30+-årige) i atypiske ansættelser, hvor 3 ud af 4 (75 pct.) siger, at de har ret til dagpenge. Forskellen mellem unge i atypiske ansættelser og voksne i atypiske ansættelser er dog ikke statistisk signifikant ($p = 0,11$).

● Atypiske ansatte ● Alm. lønmodtagere

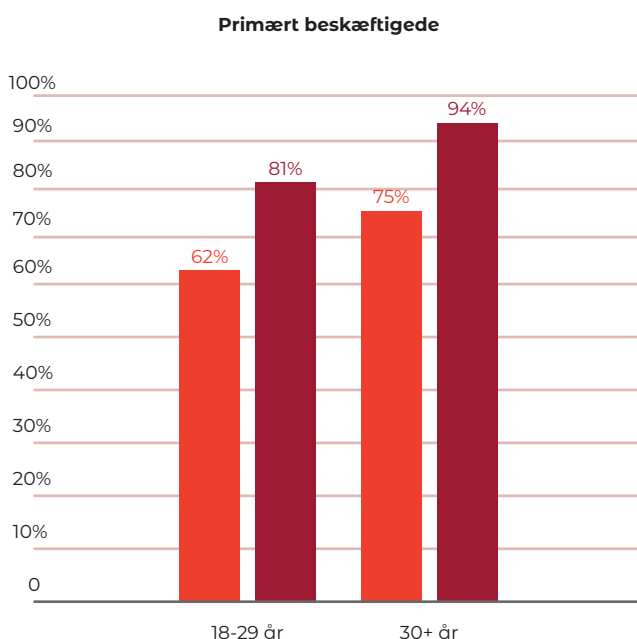
Note: Spørgsmål: "Vil du have ret til at få dagpenge, hvis du mistede dit job i morgen?". Søjlerne angiver andelen af respondenter, som har svaret "Ja". Ved ikke-svar er frasortet. Spørgsmålet er kun stillet til dem i primær beskæftigelse, og omfanget er opgjort som andelen af primært beskæftigede inden for hver aldersgruppe. Beskæftigede omfatter alene lønmodtagere, og derfor er selvstændige (med og uden ansatte) frasortet.

Figur 6. Andel med ret til løn eller dagpenge under barsels- eller forældreorlov, pct.



Note: Spørgsmål: "Hvis du ønskede at komme på barselsorlov eller forældreorlov, ville du have ret til at gå på orlov enten uden løn, med delvis løn, med fuld løn eller barselsdagpenge?". Søjlerne angiver andelen af respondenter, som har svaret "Jeg ville have ret til at gå på orlov med fuld løn", "Jeg ville have ret til at gå på orlov med delvis løn" eller "Jeg ville have ret til at gå på orlov med barselsdagpenge". Ved ikke-svar er frasortet. Spørgsmålet er kun stillet til dem i primær beskæftigelse, og omfanget er opgjort som andelen af primært beskæftigede inden for hver aldersgruppe. Beskæftigede omfatter alene lønmodtagere, og derfor er selvstændige (med og uden ansatte) frasortet.

Figur 7. Andel med ret til dagpenge, hvis de blev ledige i morgen, pct.



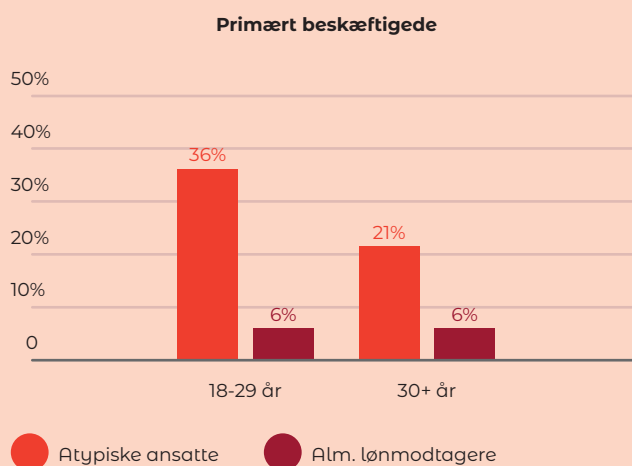
Oplevet jobusikkerhed

Dette afsnit beskæftiger sig med spørgsmålet om, hvorvidt unge i atypiske ansættelser i højere grad oplever usikkerhed i deres ansættelsesforhold. Afsnittet stiller skarpt på to forhold: (i) om de unge i atypiske ansættelser tror, at de vil blive arbejdsløse inden for den nærmeste fremtid, og (ii) om de unge i atypiske ansættelser har søgt andet arbejde, mens de har været i deres nuværende job.

Som det fremgår af figur 8, er det godt hver tredje ung (36 pct.) i en atypisk ansættelse, som tror, at det er overvejende eller meget sandsynligt, at vedkommende vil blive arbejdsløs inden for de næste 12 måneder. Til sammenligning er det kun 6 pct. af de unge i almindelige lønmodtagerjobs, som finder det sandsynligt. Figuren viser også, at de unge i atypiske ansættelser i højere grad end ældre (30+-årige) i atypiske ansættelser tror, at de vil blive arbejdsløse inden for det næste år. Det gælder nemlig kun hver femte ældre (21 pct.). Forskellene mellem de unge i atypiske ansættelser og de unge i almindelige lønmodtagerjobs såvel som de ældre i atypiske ansættelser er statistisk signifikante ($p < 0,05$).

Det er særligt de unge i midlertidige ansættelser og på 0-timers-kontrakter, som tror, de vil blive arbejdsløse inden for det næste års tid. For dem i midlertidige ansættelser giver det god mening, da ansættelsesforholdet sandsynligvis vil udløbe for mange af dem, og det er ikke sikkert, at de får et nyt job i direkte forlængelse af deres nuværende ansættelse. For dem på 0-timers-kontrakter kan forklaringen være, at de er dårligere sikret mod at blive afskediget.

Figur 8. Andel som tror, det er sandsynligt, at de vil blive arbejdsløse inden for de næste 12 måneder, pct.



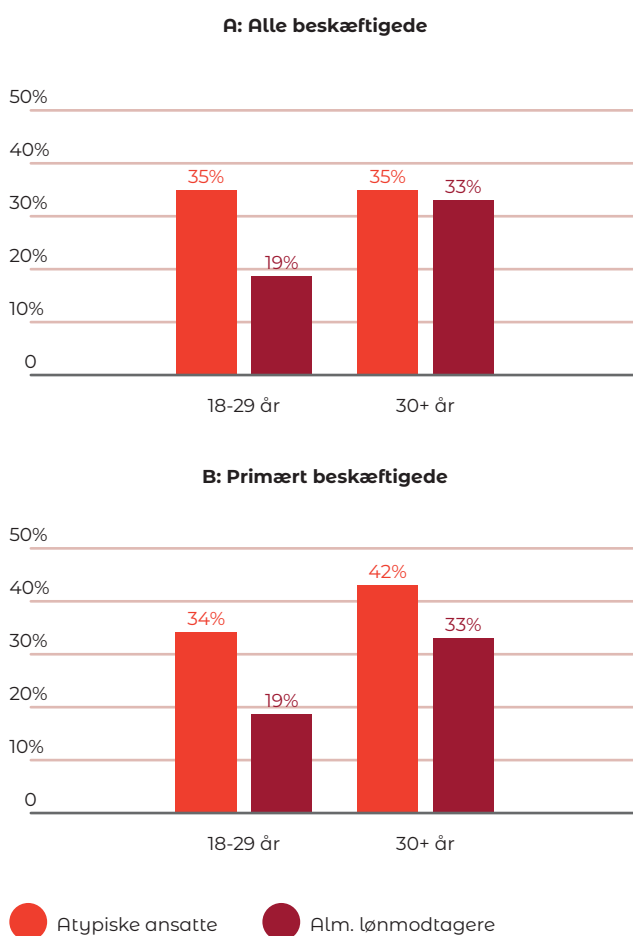
Note: Spørgsmål: "Hvor sandsynligt tror du, det er, at du i de næste 12 måneder vil blive arbejdsløs?". Søjlerne angiver andelen af respondenter, som har svaret "Sandsynligt" eller "Meget sandsynligt". Ved ikke-svar er frasortet. Spørgsmålet er kun stillet til dem i primær beskæftigelse, og omfanget er opgjort som andelen af primært beskæftigede inden for hver aldersgruppe. Beskæftigede omfatter alene lønmodtagere, og derfor er selvstændige (med og uden ansatte) frasortet.

Hvis man er utilfreds med sine arbejdsforhold eller mangler vished om sin jobsituation, kan det føre til, at man forsøger at finde et andet arbejde. Figur 9 viser, hvor mange der har søgt et andet arbejde, mens de har været i deres nuværende job. Både blandt alle beskæftigede og blandt dem med arbejde som primær beskæftigelse angiver godt hver tredje (hhv. 35 og 34 pct.) af de atypiske ansatte mellem 18 og 29 år, at de har søgt et andet arbejde. Omvendt er det kun tilfældet for knap hver femte (19 pct.) af de almindelige lønmodtagere i samme aldersgruppe. Det gælder, uanset om vi betragter den samlede gruppe af beskæftigede, eller alene dem der har arbejde som primær beskæftigelse. Det betyder, at sandsynligheden for at søge et andet arbejde er næsten dobbelt så stor, hvis man som ung er atypisk ansat frem for almindelig lønmodtager. Forskellene mellem grupperne er statistisk signifikante ($p < 0,05$).

Adspurgte om årsagen til, at man har søgt andet arbejde, angiver unge i deltidsansættelser oftest, at de søger et job med flere arbejdstimer.⁵ Det samme er tilfældet blandt unge på 0-timers-kontrakter.

For unge i midlertidige ansættelser er den hyppigste årsag, at de tror eller ved, at deres nuværende job vil ophøre.⁶

Figur 9. Andel som har søgt andet arbejde, pct.



Note: Spørgsmål: "Har du søgt andet arbejde, mens du har været i dit nuværende job? Også søgning af jobs med ganske få timer skal medtages". Søjlerne angiver andelen af respondenter, som har svaret "Ja". Ved ikke-svar er fraseret. Omfanget er opgjort som andele af aldersgruppernes samlede beskæftigelse (A) og primære beskæftigelse (B). Beskæftigede omfatter alene lønmodtagere, og derfor er selvstændige (med og uden ansatte) fraseret.

5 I relation hertil angiver 4 ud af 10 (40 pct.) unge på deltid, at de ønsker at arbejde flere timer om ugen i deres nuværende job, hvis de selv kunne bestemme. Specifikt for unge på deltid i deres primære beskæftigelse angiver godt hver anden (51 pct.) det samme. Det viser samlet set, at mange unge i deltidsansættelser accepterer at arbejde mindre, end de selv foretrækker.

6 Respondenterne er blevet spurgt: "Hvad er årsagen til, at du har søgt andet arbejde? Vælg gerne flere svar". Respondenterne har haft mulighed for at svare følgende: "Tror eller ved, at nuværende job vil ophøre", "Ønsker bedre arbejdsforhold (fx bedre løn eller arbejdstimer)", "Søger et job med flere arbejdstimer", "Søger et job med færre arbejdstimer", "Søger bijob", "Ønsker mere interessante arbejdsopgaver", "Andet" og "Ved ikke/ønsker ikke at svare".

Konsekvenser af corona-krisen

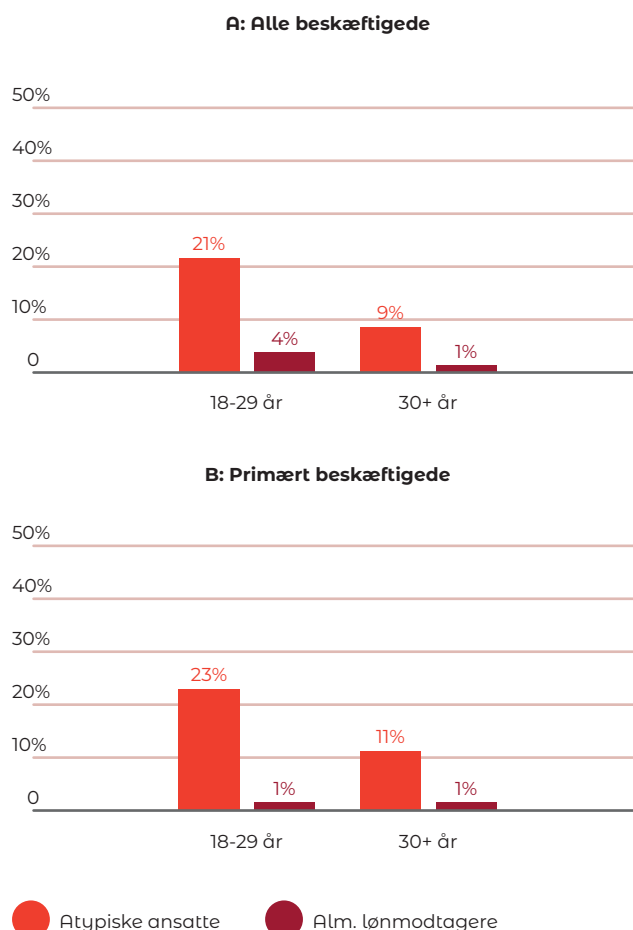
Unge i atypiske ansættelser risikerer at blive ramt hårdt i krisetider, fordi de ikke har samme ansættelsesrettigheder og jobsikkerhed. Dette afsnit kaster lys over, i hvilket omfang de atypisk ansatte under 30 år oplevede negative konsekvenser af corona-krisen siden nedlukningen af Danmark d. 11. marts 2020.⁷

Figur 10 viser, at godt hver femte ung i en atypisk ansættelse (21 pct.) oplevede at blive sat ned i tid eller få færre timer efter nedlukningen, og specifikt for dem i primær beskæftigelse var det knap hver fjerde (23 pct.). Modsat var det kun tilfældet for hhv. 4 og 1 pct. af de unge i almindelige lønmodtagerjobs. Disse forskelle er signifikante på 0,001-niveau. Det viser, at der var markant større risiko for at blive sat ned i tid under corona-krisen, hvis man som ung var atypisk ansat.

Også i sammenligning med de ældre i atypiske jobs var der flere unge i atypiske jobs, der oplevede at blive sat ned i tid eller få færre timer. Blandt dem på 30 år eller derover var det tilfældet for 9 pct. af den samlede gruppe af beskæftigede og 11 pct. for dem i primær beskæftigelse. Forskellene mellem unge og voksne i atypiske ansættelser er signifikante på 0,01-niveau. Det betyder, at man som ung med en atypisk ansættelse var særligt udsat under corona-krisen, fordi risikoen for at blive sat ned i tid ikke alene var højere, hvis man var atypisk ansat, men også hvis man var under 30 år.

Sandsynligheden for at blive sat ned i tid eller få færre timer under corona-krisen var større for de unge i deltidsansættelser og på 0-timers-kontrakter og mindre for de unge i midlertidige ansættelser. Det kan hænge sammen med, at ansættelsesforholdet for de unge i midlertidige ansættelser har stået til at løbe ud, og derfor har det ikke været nødvendigt i samme omfang at sætte dem ned i tid.

Figur 10. Andel som er blevet sat ned i tid/har fået færre timer, pct.



Note: Spørgsmål: "Har du oplevet nogen af følgende konsekvenser af corona-krisen siden nedlukningen af Danmark den 11. marts 2020?". Søjlerne angiver andelen af respondenter, som har svaret "Jeg er blevet sat ned i tid/har fået færre timer". Omfanget er opgjort som andele af aldersgruppernes samlede beskæftigelse (A) og primære beskæftigelse (B). Beskæftigede omfatter alene lønmodtagere, og derfor er selvstændige (med og uden ansatte) frasortet.

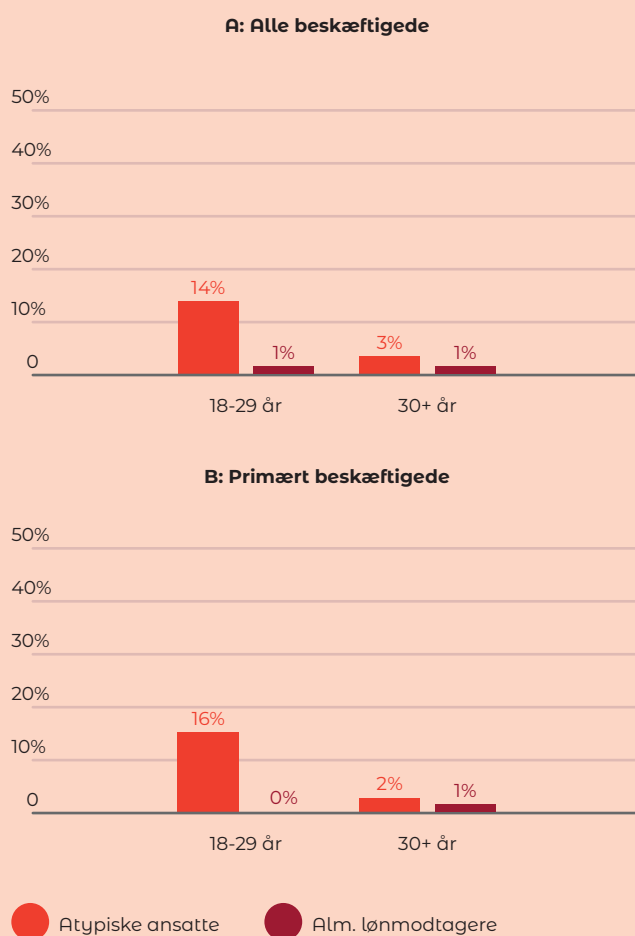
⁷ Der tages i dette afsnit udgangspunkt i respondenternes beskæftigelse i februar 2020. Respondenterne er i undersøgelsen blevet spurgt retrospektivt til deres beskæftigelsesstatus i februar 2020 – dvs. før den 11. marts 2020, hvor Danmark blev lukket ned på grund af corona-pandemien. Det er rimeligt at antage, at man kan svare retvisende, når der er tale om så markant en begivenhed.

Figur 11 viser andelen af unge i atypiske og almindelige ansættelser, som blev hjemsendt uden løn som følge af corona-krisen. Her fremgår det tydeligt, at unge i atypiske ansættelser i højere grad end unge i almindelige ansættelser oplevede at blive hjemsendt uden løn. Det var tilfældet for 14 pct. af de atypisk ansatte unge i gruppen af alle beskæftigede og 16 pct. i gruppen af primært beskæftigede. For de almindelige lønmodtagere mellem 18 og 29 år var der derimod stort set ingen, som oplevede at blive sendt hjem uden løn. Disse forskelle er stærkt statistisk signifikante ($p < 0,001$).

På trods af de forskellige lønkompensationsordninger, der var under krisen, oplevede en del unge i atypiske jobs altså alligevel af blive sendt hjem fra deres arbejde uden løn. Det var ikke overraskende unge ansat på 0-timers-kontrakter, som særligt oplevede dette. Det hænger givetvis sammen med, at de kontraktligt ikke var garanteret et bestemt timetal eller en fast løn.

Unge i atypiske ansættelser oplevede desuden at blive hjemsendt uden løn i højere grad end ældre (30+-årige) i atypiske ansættelser. Også forskellene mellem disse to grupper er statistisk signifikante ($p < 0,01$). En forklaring på dette kan være, at der er relativt flere unge ansat på 0-timers-kontrakter, og at det særligt var denne atypiske beskæftigelsesform, som oplevede at blive hjemsendt uden løn. Det kan også skyldes, at mange unge var ansat i brancher, som blev ramt hårdt af nedlukningen af Danmark, f.eks. hotel- og restaurationsbranchen.

Figur 11. Andel som blev hjemsendt uden løn, pct.



Note: Spørgsmål: "Har du oplevet nogen af følgende konsekvenser af corona-krisen siden nedlukningen af Danmark den 11. marts 2020?". Søjlerne angiver andelen af respondenter, som har svaret "Jeg er blevet hjemsendt uden løn". Omfanget er opgjort som andele af aldersgruppernes samlede beskæftigelse (A) og primære beskæftigelse (B). Beskæftigede omfatter alene lønmodtagere, og derfor er selvstændige (med og uden ansatte) frasortet.

Metoden bag

Denne rapport er udarbejdet af Tænk tanken Cevea på baggrund af en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt danskere på 18 år eller derover. Undersøgelsen består af i alt 508 interviews med 18-29-årige og 1.011 interviews med 30+-årige. Stikprøven er indsamlet og vægtet, så den er repræsentativ for begge aldersgrupper.

Undersøgelsen er gennemført som en kombineret internet- og telefonundersøgelse i perioden 8. juni til 17. juni 2021. Internetinterviewene er gennemført blandt medlemmer af MEGAFON-panelet, mens telefoninterviewene er gennemført blandt danskere udtrukket simpelt tilfældigt fra MEGAFONs telefonnummerbase over samtlige fastnet- og mobilnumre i Danmark. Denne metode sikrer en højere grad af repræsentativitet end

en undersøgelse udelukkende baseret på internetinterviews, da befolkningsgrupper, der bruger internettet mindre end den generelle befolkning, får mulighed for at deltage i undersøgelsen via telefoninterviews.

Svarmateriale er rent statistisk vægtet efter respondenternes køn, alder, uddannelse og bopælsområde i forhold til den aktuelle fordeling i befolkningen, jf. Danmarks Statistik. Disse vægte er inddraget for at sikre så høj repræsentativitet som muligt. Der er anvendt særskilte vægte for gruppen af 18-29-årige og 30+-årige.

Som det altid vil være med spørgeskemabaserede opgørelser, er der en vis statistisk usikkerhed om de eksakte estimater. I appendiks er den statistiske usikkerhed angivet ved 95 pct. konfidensintervaller for de forskellige opgørelser og analyser i rapporten. Man bør tage højde for usikkerheden i tolkningen af estimaterne.

Gennem hele analysen sammenlignes de unge i atypiske ansættelser med unge i almindelig beskæftigelse og ældre i atypiske ansættelser. Der opereres som hovedregel med et signifikansniveau på 0,05. Der er dog af hensyn til gennemsigtighed angivet p-værdier for alle de forskelle, der kommenteres på.

Tabel A1. Opgørelser over omfanget af atypisk beskæftigede med statistisk usikkerhed (pct.)

	Alle beskæftigede		Primært beskæftigede	
Omfanget af atypiske beskæftigede	18-29 år	30+ år	18-29 år	30+ år
Omfanget af atypiske beskæftigede	57 [52;62]	26 [23;30]	34 [28;41]	23 [19;26]
Forskellige atypiske beskæftigelsesformer				
Deltidsansatte	42 [37;48]	16 [13;19]	19 [14;24]	13 [10;16]
Midlertidigt ansatte	13 [9;17]	5 [3;7]	10 [6;14]	4 [2;5]
0-timers-kontrakter	27 [22;32]	8 [6;11]	10 [6;14]	6 [4;8]
Solo-selvstændige	4 [2;6]	6 [4;8]	6 [3;10]	6 [4;8]
Køn				
Mænd	46 [38;53]	23 [16;29]	26 [18;34]	18 [11;25]
Kvinder	69 [61;76]	31 [24;38]	45 [35;56]	29 [19;38]
Uddannelse				
Ufaglærte	79 [71;87]	34 [24;43]	44 [29;60]	28 [14;42]
Uddannede	47 [41;54]	24 [18;30]	32 [25;40]	21 [15;28]

Note: Tallene i de kantede parenteser angiver 95 pct.-konfidensintervaller.



Begreber

I figurerne i denne rapport skelnes der mellem alle beskæftigede og primært beskæftigede:

Alle beskæftigede dækker over personer, der har arbejde enten som deres primære beskæftigelse eller ved siden af deres primære beskæftigelse, f.eks. studerende med studiejobs. Det omfatter i stikprøven 334 personer blandt de 18-29-årige og 634 personer blandt de 30+-årige.

Primær beskæftigelse dækker alene over personer, der har arbejde som deres primære beskæftigelse.

Derfor omfatter opgørelsen eksempelvis ikke studerende, også selvom de måtte have haft en eller anden form for betalt arbejde i den seneste måned. Det omfatter i stikprøven 204 personer blandt de 18-29-årige og 606 personer blandt de 30+-årige.

Tabel A2. Analyser af konsekvenserne ved atypisk ansættelse med statistisk usikkerhed i pct.

	Alle beskæftigede		Primært beskæftigede	
Ret til løn eller sygedagpenge	18-29 år	30+ år	18-29 år	30+ år
Atypisk ansatte	42 [34;50]	75 [68;82]	77 [65;89]	83 [73;94]
Alm. lønmodtagere	100 [98;100]	100 [99;100]	100 [98;100]	100 [99;100]
Ret til løn eller barselsdagpenge				
Atypisk ansatte	-	-	68 [51;84]	95 [90;100]
Alm. lønmodtagere	-	-	87 [75;99]	99 [96;100]
Ret til dagpenge				
Atypisk ansatte	-	-	62 [49;75]	75 [63;88]
Alm. lønmodtagere	-	-	81 [75;87]	94 [90;98]
Utilfredshed med rettigheder				
Atypisk ansatte	13 [8;18]	15 [9;20]	14 [5;23]	16 [6;25]
Alm. lønmodtagere	8 [3;12]	2 [0;5]	8 [3;13]	2 [0;5]
Sandsynlighed for arbejdsløshed				
Atypisk ansatte	-	-	36 [24;49]	21 [10;31]
Alm. lønmodtagere	-	-	6 [2;10]	6 [2;11]
Søgt andet arbejde				
Atypisk ansatte	35 [28;43]	35 [27;42]	34 [22;47]	42 [29;54]
Alm. lønmodtagere	19 [12;25]	33 [25;41]	19 [12;25]	33 [25;41]
Sat ned i tid/fået færre timer				
Atypisk ansatte	21 [15;28]	9 [4;13]	23 [10;37]	11 [1;21]
Alm. lønmodtagere	4 [0;8]	1 [0;3]	1 [0;4]	1 [0;3]
Hjemsendt uden løn				
Atypisk ansatte	14 [9;20]	3 [0;6]	16 [4;27]	2 [0;7]
Alm. lønmodtagere	1 [0;2]	1 [0;2]	0 [0;0]	1 [0;2]

Note: Tallene i de kantede parenteser angiver 95 pct.-konfidensintervaller.

