

Atypiske beskæftigelses- former

Afdækning af videnshuller



*Atypiske beskæftigelsesformer
– Afdækning af videnshuller*

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-197-6

Projekt: 302389

Finansiering: TrygFonden

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



Forord

Arbejdsmarkedet udvikler sig hastigt. I disse år er der fokus på såkaldte atypiske beskæftigelsesformer. Den atypiske beskæftigelsesform adskiller sig fra såkaldte typiske beskæftigelsesformsformer ved ikke at være den faste fuldtidsbeskæftigelse, men tværtimod være en fleksibel beskæftigelse i forhold til antal timer, placeringen af disse timer og/eller beskæftigelsens varighed. Nogle former, som fx platformsarbejde, kan end ikke betragtes som et traditionelt ansættelsesforhold.

TrygFonden har med et nyt initiativ sat fokus på utrygheden ved disse nye beskæftigelsesformer og har bedt VIVE om at undersøge via et litteraturstudie, hvor der findes videnskuller om disse nye beskæftigelsesformer.

Den eksterne reviewer takkes for gode kommentarer, ligesom to workshops arrangeret af TrygFonden har givet inspiration undervejs i processen.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

DEL 1 Afrapportering	6
----------------------	---

Hovedresultater	7
-----------------	---

1	Indledning	11
1.1	Formål med undersøgelsen	11
1.2	Hvad er atypisk beskæftigelse?	12
1.3	Fokus på udvalgte atypiske beskæftigelsesformer	12
1.4	Nye tendenser i arbejdslivet	13
1.5	Læsevejledning	13

2	Monitorering af og litteratur om atypisk beskæftigelse	14
2.1	Monitorering	14
2.2	Litteratur om atypisk beskæftigelse	18

3	Atypiske lønmodtageransættelser	21
3.1	Marginalt deltidsarbejde	21
3.2	Tidsbegrænsede ansættelser	25
3.3	Nultimerskontrakter og tilkaldevikarer	29

4	Platforms- og freelancearbejde	33
4.1	Definition, afgrænsning og udbredelse	33
4.2	Hvem udfører platforms- og freelancearbejde, og hvor udføres det?	35
4.3	Motiver, muligheder og risici	36
4.4	Videnshuller	37

5	Nyere tendenser i arbejdslivet	39
5.1	Nye kontrolformer og digitaliseringen	40
5.2	Nye tilgange til arbejdsliv og lønarbejde	44

5.3	Vidensbehov	48
<hr/>		
6	Konklusion	50
<hr/>		
DEL 2 Dokumentation		54
<hr/>		
7	Litteratursøgning	55
7.1	Søgestrategi og eksklusionskriterier	55
7.2	Valgte atypiske beskæftigelsesformer og temaer	57
7.3	Litteratur	58



DEL 1

Afrapportering

Hovedresultater

Arbejdsmarkedet udvikler sig løbende i samspil med de øvrige forandringer i samfundet. Fremvæksten af nye beskæftigelsesformer, øget hjemmearbejde og digitalisering er eksempler på sådanne forandringer. Nogle af udviklingstendenserne kan af arbejdstagerne opleves som positive, mens andre kan opleves som negative.

Atypiske beskæftigelsesformer, som fx nul timerskontrakter og freelancearbejde, ser ud til at være på vej frem og er en sådan udviklingstendens. De atypiske beskæftigelsesformer adskiller sig fra såkaldte standardiserede beskæftigelsesrelationer, der er beskæftigelse med (op mod) fuld tid (over 30 timer ugentlig) hos én arbejdsgiver uden en forudbestemt slutdato. Opgørelser peger på, at cirka en tredjedel af den danske arbejdsstyrke har en ikke-standardiseret beskæftigelse.

Formålet med denne vidensoversigt er at skabe et overblik over den eksisterende viden om atypiske beskæftigelsesformer og andre nyere tendenser i arbejdslivet. Fokus er på arbejdstagernes oplevelse af tryghed i forbindelse med atypiske beskæftigelsesformer. Hensigten er at identificere videnshuller for dermed at skabe et overblik over det fremtidige vidensbehov, herunder hvilke typer af viden og data området kalder på.

Vi har haft særligt fokus på:

- Marginale deltidsansættelser (under 15 timer om ugen)
- Tidsbegrænsede ansættelser
- Nul timerskontrakter (uden garanteret timetal)
- Platforms- og freelancearbejde (arbejdsopgaver formidlet via digitale platforme).

Disse beskæftigelsesformer kan potentielt være forbundet med jobstabilitet og indkomstusikkerhed. Det vil sige, at de kan give anledning til utryghed i arbejdslivet.

TrygFonden har finansieret undersøgelsen.

Atypisk beskæftigelse giver muligheder som fleksibilitet og autonomi

Atypiske beskæftigelsesformer kan gøre det muligt for den enkelte at prioritere anderledes i sit liv, end hvis man har et job på fuld tid hos én arbejdsgiver uden slutdato. Valget af en atypisk beskæftigelsesform kan bl.a. betyde, at den enkelte arbejdstager i større omfang end ellers oplever fleksibilitet og autonomi. Den enkelte arbejdstager kan selv bestemme, hvornår og hvor meget vedkommende ønsker at arbejde, hvilket gør det lettere at forene arbejdslivet med andre aktiviteter.

Atypisk beskæftigelse er forbundet med usikkerhed

Atypiske beskæftigelsesformer kan – selv når de som udgangspunkt er et frivilligt valg – på sigt have negative konsekvenser som følge af den usikkerhed, hvad angår indkomst, job og/eller beskæftigelse, der ofte følger med. Desuden kan et frivilligt valg af en atypisk beskæftigelsesform, der som udgangspunkt er tænkt som midlertidig, blive permanent og ufrivillig. Endelig kan der være følgende oplevelser forbundet med atypisk beskæftigelse:

- Ringe jobkvalitet
- Dårlige udviklingsmuligheder
- Kan ikke bruge sine kompetencer på jobbet
- Uforudsigelighed omkring, hvornår og hvor meget man skal arbejde.

Mangel på datakilder sætter begrænsninger

Forskning i atypiske beskæftigelsesformer kræver først og fremmest, at formerne kan identificeres.

FAOS¹ og CARMA² er danske forskningsmiljøer, der løbende følger udviklingen i atypiske beskæftigelsesformer. Udfordringen er, at det er vanskeligt at få kortlagt en række af de forskellige former for atypisk beskæftigelse. I dag er det kun muligt at følge udviklingen i forekomsten af de udvalgte atypiske be-

¹ FAOS: Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

² CARMA: Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.

skæftigelsesformer, nemlig længerevarende og marginalt deltidsarbejde, tidsbegrænsede ansættelser, ansættelser i vikarbureauer og soloselvstændige. Derimod findes der ikke datakilder, der gør det muligt at monitorere udviklingen i forekomsten af nul timerskontrakter, platformsarbejde og nye former for freelancearbejde, hvor forskellige atypiske beskæftigelsesformer kombineres. Fraværet af brugbare datakilder sætter også begrænsninger i forhold til mulighederne for fx at kortlægge, hvem (fx deres køn, alder, etniske oprindelse og uddannelse) der har disse atypiske beskæftigelsesformer, og hvor de er beskæftiget (sektor, branche).

For alle atypiske beskæftigelsesformer gælder det, at der i dag ikke findes datakilder, der gør det muligt at følge udviklingen i den individuelle oplevelse af og erfaring hermed. Fraværet af brugbare datakilder betyder, at det er vanskeligt eller måske ligefrem umuligt at foretage en bred kortlægning af de muligheder og risici, der er forbundet med de forskellige atypiske beskæftigelsesformer, og den udvikling, der finder sted i denne forbindelse. I det omfang det er muligt at identificere de personer, der har de forskellige former for atypisk beskæftigelse, er det dog muligt at gennemføre kvalitative studier heraf.

Mulige konsekvenser af nyere tendenser i arbejdslivet

De nyere tendenser i arbejdslivet peger i retning af et endnu mere fleksibelt arbejdsliv, men også et mere overvåget og kontrolleret arbejdsliv. Fænomener som algoritmeledelse samt brugen af kunstig intelligens og robotter kan direkte påvirke den enkeltes oplevelse af tryghed.

Øget hjemmearbejde og større individualisering giver den enkelte stor grad af fleksibilitet, men der er også en fare for, at arbejdet kommer til at fylde hele livet. *Multifaselivet* er netop udtryk for, at arbejdstagere igennem hele livet skal genopfinde sig selv ved fx at demonstrere omstillingsevne for at kunne bidrage til et arbejdsmarked, der hele tiden forandrer sig og stiller nye krav.

Det nye arbejdsliv kan for den enkelte både vise sig at være udviklende og fleksibelt og at give muligheder for selvbestemmelse i forhold til, hvornår og hvordan man vil arbejde. Det nye arbejdsliv kan imidlertid også skabe utryghed, mistroivsel og stress. Det nye fænomen *quiet quitting*, hvor arbejdstagerne trækker sig fra arbejdsmarkedet ved så at sige kun at gøre det mest nødvendige, kan være arbejdstagernes reaktion på stigende krav på arbejdsmarkedet.

Vidensbehov

Her opsummeres de videnshuller, som undersøgelsen har peget på:

- Kvantitative kortlægninger af udviklingen i forekomsten af nul timers-kontrakter, platformsarbejde og nye former for freelancearbejde.
- Kvantitative kortlægninger af udviklingen i oplevelser og erfaringer med at være i en atypisk beskæftigelse.
- Kvantitative kortlægninger af kombinationer af atypiske beskæftigelsesformer. En særlig udfordring er, når arbejdstagere har mere end to job på samme tid.
- Viden om indholdet i de processer, der kan føre til, at et frivilligt valg af en atypisk beskæftigelse ender med at blive en ufrivillig, permanent beskæftigelsesform.
- Viden om konsekvenser af algoritmeledelse og den kontrol, der følger med.
- Viden om den øgede individualisering, der kan stille krav til den enkelte arbejdstager om selv at tage ansvar for fx kvalitet og kompetenceudvikling.
- Viden om den øgede brug af kunstig intelligens og robotter, der får betydning for arbejdets indhold og dermed for fx forståelsen af ens faglighed.
- Viden om konsekvenserne af øget hjemmearbejde, herunder faren for at arbejdet bliver grænseløst og invaderer fx familielivet.
- Viden om, hvordan den enkelte arbejdstager reagerer på de øgede krav og den mindre sikkerhed og tryghed, og om der er tegn på, at der i den forbindelse opstår nye former for modstand som fx *quiet quitting*.
- Viden om, hvordan arbejdsmarkedets parter, det politiske niveau og fx EU bedst kan beskytte og sikre arbejdstagerne på fremtidens arbejdsmarked.

Øget utryghed og polarisering på sigt?

De atypiske beskæftigelsesformer og nogle af de nyere tendenser i arbejdslivet, som fx den øgede digitalisering og den øgede fleksibilisering, kan bidrage til en øget utryghed for arbejdstagere på sigt og dermed også påvirke samfundets sammenhængskraft. Der kan med andre ord skabes en polarisering i samfundet mellem arbejdstagere med sikkerhed og tryghed og arbejdstagere, der i langt højere grad har et fleksibelt arbejdsliv, men samtidig har mindre sikkerhed og tryghed i forhold til indkomst, job og beskæftigelse.

1 Indledning

Arbejdsmarkedet og velfærdsstaten i Danmark er ligesom i resten af Norden opbygget og formet omkring en standardiseret beskæftigelsesrelation, nemlig fast beskæftigelse med en ugentlig arbejdstid på (op mod) fuld tid (Ilsøe & Larsen, 2021c).

En opgørelse baseret på Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse viser, at ikke-standardiseret beskæftigelse (afgrænset som deltidsarbejde, tidsbegrænset beskæftigelse, ansættelser i vikarbureauer og soloselvstændige) har ligget stabilt på omkring hver tredje af alle beskæftigede i de seneste 20 år – et lignende mønster gælder for de øvrige nordiske lande (Ilsøe & Larsen, 2021c). Der er imidlertid tegn på, at der under overfladen sker forandringer, som ikke indfanges af de eksisterende opgørelser.

Forandringerne skal bl.a. ses i lyset af en stigende brug af nul timerskontrakter, dvs. beskæftigelseskontrakter uden et garanteret timetal, og freelancere, der opererer i gråzonen mellem selvstændige og lønmodtagere, fordi de har for få timer til at skulle registreres som selvstændige (Ilsøe & Larsen, 2021a). Sådanne forandringer kan potentielt forøge de beskæftigedes oplevelse af trykthed i arbejdslivet.

1.1 Formål med undersøgelsen

Undersøgelsen har til formål at skabe et overblik over den eksisterende viden om ikke-standardiseret, her kaldet *atypisk*, beskæftigelse. Fokus er på viden om betydningen heraf for de beskæftigedes oplevelse af trykthed. Hensigten er at identificere videnshuller for dermed at skabe et overblik over det fremtidige vidensbehov, herunder hvilke typer af viden og data området kalder på.

Mere specifikt er undersøgelsens formål:

- At kortlægge, om der findes datakilder, der kan afdække udviklingen i forekomsten af atypisk beskæftigelse samt den individuelle oplevelse af og erfaring hermed
- At beskrive de temaer af relevans for atypisk beskæftigelse og den dertil knyttede (u)trykthed, der er velbehandlede i forskningslitteraturen
- At pege på de videnshuller, der findes på dette felt.

Belysningen af de tre formål er baseret på en litteratursøgning, der er nærmere beskrevet i kapitel 7.

Som supplement udpeges der nyere tendenser i arbejdslivet af betydning for (u)tryghed. Denne del er baseret på enkelte nedslag i den eksisterende litteratur.

Undersøgelsen er bestilt og finansieret af TrygFonden, der skal bruge resultaterne som input til beslutningsgrundlag for deres fremadrettede fokus på feltet.

1.2 Hvad er atypisk beskæftigelse?

Atypisk beskæftigelse er defineret ud fra, hvad der i en given kontekst betragtes som typisk og standardiseret beskæftigelse. I en nordisk kontekst er en standardiseret beskæftigelse et job på fuldtid (her defineret som 30 timer eller derover) hos én arbejdsgiver uden slutdato. Det vil sige, at alt, hvad der afviger herfra, er atypisk (Ilsøe & Larsen, 2021c).

Et atypisk job er ikke pr. definition en utryk beskæftigelse. Men Rasmussen m.fl. (2019) argumenterer for, at jobustabilitet og indkomstusikkerhed bidrager til at gøre et atypisk job til et utrygt job (Rasmussen et al., 2019).

1.3 Fokus på udvalgte atypiske beskæftigelsesformer

Der findes en lang række forskellige atypiske beskæftigelsesformer. Vi sætter her fokus på beskæftigelsesformer, der kan forventes potentielt at være forbundet med jobustabilitet og indkomstusikkerhed. Det vil sige, at disse beskæftigelsesformer kan give anledning til utryghed i arbejdslivet. I vores udvælgelse har vi desuden skelet til, hvor udbredt forskellige beskæftigelsesformer er, og om der er tale om beskæftigelsesformer, der er nye eller under forandring. Endelig har vi ønsket at medtage både beskæftigelsesformer, hvor man er ansat som lønmodtager, og beskæftigelsesformer, hvor man (i nogle tilfælde) betragtes som soloselvstændig. Med afsæt i disse kriterier har vi valgt at have fokus på følgende atypiske beskæftigelsesformer:

- marginale deltidsansættelser
- tidsbegrænsede ansættelser
- nul timerskontrakter og tilkaldevikarer
- platformsarbejde
- freelancearbejde.

Marginale deltidsansættelser og **tidsbegrænsede ansættelser** er valgt, fordi de er de mest udbredte atypiske beskæftigelsesformer i Danmark (Ilsøe & Larsen, 2021c).

Nultimerskontrakter og **platformsarbejde** er valgt, fordi de betragtes som atypiske beskæftigelsesformer, der er nye eller under forandring (Ilsøe & Larsen, 2021c). Sammen med nultimerskontrakter ser vi også på **tilkaldevikarer**, som minder om nultimerskontrakter.

Freelancearbejde er valgt som et eksempel på arbejde, hvor man typisk betragtes som soloselvstændig, men også kan være lønmodtager. I vores gennemgang har vi beskrevet freelancearbejde sammen med **platformsarbejde**, fordi nogle freelancere indgår i gruppen af platformsarbejdere, og fordi platform- og freelancearbejdere (i nogle tilfælde) befinder sig i gråzonen mellem at være selvstændig og lønmodtager.

1.4 Nye tendenser i arbejdslivet

Rapporten berører endvidere kort nogle af de nye tendenser på arbejdsmarkedet, som kan have betydning for de beskæftigedes tryghed. Det er fænomener som fx nye kontrolformer, øget fleksibilisering af arbejdslivet og modtræk som fx quiet quitting. Vægten i denne rapport er dog på de atypiske beskæftigelsesformer.

1.5 Læsevejledning

I kapitel 2 gøres der rede for mulighederne for at monitorere udviklingen i forekomsten af atypisk beskæftigelse samt den individuelle oplevelse af og erfaring hermed ved hjælp af eksisterende datakilder. Desuden gives der et første indblik i litteraturen om atypisk beskæftigelse.

I kapitel 3 og 4 gives der en lidt mere detaljeret indsigt i den eksisterende viden om de udvalgte atypiske beskæftigelsesformer og deres betydning for de beskæftigedes oplevelse af tryghed samt de videnshuller, som denne indsigt peger på.

I kapitel 5 skitseres nogle nye tendenser i arbejdslivet og betydningen heraf for de beskæftigedes oplevelse af tryghed.

I konklusionen i kapitel 6 opsummeres de fundne videnshuller og behovet for yderligere monitorering på feltet.

2 Monitorering af og litteratur om atypisk beskæftigelse

Dette kapitel har til formål at beskrive mulighederne for at monitorere udviklingen i atypisk beskæftigelse ved hjælp af eksisterende datakilder. Desuden er formålet at give et første indblik i den fundne litteratur om atypisk beskæftigelse.

2.1 Monitorering

I dette afsnit har vi redegjort for mulighederne for ved hjælp af eksisterende datakilder at afdække udviklingen i:

- forekomsten af atypisk beskæftigelse
- den individuelle oplevelse af og erfaring med sådanne beskæftigelsesformer.

Vores søgning efter egnede datakilder har taget afsæt i, at der er behov for data, der indsamles med et fast interval, fx hvert eller hvert andet år, så det er muligt at følge udviklingen over tid. Desuden skal datakilderne optimalt set afspejle situationen enten på hele arbejdsmarkedet eller blandt alle erhvervsaktive og dække emnerne i bredden.

2.1.1 Forekomst af atypisk beskæftigelse

I det følgende har vi redegjort for, hvilke muligheder og begrænsninger der er forbundet med at bruge hhv. survey- og registerdata til at opgøre forekomsten af atypisk beskæftigelse.

Surveydata

Den mest velegnede danske kilde til at opgøre udbredelsen af atypisk beskæftigelse, herunder udviklingen heri over tid, er Danmarks Statistiks survey-baserede Arbejdskraftundersøgelse (AKU), der bliver gennemført hvert kvartal (Larsen & Ilsøe, 2021a).

Ved hjælp af AKU er det muligt at afdække følgende typer af atypisk beskæftigelse (Rasmussen et al., 2019, Rasmussen et al., 2021, Larsen et al., 2022, Svalund & Nielsen, 2017):

- Længerevarende deltidsarbejde (15-29 timer pr. uge)
- Marginalt deltidsarbejde (mindre end 15 timer pr. uge)
- Tidsbegrænsede ansættelser
- Ansættelser i vikarbureauer
- Soloselvstændige, dvs. beskæftigede, der ikke har en arbejdsgiver og heller ikke har ansatte.

Det er derimod ikke muligt ved hjælp af AKU systematisk at opgøre forekomsten af andre atypiske beskæftigelsesformer, herunder nul timerskontrakter og platformsarbejde samt nye former for freelancearbejde. Dertil kommer, at AKU udelukkende skelner mellem primær og sekundær beskæftigelse. Mange atypisk beskæftigedes arbejdssituation kan være præget af skiftende job og flere job på samme tid (kaldet *kombinatører*), hvilket ikke kan indfanges ved brug af AKU (Larsen et al., 2022, Ilsøe & Larsen, 2021a).

Registerdata

En fordel ved brug af registerdata er, at disse data omfatter alle beskæftigelsesrelationer. Det vil sige, at de ikke som AKU-data er begrænset til kun at omfatte primær og sekundær beskæftigelse (Rasmussen et al., 2021).

Ved hjælp af registerdata kan man opgøre antallet af personer med deltidsarbejde, ansættelser i vikarbureauer og soloselvstændige (Rasmussen et al., 2021). Ifølge Rasmussen m.fl. (2021) er der imidlertid forskel på, hvor egnede sådanne opgørelser er:

- Deltidsarbejde: Antallet af personer, der har marginalt og længerevarende deltidsarbejde, stiger markant, når man anvender registerdata sammenlignet med opgørelser baseret på AKU.
- Ansættelser i vikarbureauer: Opgørelser kan baseres på enten Firmastatistikken, den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) eller elndkomstregistret. Opgørelser baseret på disse datakilder er alle på niveau med opgørelser baseret på AKU.
- Soloselvstændige: Antallet af soloselvstændige kan opgøres ved hjælp af både Firmastatistikken og RAS, men resultatet afhænger af den valgte datakilde.

Det fremgår, at valget af datakilde er centralt for resultatet. Dette kan illustreres med et eksempel: Hvis man vil anvende registerdata til at opgøre antallet

af personer med marginalt deltidsarbejde, dvs. arbejde under 15 timer pr. uge, kan udfordringen være, at den enkeltes ugentlige timetal kan variere over tid. Spørgsmålet er derfor, hvad opgørelsestidspunktet skal være, når man vil opgøre antallet af personer med marginalt deltidsarbejde. Hvis man fx baserer opgørelsen på det gennemsnitlige antal arbejdstimer i en given periode, fx i løbet af en måned, får man formentlig et andet resultat end hvis man i AKU spørger om det normale ugentlige timetal.

Registerdata kan ikke anvendes til at opgøre tidsbegrænsede ansættelser. Tilsvarende er registerdata ikke velegnede til at beskrive beskæftigelsesformer af kort varighed og/eller med få timer, fx tilkaldevikarer og nultimerskontrakter, platformsarbejde og soloselvstændige uden CVR-nummer (selvstændige er kun forpligtet til at få et CVR-nummer, hvis de tjener mere end 50.000 kr. om året) (Rasmussen et al., 2021).

Opsamling

Den eksisterende litteratur tyder på, at surveys, herunder AKU, generelt set er mere velegnede end registre til at opgøre udbredelsen af atypiske beskæftigelsesformer. Det skyldes, at der er behov for at afdække de enkelte beskæftigelsesformer med afsæt i mere specifikke oplysninger, end registre typisk giver adgang til.

Surveybaserede opgørelser er imidlertid heller ikke uproblematisk. For eksempel kan nævnes:

- En række atypiske beskæftigelsesformer som nultimerskontrakter, platformsarbejde og nye former for freelancearbejde indfanges ikke systematisk af AKU
- AKU omfatter ifølge Ilsøe og Larsen (2021c) ikke tal for personer uden opholdstilladelse, der ofte sælger deres arbejdskraft via digitale platforme
- Det er udfordrende at spørge til:
 - mere end to beskæftigelsesformer (udover primær og sekundær beskæftigelse som i AKU)
 - Den specifikke beskæftigelsesform: Angivelse af fx det normale antal arbejdstimer i en given uge er ikke tilstrækkeligt til at afgøre, hvilken atypisk beskæftigelsesform der er tale om, da kontraktformen er ukendt (Ilsøe & Larsen, 2021a).
- Udbredelsen af nogle atypiske beskæftigelsesformer er så begrænset, at det kræver et meget stort datamateriale, hvis de skal belyses detaljeret.

Som eksempel på behovet for et omfattende datagrundlag kan nævnes, at platformsarbejde er blevet belyst ved at knytte et tillægsmodul herom til AKU for bl.a. 1. kvartal 2017. Det indsamlede datamateriale bestod af ca. 18.000 besvarelser, der blev indsamlet med afsæt i en stikprøve bestående af mere end 33.000 personer. Alligevel var datagrundlaget ikke tilstrækkeligt til at skelne mellem forskellige typer af platformsarbejde, fordi personer med platformsarbejde i alt kun udgjorde 1 pct. af de 15-74-årige (Ilsøe & Madsen, 2017).

2.1.2 Den individuelle oplevelse af og erfaring med atypisk beskæftigelse

Surveys er oplagt også den mest velegnede datakilde, når det drejer sig om at opgøre de "oplevelser" og "erfaringer", der er forbundet med forskellige atypiske beskæftigelsesformer. Oplysninger om den individuelle "oplevelse" eller "erfaring" fremgår således typisk ikke af registerdata.

Scheuer og Hangaard (2017) er et eksempel på et studie, der ved hjælp af surveydata afdækker deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår, herunder de risici, der kan være forbundet med atypisk beskæftigelse. Der er tale om en surveybaseret LO-undersøgelse, der blev gennemført i 2016.

Vi har derimod ikke fundet datakilder, der systematisk indsamler viden om oplevelser og erfaring med atypisk beskæftigelse over tid. Det eneste, vi har fundet, er to spørgsmål i AKU, der handler om motiver for at have hhv. et tidsbegrænset job og deltidsarbejde (Danmarks Statistik, 2022). Spørgsmålene fremgår af boks 2.1.

Med andre ord findes der ikke datakilder, der indsamles med et fast interval, og som gør det er muligt at følge udviklingen i oplevelser af og erfaring med atypisk beskæftigelse over tid.

Boks 2.1 AKU-spørgsmål om motiv for at have et midlertidigt job og for at arbejde på deltid

Hvad er grunden til, at jobbet er midlertidigt?

1. Kunne ikke få fast beskæftigelse
2. Har selv ønsket det
3. Ansat på prøve med mulighed for senere fastansættelse
4. Ansat som lærling/elev
5. Er i et praktikforløb eller som forskningsassistent (ph.d.-stud.) mv.
6. Mit job eksisterer ikke som fastansættelse (eksempelvis projektansættelse)
7. Andre grunde.

Hvad er årsagen til, at du arbejder på deltid?

1. Kombinerer arbejde med uddannelse
2. Passer børn eller andre familiemedlemmer
3. Sygdom, handicap, fleksjob
4. Andre personlige grunde (fx ønsker ikke at arbejde fuld tid)
5. Andre familiemæssige grunde
6. Kan ikke få job på fuld tid
7. Andre grunde.

Kun muligt at angive ét svar.

Kilde: Danmarks Statistik (2022).

2.2 Litteratur om atypisk beskæftigelse

Med det formål at afdække videnshuller, når det gælder atypisk beskæftigelse, har vi gennemført en litteratursøgning. Vores beskrivelse af den an-

vendte søgestrategi og de kriterier, vi har anvendt undervejs til at sortere litteraturen, fremgår af kapitel 7. I det følgende har vi beskrevet nogle af de generelle fund i forbindelse med litteratursøgningen.

2.2.1 Litteratur om beskæftigelsesformer målt ved hjælp af AKU

En væsentlig del af den fundne litteratur har fokus på de former for atypisk beskæftigelse (længerevarende og marginalt deltidsarbejde, tidsbegrænsede ansættelser, ansættelser i vikarbureauer og soloselvstændige), der som standard kan opgøres ved hjælp af AKU (eller *Labour Force Surveys*, LFS, som datakilden betegnes i en international sammenhæng), se også Ilsøe og Larsen (2021c). Tilgængeligheden af sådanne data medvirker således i sagens natur til at sætte rammerne for, hvad der kan belyses kvantitativt. Nogle af de centrale, kvantitative danske og nordiske kilder, vi har fundet i vores litteratursøgning, om de nævnte former for atypisk beskæftigelse, er Ilsøe og Larsen, (2021c), Rasmussen m.fl. (2019), Nicolaisen, Kavli og Jensen (2019), Björk, Larsson og Lundberg (2020), Ingelsrud, Hansen og Underthun (2020) og Ellingsen (2018). Udover kvantitative undersøgelser findes der også en del kvalitative studier af disse atypiske beskæftigelsesformer, se fx Stoveland (2021), Thun (2019), Gleerup og Nielsen (2018), Jakobsen (2018), Holt m.fl. (2018) og Graff (2016).

Der findes også kvantitativ litteratur om platformsarbejde i Danmark. Denne litteratur er baseret på data for første kvartal i hhv. 2017 og 2017, hvor der er tilføjet et tillægsmodul til AKU om bl.a. salg af arbejdskraft via digitale platforme (Ilsøe & Madsen, 2017, Ilsøe, Larsen & Bach, 2021, Ilsøe & Larsen, 2021d, Ilsøe & Larsen, 2022). Som eksempler på kvalitative studier af platformsarbejde kan nævnes Nielsen og Laursen (2020), Weidenstedt m.fl. (2020), Gjetting m.fl. (2022), Nielsen m.fl. (2022) samt Hau og Savage (2022).

2.2.2 Litteratur om andre beskæftigelsesformer

Den fundne litteratur om andre atypiske beskæftigelsesformer, som fx nul-timerskontrakter og freelancearbejde, er primært baseret på kvalitative studier. Nogle eksempler på sådanne studier er Bach m.fl. (2021), Hedenus og Rasmussen (2021), Hedenus og Nergaard (2021), Ramborg, Mósesdóttir & Østreng, 2017, Mathisen, 2017, Mathisen, 2019 samt Knudsen og Mathisen, 2020).

En undtagelse er Cevea, der har gennemført en kvantitativ kortlægning af nul-timerskontrakter. Kortlægningen viser, at "300.000 danskere har garanteret 0 timer" (Bruun, Jensen & Nørgaard, 2021). Denne kortlægning er imidlertid kriti-

seret for at overdramatisere antallet af personer med nul timerskontrakter. Kritikken handler bl.a. om, at det ikke er ligetil at opgøre, hvem der har sådanne kontrakter. Kritikere anfører i denne forbindelse, at Ceveas opgørelse formentlig inkluderer lønmodtagere uden kontrakt og soloselvstændige – beskæftigelsesformer, som ifølge kritikken pr. definition ikke kan betragtes som nul timerskontrakter (Schneider, 2021, Ilsøe & Larsen, 2021b). Cevea er dog ikke enig i kritikken, og argumenterer for, at deres opgørelse snarere underestimerer antallet af personer, der har garanteret 0 timer. De afviser bl.a., at soloselvstændige indgår, men bekræfter, at både vikarer og freelancere uden egen virksomhed er medtaget i analysen, også selvom de ikke har en kontrakt. Ceveas argument for sidstnævnte er, at disse grupper har endnu mere usikre ansættelsesforhold og endnu dårligere rettigheder end personer med en kontrakt (Nørgaard, Bruun & Jensen, 2021). Se desuden afsnit 3.3.

2.2.3 Temaer i litteraturen

Den fundne litteratur om atypisk beskæftigelse handler især om motiver, muligheder og risici forbundet hermed. Der er således bl.a. fokus på den job- og indkomstusikkerhed, der kan være knyttet til atypisk beskæftigelse, se fx Ilsøe og Larsen (2021c), Rasmussen m.fl. (2019), Nielsen og Sloth Laursen (2020), Nielsen m.fl. (2017) og Bruun m.fl. (2021). Med andre ord findes der en del litteratur, der kan gøre os klogere på, hvilken betydning atypisk beskæftigelse har for tryk i arbejdslivet.

Noget af litteraturen om risici handler om politisk regulering, mens litteraturen i relativt begrænset omfang handler om faglig organisering. For en kilde til beskrivelse af reguleringen af atypisk beskæftigelse i Danmark, de dertil knyttede risici og den politiske respons fra regering og faglige organisationer se Rasmussen, m.fl. (2021), s. 79-82. Platformsarbejde er et eksempel på en atypisk beskæftigelsesform, hvor der i litteraturen er relativt meget fokus på politisk regulering og faglig organisering, se Ilsøe og Larsen (2022).

Der er også en del litteratur om, hvad der karakteriserer de personer, der har de forskellige typer af atypisk beskæftigelse, og hvor disse personer er beskæftiget. Denne litteratur vedrører ikke overraskende især de atypiske beskæftigelsesformer, der kan belyses kvantitativt ved brug af AKU/LFS, se afsnit 2.1.

3 Atypiske lønmodtageransættelser

Dette kapitel giver et indblik i den eksisterende viden om lønmodtagere med atypiske ansættelsesforhold. Følgende former for atypiske ansættelser er i fokus:

- Marginale deltidsansættelser
- Tidsbegrænsede ansættelser
- Nultimerskontrakter og tilkaldevikarer.

Marginale deltidsansættelser og tidsbegrænsede ansættelser er valgt, fordi de er de mest udbredte atypiske beskæftigelsesformer i Danmark (Ilsøe & Larsen, 2021c). Nultimerskontrakter og herunder tilkaldevikarer er valgt, fordi de betragtes som atypiske beskæftigelsesformer, der er nye eller under forandring (Ilsøe & Larsen, 2021c) (jf. afsnit 1.3).

I kapitlet er valgt nogle centrale udgivelser, som de gennemgående referencer. Det drejer sig om en ny nordisk antologi om atypisk beskæftigelse udgivet af Nordisk Ministerråd i 2021 (Ilsøe & Larsen, 2021c), en dansk artikel, der behandler flere atypiske beskæftigelsesformer (Rasmussen et al., 2019), og en norsk antologi, der specifikt undersøger deltidsarbejde som en atypisk beskæftigelse (Nicolaisen, Kavli & Jensen, 2019). Derudover er der udvalgt enkelte artikler, der er centrale for særlige problemstillinger vedrørende de forskellige atypiske ansættelsesformer.

Formålet med kapitlet er at skitsere, på hvilke områder der findes viden om de tre valgte ansættelsesformer, og hvor der findes videnskuller.

3.1 Marginalt deltidsarbejde

Et deltidsarbejde i en nordisk kontekst vil ifølge de udvalgte studier ofte være et stabilt job, fordi både arbejdsgiver og arbejdstager betragter deltidsarbejdet som frivilligt og indkomstsikkert. Et deltidsarbejde er på lige fod med et fuldtidsjob overenskomst- og lovmæssigt velreguleret. Derudover vil der ofte være tale om såkaldte lange deltidsjob, hvor den gennemsnitlige arbejdsuge ligger på 30 timer eller derover (Rasmussen et al., 2019). Som nævnt i kapitel 1 betragtes denne form for deltidsarbejde derfor heller ikke som ikke-standardiseret, eller som en atypisk beskæftigelse. Kun deltidsarbejde under 30 timer betragtes med andre ord som atypisk.

Vi fokuserer her på marginalt deltidsarbejde, som er karakteriseret ved få ugentlige timer. Rasmussen m.fl. (2019) sætter grænsen ved 15 timer ugentligt³. Arbejdstagere, der varetager et marginalt deltidsjob, vil ifølge studierne i en nordisk kontekst ofte gøre det frivilligt. Dette skyldes, at mange af de arbejdstagere, der arbejder så få timer, ofte vil have en anden hovedbeskæftigelse, fx som studerende (Rasmussen et al., 2019, Ilsøe & Larsen, 2021c).

Litteraturen om marginalt deltidsarbejde som en ikke-standardiseret beskæftigelsesform behandler følgende temaer, som også vil blive præsenteret i det følgende:

- Hvem, der har marginalt deltidsarbejde, og hvor de er ansat
- Motiver, muligheder og risici ved deltidsarbejde
- Videnshuller om deltid.

3.1.1 Hvem har marginalt deltidsarbejde og hvor er de ansat?

Ansatte på marginal deltid er en heterogen gruppe, og de forskellige grupper med marginalt deltidsarbejde har forskellige betingelser for arbejdet. Der er forskel på jobsikkerhed, indkomstsikkerhed og generelle lønmodtagerrettigheder, bl.a. afhængig af timetal og graden af frivillighed.

Ifølge Rasmussen et al. (2021) er det især studerende, tilbagetrukne, ufaglærte, kvinder, migranter og personer under 29 år, der har marginalt deltidsarbejde. Det fremgår desuden, at marginalt deltidsansatte især er ansat inden for hotel og restauration, kreative erhverv og detailhandel (Rasmussen et al., 2021).

Den danske tænketank Cevea har udarbejdet en ny kortlægning af 18-29-årige i atypisk beskæftigelse på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse. Kortlægningen viser, at der er en stor andel af danske unge, der har deltidsarbejde, nemlig 42 pct. For unge, der har arbejde som hovedbeskæftigelse, drejer det sig om 19 pct. Deltidsarbejde er her defineret som en normal arbejdstid på 30 timer eller derunder (Cevea, 2021). Det fremgår dog ikke i hvilket omfang, der er tale om marginalt deltidsarbejde, altså arbejde under 15 timer pr. uge.

Unge med atypiske ansættelser som fx deltidsarbejde oplever større jobsikkerhed og har færre lønmodtagerrettigheder end unge med standardiserede ansættelser. Der er ifølge denne undersøgelse en del unge, der i deres ansættelse har usikre ansættelsesvilkår (Cevea, 2021).

³ Grænsen ved de 15 timer er et valg. Et marginalt deltidsarbejde kan defineres ved et andet timetal i andre nationale kontekster.

Nicolaisen m.fl. (2019) samler de forskellige rammer for deltidsarbejdet og betydningen for den person, der arbejder deltid under de givne rammer.

- Den *ligestillede* deltidsansatte er kendetegnet ved, at deltidsarbejdet er frivilligt, kvaliteten i arbejdet er høj, og de har en social beskyttelse på lige fod med de personer, der har en fuldtids ansættelse. Her er fx typisk tale om kvinder ansat i den offentlige sektor.
- Den *semi-sikrede* deltidsansatte er kendetegnet ved, at deltidsarbejdet er frivilligt, mens arbejdsvilkårene og den sociale sikring er nogenlunde. Her er også typisk tale om kvinder, der prioriterer familien og derfor ikke får kæmpet sig til ordentlige vilkår.
- Den *transitionelle* deltidsansatte arbejder frivilligt på deltid, men har dårlige arbejdsvilkår og ringe social sikring. Det kan typisk være unge studerende, der i en periode af deres liv arbejder på en marginal deltid, fordi hovedbeskæftigelsen ligger et andet sted (jf. også Cevea 2021)
- Den *underbeskæftigede* deltidsansatte har samme arbejdsvilkår som en fuldtidsansat, men har et ønske om at arbejde fuld tid, hvilket ikke er muligt, fx på baggrund af virksomhedens dårlige økonomi (Ilsøe, 2016).
- De deltidsansatte, som Nicolaisen m.fl. beskriver, er *i fare for at blive marginaliseret*. De vil typisk være i samme situation som den transitionelle deltidsansatte, men her er der ikke tale om, at deltidsarbejdet er en bibeskæftigelse. Her er der tale om voksne mennesker med behov for en forsørgelse. Ifølge Nicolaisen m.fl. kan et lands beskæftigelsespolitik ydermere være med til at skabe denne gruppe, hvis landets beskæftigelsesindsatser går via småjob. Faren er, at småjobbene i stedet for en trædesten bliver til en permanent ansættelse, og så kan det blive til en marginaliseret gruppe.
- Den *marginaliserede* deltidsansatte har ufrivilligt deltid og har som regel dårlige arbejdsvilkår og ringe beskyttelse. Sådanne deltidsbeskæftigedes mulighed for at forbedre deres situation er ikke stor (Nicolaisen, Kavli & Jensen, 2019, Ilsøe & Larsen, 2021c).

I dette afsnit er det de to sidste grupper, der er i fokus: Den gruppe med deltidsarbejde, der er i fare for at blive marginaliseret, og den gruppe, der er marginaliseret.

3.1.2 Motiver, muligheder og risici

Ifølge den udvalgte litteratur er der stor forskel på de motiver, der ligger til grund for det marginale deltidsarbejde og dermed også for de muligheder og risici, der ligger implicit i den marginale deltid. Ifølge Björk m.fl. (2020) går der

en lige linje fra den enkeltes motiv til deltidsarbejde, og så hvilke konsekvenser deltidsarbejdet har for den enkelte. Sofia Björk m.fl. (2020) opregner forskellige motiver for deltidsarbejde (Björk, Larsson & Lundberg, 2020):

Et helt afgørende parameter for konsekvenserne er, om der er tale om frivilligt eller ufrivilligt marginalt deltidsarbejde. Når der er tale om et frivilligt valg, så kan de bagvedliggende motiver ifølge Björk m.fl. primært være, at den enkelte lønmodtager kombinerer de få timer med andre aktiviteter enten på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet.

En anden gruppe af lønmodtagere, der har et deltidsarbejde på få timer, udgøres af personer, hvor det at have få timer opleves som en nødvendighed, men ikke nødvendigvis som frivilligt. Det kan dreje sig om de personer, der fx på grund af fysiske eller psykiske udfordringer kun kan klare få timer, herunder også små deltidsjob i forbindelse med en beskæftigelsesindsats.

Endelig er der en gruppe, der oplever det marginale deltidsarbejde som ufrivilligt. Det kan være tilfældet, når et midlertidigt marginalt deltidsarbejde er blevet permanent, eller når arbejdsgiverne ikke udbyder flere timer. Dette vides der tilsyneladende mindre om.

Pointen i studierne af marginalt deltidsarbejde er, at motiverne kan være forskellige. Uanset om der er tale om et frivilligt eller et ufrivilligt valg, kan den marginale deltid have nogle konsekvenser for den enkeltes oplevelse af tryk på længere sigt. Et valg af marginalt deltidsarbejde kan på kort sigt opleves som et rationelt frivilligt valg, men valget kan få nogle negative konsekvenser på sigt, hvis fx det marginale deltidsarbejde bliver permanent frem for blot midlertidigt (Nicolaisen, Kavli & Jensen, 2019, Ilsøe & Larsen, 2021c, Björk, Larsson & Lundberg, 2020).

På tværs af de udvalgte studier fremhæves følgende risici i forbindelse med marginalt deltidsarbejde:

- Jobusikkerhed – utryghed i forhold til varigheden af den aktuelle beskæftigelse (Fullerton, Dixon & McCollum, 2020, Rasmussen et al., 2019)
- Indkomstusikkerhed – få timer giver ikke mulighed for selvforsørgelse (Ilsøe, 2016, Nicolaisen, Kavli & Jensen, 2019, Rasmussen et al., 2019)
- Beskæftigelsesusikkerhed – utryghed i forhold til muligheden for at få en ny beskæftigelse ved ledighed (Ilsøe & Larsen, 2021c, Rasmussen et al., 2019)
- Manglende forudsigelighed i antallet af arbejdstimer og arbejdstimernes placering (Ingelsrud, Hansen & Underthun, 2020)
- Usikkerhed i forhold til tilbagetrækning på grund af manglende pension (Ilsøe & Larsen, 2021c)

- Usikkerhed i forhold til muligheden for mobilitet på arbejdsmarkedet – er den marginale deltidsansættelse en trædesten, eller bliver den permanent (Nicolaisen, Kavli & Jensen, 2019, Cevea, 2021, Nielsen et al., 2019)

3.1.3 Videnshuller

I en dansk kontekst ser det ud til, at vi umiddelbart mangler viden om:

- Udviklingen i forekomsten af marginale deltidsjob afhængigt af fx uddannelse og branche
- Undersøgelser af årsagerne til ufrivillig marginal deltid
- De processer, der fører til, at det frivillige deltidsjob bliver til en permanent beskæftigelse med deraf følgende negative konsekvenser
- Undersøgelser af, om marginal deltid reelt kan være en trædesten hen imod flere timer og bedre jobs, og hvornår den marginale deltid ender med at være et såkaldt dead end-job
- Deltidsjob på meget få timer bliver i stor udstrækning brugt i den danske beskæftigelsesindsats. Skal sådanne små deltidsjob ses som frivillige eller ufrivillige, og er der en fare for en egentlig marginalisering af den enkelte på sigt?

3.2 Tidsbegrænsede ansættelser

Som allerede beskrevet i indledningen til dette kapitel vil der være overlap mellem de udvalgte atypiske ansættelsesformer, der beskrives i dette kapitel, men der vil også være forskelle (Ingelsrud, Hansen & Underthun, 2020).

En tidsbegrænset ansættelse er karakteriseret ved a) at have en slutdato, eller b) at ansættelsen ophører, når en bestemt opgave er løst, eller finansieringen ophører (typisk ved projektansættelser). En tidsbegrænset ansættelse kan være en ansættelse på fuldtid med de rettigheder, der følger med en ordinær ansættelse. En tidsbegrænset ansat vil ofte være ansat på den arbejdsplads, hvor arbejdet skal udføres. Den tidsbegrænsede ansatte kan dog også være tilknyttet et vikarbureau, hvor det er vikarbureauet, der er arbejdsgiveren, mens arbejdet stadig foregår på den arbejdsplads, hvor opgaven eller arbejdet skal løses. I sidstnævnte tilfælde kan det diskuteres, om der er tale om en tidsbegrænset ansættelse, hvis vikarbureauet er forpligtet til at finde et nyt vikariat straks efter et vikariats udløb (Ilsøe & Larsen, 2021c, Rasmussen et al., 2019).

Rasmussen m.fl. (2019; 2021) har på baggrund af den danske del af Arbejds-kraftundersøgelsen (AKU) undersøgt, hvor stor en andel af de danske lønmod-tagere der er ansat på tidsbegrænsede kontrakter (inklusive ansatte i vikarbureauer). De kommer frem til, at det drejer sig om cirka 10 pct. af den danske arbejdsstyrke i 2015 (Rasmussen et al., 2019, Rasmussen et al., 2021).

3.2.1 Hvem arbejder i tidsbegrænsede ansættelser, og hvor arbejder de?

Studierne af tidsbegrænsede ansatte på arbejdsmarkedet viser, at der er tale om en heterogen gruppe.

De grupper, der i højere grad end andre grupper har tidsbegrænsede kontrakter er unge, kvinder, ufaglærte og lønmodtagere med anden etnisk baggrund. De brancher, der primært benytter sig af tidsbegrænsede ansættelser, er social- og sundhedssektoren, de kreative erhverv samt undervisningssektoren, herunder også universiteter (Ilsøe & Larsen, 2021c, Rasmussen et al., 2021).

En norsk undersøgelse viser, at der også er tale om en heterogen gruppe, når man ser på de tidsbegrænsede ansattes uddannelsesniveau. For eksempel har 26 pct. en gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse, 5 pct. har kun grundskole, mens 54 pct. har en videregående uddannelse (Ellingsen, 2018). Umiddelbart er der ikke fundet tilsvarende opgørelser på danske data.

3.2.2 Motiver, muligheder og risici

I AKU findes et spørgsmål om, hvilke motiver lønmodtagerne har for at arbejde tidsbegrænset: 43 pct. af de personer, der har en tidsbegrænset ansættelse, kunne ifølge besvarelsen fra AKU ikke finde en permanent ansættelse, mens 38 pct. kombinerer en tidsbegrænset ansættelse med studier. Tallene er fra 2015 (Ilsøe & Larsen, 2021c, Rasmussen et al., 2019).

Det er således vigtigt at fremhæve, at de tidsbegrænsede ansættelser ligesom den marginale deltid er en mulighed for den enkelte til også at gøre andre ting, fx at fuldføre en uddannelse.

Ellingsen m.fl. (2018) har set på den gruppe af tidsbegrænsede ansatte, der arbejder i vikarbureauer, med særlig henblik på at undersøge motiverne for denne form for ansættelse (Ellingsen, 2018).

De kommer frem til forskellige former for motiver, hvoraf det skal fremhæves, at den tidsbegrænsede ansættelse på en arbejdsplads giver den enkelte en

mulighed for at vise sig frem for en arbejdsgiver, hvilket opleves som en chance for at få et permanent job. Derudover ses den tidsbegrænsede ansættelse som en mulighed for overhovedet at få en bro ind på arbejdsmarkedet for mennesker, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Et vikariat giver også mulighed for at snuse til et område for unge mennesker, der endnu ikke har valgt fx uddannelse eller retning på arbejdsmarkedet (Ellingsen, 2018).

Svalund og Nielsen (2017) har undersøgt, om tidsbegrænsede ansættelser fører til mere permanent ansættelser. Analysen, der er foretaget på norske AKU-data, viser, at sandsynligheden for, at en tidsbegrænset ansættelse fører til en mere permanent beskæftigelse er lav, særligt for unge og for lavtuddannede. En tidsbegrænset ansættelse må således betragtes som en usikker trædesten til en mere permanent beskæftigelse (Svalund & Nielsen, 2017)

Problemet er således ligesom med den marginale deltid: At en atypisk beskæftigelse, som den enkelte betragter som en trædesten, kan blive en permanent måde at være ansat på. Dog skal det her fremhæves, at en tidsbegrænset stilling både indkomst- og indholdsmæssigt kan være på niveau med en fast stilling.

Utrygheden er således høj i forhold til job- og beskæftigessikkerhed, men på kort sigt mindre i forhold til indkomstsikkerhed. Tal fra AKU viser endvidere, at ansatte i tidsbegrænsede stillinger i Danmark har relativt lange ansættelser, fx i et barselsvikariat og ofte i den offentlige sektor, hvor rammer og indhold er på et højt niveau (Ilsøe & Larsen, 2021c, Rasmussen et al., 2019).

Andre danske studier af de tidsbegrænsede ansættelser ser yderligere risici forbundet med denne ansættelsesform.

Gleerup m.fl. (2018) og Jacobsen (2018) har via kvalitative studier undersøgt, hvad det betyder for akademikere udelukkende at få projektansættelser, der ophører, når ressourcerne ophører (Gleerup et al., 2018, Jacobsen, 2018). Begge studier fremhæver, hvordan akademikere ansat i tidsbegrænsede stillinger kæmper for at bevare og udvikle deres faglighed. Dette vanskeliggøres, fordi de bliver gjort ansvarlige for deres egen kompetenceudvikling samtidig med, at de skal kæmpe for en yderligere finansiering, der kan forlænge deres ansættelse.

Derudover giver en tidsbegrænset ansættelse en oplevelse af manglende kontrol og forudsigelighed over egen arbejdsmarkedssituation. Det gør det vanskeligt at tage beslutninger, der har betydning for ens liv, fx om at etablere en familie eller købe et hus. Gleerup m.fl. ser tegn på, at usikkerheden udløser stress og sygdom hos denne gruppe af tidsbegrænsede ansatte (Gleerup et al., 2018)

Ellingsen m.fl. ser bredere på gruppen og fremhæver, at en risiko ved tidsbegrænsede ansættelser er, at det signalerer en lav ansættelighed (employability) over for en potentiel arbejdsgiver, så selv om den enkelte ser den tidsbegrænsede ansættelse som en trædesten, vil arbejdsgiverne måske i højere grad betragte det som dequalificerende, at man ikke har kunnet få en fast stilling (Ellingsen, 2018).

Dette bakker Alfonsson (2022) op om i en helt ny svensk bog om det utrygge arbejdsliv (Alfonsson, 2022). Alfonsson konkluderer, at tidsbegrænsede ansættelser kan betyde, at den enkelte dequalificeres, fordi den tidsbegrænsede ansatte ikke tilbydes efteruddannelse og/eller kompetenceudvikling. Dermed falder den tidsbegrænsede ansattes ansættelighed (employability). Det kan gøre det vanskeligere at opnå en fast stilling og dermed formindske den utryghed, den tidsbegrænsede ansatte oplever (Alfonsson, 2022).

3.2.3 Videnshuller

I flere af de studier, hvor der inddrages flere typer af atypiske ansættelsesformer, indgår den tidsbegrænsede ansættelse. Den tidsbegrænsede ansættelse kan udelukkende afdækkes via spørgeskemaundersøgelser, fordi der ikke findes oplysninger om, hvorvidt en ansættelse er fast eller midlertidig i registrene, se også kapitel 2. Et ophør af ansættelse kan have mange årsager. Det er også kun spørgeskemaundersøgelser, der kan afdække, om der er tale om et frivilligt eller ufrivilligt valg af ansættelsesform. Opgørelser i AKU er derfor centrale og er da også anvendt i de fleste studier, se også kapitel 2, men AKU kan ikke anvendes til at afdække de mere kvalitative aspekter af de tidsbegrænsede ansættelser.

Tidsbegrænsede ansættelser ser ud til at være et kendt fænomen på akademiske arbejdspladser. Tidsbegrænsede ansættelser findes også for andre uddannelsesgrupper, hvilket dog ikke ser ud til at være så velbeskrevet. Der mangler kvalitative studier af følgende spørgsmål:

- Hvilke konsekvenser har en tidsbegrænset ansættelse for andre grupper i form af den beskrevne dequalificering, som på sigt kan have betydning for ansætteligheden?
- Hvilke konsekvenser har denne ansættelsesform for indkomst-, beskæftigelses- og jobtrygheden?
- Forløbsstudier har vist, at en tidsbegrænset ansættelse ikke er en sikker vej til en permanent ansættelse. Hvilke processer ligger bag dette?

3.3 Nultimerskontrakter og tilkaldevikarer

Nultimerskontrakter er en ansættelsesform uden et garanteret antal timer. Ansættelsesformen kaldes typisk for tilkaldevikarer, når det drejer sig om den offentlige sektor⁴. IIsøe og Larsen (2021b) påpeger i en kronik, at det ikke er muligt at opgøre antallet, der har denne form for ansættelse, ved hjælp af eksisterende datakilder (IIsøe & Larsen, 2021b), se også kapitel 2.

Ingelsrud m.fl. (2020) påpeger i deres undersøgelse af atypiske ansættelsesformer i Norge, at nultimerskontrakter (i nogle tilfælde også kaldet tilkaldevikarer) både afviger på længden af ansættelsen og i antallet af timer i forhold til en ordinær ansættelse på arbejdsmarkedet. Nultimerskontrakter må ifølge Ingelsrud betragtes som den mest usikre ansættelsesform, hvor hverken indkomsten, jobbet eller beskæftigelsen er sikret, hvilket giver en maksimal utryghed (Ingelsrud, Hansen & Underthun, 2020).

Cevea har via et spørgeskema forsøgt at kortlægge omfanget af nultimerskontrakter. Via en survey til et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere når de frem til, at 300.000 danskere er ansat på nultimerskontrakter, hvilket svarer til ca. 10 pct. af lønmodtagere i Danmark. Af disse personer har ca. halvdelen denne ansættelsesform som primær beskæftigelse (Frandsen, Jensen & Nørgaard, 2021, Jensen & Nørgaard, 2021). Opgørelsen har dog været kritiseret for at overvurdere det opgjorte antal (Schneider, 2021). Cevea argumenterer derimod for, at de snarere under- end overvurderer antallet (Nørgaard, Bruun & Jensen, 2021), se også kapitel 2 .

3.3.1 Hvem arbejder som tilkaldevikarer og på nultimerskontrakter, og hvor arbejder de?

Ifølge IIsøe og Larsen (2021) findes tilkaldevikarer uden garanterede timer typisk inden for det offentlige område inden for sundhedssektoren, uddannelsessektoren og socialektoren, hvor de bruges ved et akut opstået behov. De tre sektorer er kendetegnet ved, at der skal indkaldes vikarer ved fx sygdom, da et minimumsfremmøde er nødvendigt.

Nultimerskontrakter findes særligt inden for hotel- og restaurationsbranchen, hvor de typisk anvendes i forhold til fx sæsonudsving (IIsøe & Larsen, 2021b). I forbindelse med et dansk casestudie fra et hotel viste det sig fx, at ud af 300 ansatte, så var de 140 fastansatte på fuldtid, mens de resterende 160 var på

⁴ Forskellen på nultimerskontrakter og tilkaldevikarer er ikke tydelig, men det danske ord 'tilkaldevikar' bruges tilsyneladende i den offentlige sektor om den gruppe af ansatte, som bliver kaldt ind ved akut sygdom, mens nultimerskontrakter i højere grad ser ud til at blive brugt i den private sektor inden for rengøring og hotel og restauration.

nultimerskontrakter (Bach et al., 2021). IIsøe & Larsen påpeger, at denne ansættelsesform (tilkaldevikarer og nultimerskontrakter) altid har været en integreret del af det danske arbejdsmarked, men at forekomsten heraf formentlig er stigende (IIsøe & Larsen, 2021b).

Ceveas undersøgelse indikerer, at det primært er unge og gamle, der har nultimerskontrakter. Ser man på de, der har nultimerskontrakter som primær beskæftigelse, falder både de unges og de ældres andel (Bruun, Jensen & Nørgaard, 2021).

To caseanalyser fra henholdsvis et dansk hotel og en dansk ældrepleje viser, at det primært er ufaglært arbejdskraft, der ansat på henholdsvis nultimerskontrakter og som tilkaldevikarer (Bach et al., 2021, Hedenus & Rasmussen, 2021).

3.3.2 Motiver, muligheder og risici

IIsøe og Larsen (2021b) påpeger i en kronik, som de har skrevet på baggrund af deres forskning inden for området, at ansættelser uden garanterede timer typisk varetages af personer, der har en anden hovedbeskæftigelse som fx studie eller andet job. Motivet vil derfor være muligheden for selv at kunne tilrettelægge sit arbejde forstået på den måde, at man kan vælge vagter til og fra. Det giver en stor fleksibilitet for den enkelte. Dertil kommer, at timelønnen kan være højere end ved en fastansættelse. I disse tilfælde tilbyder arbejdsgiverne en højere løn for at kompensere for den manglende garanti for timer og forudsigelighed (IIsøe & Larsen, 2021b).

Ceveas spørgeskemaundersøgelse indikerer, at personer på disse typer af kontrakter i nogle tilfælde ikke – som mange andre lønmodtagere – har ret til løn eller sygedagpenge under sygdom, ret til løn eller barselsdagpenge ved barsel eller forældreorlov eller ret til dagpenge ved ledighed (Frandsen, Jensen & Nørgaard, 2021, Jensen & Nørgaard, 2021).

Det giver sig selv, at når man ikke er garanteret et fast antal timer, så vil indkomstusikkerheden være stor. Mange af de risici, der er beskrevet vedr. de personer, der er ansat i en marginal deltid i afsnit 3.1.2., vil også gælde for ansatte på nultimerskontrakter.

Den norske undersøgelse af Ingelsrud m.fl. (2020) opregner følgende usikkerheder ved ansættelsen som typisk tilkaldevikar uden garanterede timer (Ingelsrud, Hansen & Underthun, 2020):

- De oplever ringe jobkvalitet
- De oplever dårlige udviklingsmuligheder

- De får sjældent brugt deres kompetencer på jobbet
- De oplever ringe forudsigelighed i forhold til, hvornår de skal arbejde
- De har ringe indkomstsikkerhed
- De har ringe job- og beskæftigelsessikkerhed.

Man kan opsummere, som det også var tilfældet med de lønmodtagere, der er ansat på en marginal deltid, at for mange vil ansættelsesformen blive betragtet som noget midlertidigt. Problemerne opstår når denne midlertidighed går hen og bliver permanent, fordi det kan føre til marginalisering og utryghed.

3.3.3 Videnshuller

Ansatte på nultimerskontrakter er den beskæftigelsesform, der i en dansk og nordisk kontekst vides mindst om, fordi gruppen er svær at kortlægge kvantitativt. Cevea har gjort forsøget, men fik kritik af deres metode (Nørgaard, Bruun & Jensen, 2021).

Der er præsenteret enkelte danske og nordiske studier, der kvalitativt har afdækket brugen af nultimerskontrakter i forskellige sektorer. Flere af den type studier vil kunne afdække både motiver og risici for den enkelte og i særdeleshed eventuelle forskelle afhængig af fx uddannelse og sektor. Der er formentlig stor forskel på, om man skal have suppleret sin SU, eller man skal leve af fx et tilkaldevikarjob.

I den forbindelse kunne det være relevant at afdække, om der er forskel på en offentlig og en privat ansættelse uden garanteret timetal. Er der fx mindre sikkerhed forbundet med at være tilkaldevikar i en daginstitution end at have en nultimerskontrakt på et hotel?

Den norske undersøgelse konkluderer, at der generelt er tale om dårlig jobkvalitet og manglende brug af kompetencer (Ingelsrud, Hansen & Underthun, 2020). Hvordan ser det ud i Danmark?

I afsnittet om marginal deltid og i afsnittet om tidsbegrænsede ansættelser blev to centrale videnshuller fremhævet, som må antages også at gælde for ansatte uden garanterede timer:

- Arbejdsmarkedskarrieren som ansat på nultimerskontrakter – er der tale om en frivillig midlertidig ansættelsesform, eller er det en ufrivillig permanent ansættelsesform med de risici, der er forbundet hermed?
- Manglende brug af kompetencer, manglende tilbud om kompetenceudvikling og manglende vedligeholdelse af kompetencer gør på sigt ansættelsesformen dequalificerende. Hvilke konsekvenser har det for

den enkelte og for jobbet, vedkommende udfører fx som tilkaldevikar i en velfærdsinstitution?

4 Platforms- og freelancearbejde

Dette kapitel har til formål at give et indblik i den eksisterende viden om platforms- og freelancearbejde og den eventuelle utryghed, der kan være forbundet hermed. Desuden er formålet at identificere videnshuller på disse områder.

I afsnittet har vi med afsæt i den eksisterende litteratur skitseret:

- hvad man forstår ved platforms- og freelancearbejde
- hvor udbredt det er
- hvem der udfører denne form for arbejde, og hvor det typisk udføres
- hvilke motiver, muligheder og risici der forbundet med denne form for arbejde.

Der findes en del litteratur om platformsarbejde, mens den fundne litteratur om freelancearbejde specielt i en dansk kontekst er mere begrænset, se også afsnit 4.4. De kilder om platformsarbejde, som vi har valgt især at anvende i denne forbindelse, er en dansk rapport, der har samlet resultater fra en lang række forskningsprojekter om platformsøkonomien i Danmark (Ilsøe & Larsen, 2022), og et svensk kapitel om 'gigarbetare' (Alfonsson, 2022). De valgte kilder om arbejdet som freelancer er udvalgte dele af Ilsøe & Larsen (2021c), der handler om atypisk beskæftigelse i Norden, og en norsk rapport, der bl.a. er baseret på et kvalitativt studie (Ramborg, Mósesdóttir & Østreng, 2017).

4.1 Definition, afgrænsning og udbredelse

Indledningsvis skal bemærkes, at platforms- og freelancearbejde overlapper i den forstand, at freelancers arbejde *kan* finde sted via en platform.

En platformsarbejder er en person, der tjener penge på at udføre en arbejdsopgave, som er formidlet online (Ilsøe & Larsen, 2022).

De opgaver, som platformsarbejdere løser, er ifølge Alfonsson (2022) ikke nye. Det nye består i, hvordan man får arbejdet (via en digital platform), hvordan arbejdet styres (ofte via algoritmer), og hvordan arbejdsbetingelserne er, herunder bl.a. at der er tale om opgave- frem for jobafløjning. Når opgaven er

løst, må man lede efter nye opgaver online. De digitale platforme tager en afgift for at formidle opgaver.

Ifølge Ramborg m.fl. (2017) er en freelancer ligeledes en person, der modtager betaling for at løse en opgave, dvs. at der også her er tale om opgave- frem for jobafløjning. Hvis freelanceren har fået opgaven online, indgår vedkommende i gruppen af platformsarbejdere (se også nedenfor).

Vi skelner her mellem tre typer af platformsarbejde – en sondring, der bl.a. har betydning for løn og arbejdsvilkår. De tre typer, der er alle omfatter opgaver, som formidles online, er (Ilsøe & Larsen, 2022, Alfonsso, 2022):

- Gig-arbejde: Arbejdsopgaver omfatter småopgaver, som udføres i den fysiske verden.
- Crowd-arbejde: Arbejdet omfatter opgaver, der udføres på computer og består som regel i at udføre meget kortvarige, enkle opgaver.
- Freelancearbejde: Arbejdsopgaver omfatter større udviklings- og konsulentopgaver. Der kan være tale om opgaver, der udføres online på distancen, eller opgaver, hvor freelanceren møder op fysisk og arbejder hos kunden i en kortere eller længere periode.

Traditionelt betragtes beskæftigede enten som lønmodtagere eller selvstændige, men platformsarbejdere og freelancere befinder sig i en gråzone: Platformsarbejdere har typisk hverken en arbejdsgiver eller ansatte, og kunden eller den platform, der formidler opgaven, har som hovedregel ikke arbejdsgiveransvar. For freelancere gælder det, at de oftest betragtes som soloselvstændige. Men de kan også være ansat på korttidskontrakt hos en kunde eller i et freelancebureau, der i en dansk kontekst er blevet etableret af hhv. Teknisk Landsforbund og HK (Hedenus & Nergaard, 2021, Larsen & Ilsøe, 2021b).

Enkeltstående opgørelser af omfanget af platformsarbejde for hhv. 2017 og 2019 tyder på, at knap 1 pct. af de 15-74-årige har solgt deres arbejdskraft via en arbejdsplatform. Det vil sige, at udbredelsen af platformsarbejde dels er relativt begrænset, dels ser ud til at ligge på et stabilt niveau i disse år (Ilsøe & Madsen, 2017, Ilsøe, Larsen & Bach, 2021, Ilsøe & Larsen, 2021d, Ilsøe & Larsen, 2022). Det anvendte datamateriale gør det ikke muligt at afdække, hvor udbredt de tre typer af platformsarbejde er (Ilsøe & Larsen, 2022).

Ifølge Ilsøe og Larsen (2021a) arbejder knap 5 pct. af de beskæftigede freelance – et tal, der har ligget relativt stabilt i de seneste 20 år. Opgørelsen er baseret på, hvor mange der er soloselvstændige (Rasmussen et al., 2021, Ilsøe & Larsen, 2021a). Imidlertid ser arbejdet som freelancer ud til at være under forandring: Freelancearbejdet udføres i dag ofte af 'kombinatører', der kombi-

nerer forskellige beskæftigelsesformer, fx både et vikarjob og et deltidsjob eller både en tidsbegrænset stilling og egen virksomhed. Eksistensen af platforme betyder desuden, at supplerende indtægt som freelancer er blevet langt mere tilgængelig. Det er vanskeligt at indfange de nye former for freelancearbejde med eksisterende datakilder (Ilsøe & Larsen, 2021a).

4.2 Hvem udfører platforms- og freelancearbejde, og hvor udføres det?

Opgørelser for 2017 og 2019 over karakteristika ved den gruppe af personer, der tjener penge via digitale platforme i Danmark, viser, at de er nogenlunde ligeligt fordelt på køn, mens udlændige, studerende og personer uden beskæftigelse uden for platformen er overrepræsenteret i gruppen. Hver tredje af platformsarbejderne er studerende, hver ottende er udlænding, og hver 10. har ikke beskæftigelse uden for platformen. Det fremgår desuden, at lavindkomstgrupper er overrepræsenteret. Omkring 40 pct. af disse personer befinder sig i det laveste indkomstkvartil (Ilsøe & Madsen, 2017, Ilsøe, Larsen & Bach, 2021, Ilsøe & Larsen, 2021d, Ilsøe & Larsen, 2022).

Der er tegn på, at indkomsten via arbejdsplatformene typisk bruges som supplerende indtægtskilde. Op mod tre ud af fire tjener mindre end 25.000 kr. årligt i hhv. 2017 og 2019 (Ilsøe & Larsen, 2022).

Gig-arbejde udføres ofte inden for privat service og typisk inden for det lavtlønnede, ufaglærte område. Eksempler er mad- og vareudbringning (som Wolt), rengøring i private hjem, tjenerarbejde og børnepasning.

For crowd-arbejde gælder, at det ofte udføres af arbejdstagere i andre lande, end hvor kunden befinder sig. Arbejdet kræver typisk ikke særlige færdigheder. Eksempler er såkaldt 'klikarbejde'⁵ som fx småopgaver inden for kontorfaciliter (Ilsøe & Larsen, 2022, Alfonsson, 2022).

Freelancearbejde udføres typisk af højtuddannede eller højt specialiserede selvstændige (fx IT-specialister eller tolke) (Ilsøe & Larsen, 2022). Norske opgørelser peger på, at freelancere især findes inden for kulturelle, faglige, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser (Ramborg, Mósesdóttir & Østreng, 2017).

⁵ Ved 'klikarbejde' aflønnes man per klik på en computer (Ilsøe & Madsen, 2017).

4.3 Motiver, muligheder og risici

Beskæftigelse som freelancer indebærer autonomi og selvbestemmelse, når det gælder arbejdsbetingelser. Desuden kan det fungere som en oplæringsperiode før man overgår til at drive selvstændig virksomhed (Hedenus & Nergaard, 2021). I tråd hermed er den primære drivkraft for freelancere ifølge Ramborg m.fl. (2017) muligheden for frihed, fleksibilitet og for at realisere egne drømme og planer. Tilsvarende er et fællestræk på tværs af de forskellige typer af platformsarbejde, at stor fleksibilitet i arbejdet betragtes som en central fordel (Ilsøe & Larsen, 2022). Den store fleksibilitet betyder bl.a. (Ilsøe & Larsen, 2022, Alfonsson, 2022):

- at det er let komme i gang med platformsarbejde uanset baggrund og tidligere beskæftigelse, dvs. at arbejdet er tilgængeligt for nye grupper af arbejdstagere og i nye brancher. Især gig- og crowd-arbejde kan være lettere tilgængeligt for personer uden de store kompetencer og erfaring, fx udlændige uden dansk kundskaber.
- at man selv kan bestemme, hvornår man skal arbejde, hvilket bl.a. gør det muligt at kombinere platformsarbejde med andre forpligtelser, herunder andet arbejde og forpligtelser i forhold til familien. Det kan også være en stor fordel for fx sygemeldte og folk med diagnoser at kunne stemple ud og ind i løbet af dagen i takt med svingende helbred.

Der er imidlertid også en række udfordringer forbundet med platformsarbejde og freelancearbejde. Nogle væsentlige udfordringer er nævnt nedenfor.

En udfordring er job- og indkomstusikkerhed: Det kan være svært at forudsige, hvor mange arbejdstimer man får, og dermed hvor meget man tjener som platformsarbejder eller freelancer. Indtjeningen for arbejdet er desuden i mange tilfælde relativt lav sammenlignet med indtjening for tilsvarende arbejde for fastansatte, hvilket bl.a. skyldes konkurrence om opgaverne. Lav indtjening kan være medvirkende til, at platformsarbejde i Danmark typisk er en supplerende indtægtskilde. Lav indtjening kan også gøre det svært at have råd til at være syg eller holde ferie. På lang sigt kan det gå ud over muligheden for at spare op til fx pension (Ilsøe & Larsen, 2022, Alfonsson, 2020, Ramborg, Mósesdóttir & Østreng, 2017).

Usikkerheden om, hvor meget arbejde man får, bidrager sammen med usikkerhed om, hvornår opgaver dukker op, til en anden udfordring: Det kan være svært at adskille arbejde og fritid. En medvirkende årsag er, at man potentielt skal bruge meget ubetalt tid på at få arbejdsopgaver. I så fald kan det i praksis blive svært at udnytte fleksibiliteten: Hvis man vil optimere muligheden for at tjene penge, skal man bruge forholdsvis meget ubetalt tid på at være klar til at arbejde og lede efter arbejde (Alfonsson, 2022).

En tredje udfordring er den føromtalte uklarhed om, hvorvidt platformsarbejdere og freelancere er soloselvstændige eller lønmodtagere. Denne uklarhed forøger risikoen for, at disse grupper "falder mellem stolene" i forhold til social sikring, dvs. at økonomiske og juridiske risici individualiseres (Ilsøe & Larsen, 2021c). I de tilfælde hvor platformsarbejdere og freelancere ikke opfylder kriterierne for at være lønmodtager, flyttes risikoen i arbejdet fra arbejdsgiver til den enkelte. Dermed er de selv ansvarlige for forsikringer i forhold til ansvar og ulykke og er ofte ikke dækket af eller har svært ved at ansøge om sociale bidrag som pension, dagpenge, sygedagpenge og ferie. Ifølge Ilsøe & Larsen (2022) er platformsarbejdere ikke nødvendigvis bevidste om dette eller synes ikke, at det er vigtigt. Et potentielt stort problem er, at arbejdet ikke er forsikret. Dette kan have alvorlige konsekvenser i tilfælde af fx en arbejdsulykke. Problemet i forhold til sociale bidrag kan være mindre i de tilfælde, hvor platformsarbejdet er en midlertidig, supplerende indtægtskilde.

Der er tegn på, at vilkårene for platformsarbejde og freelancearbejde forbedres. Dannelsen af freelancebureauer, der 'ansætter' freelancere uden timetal, betyder større sikkerhed og færre administrative udfordringer (Ilsøe & Larsen, 2021a). Desuden dækker dansk arbejdsmarkedslovgivning, der hovedsagligt vedrører lønmodtagere, i stigende grad selvstændige (Rasmussen et al., 2021). Endvidere er der udviklet forskellige typer af tiltag i Danmark (af Ilsøe & Larsen (2022) benævnt hhv. Overenskomstmodellen og CVR-modellen) i forhold til nogle af platformene for at imødekomme individualiseringen af de økonomiske og juridiske risici (Ilsøe & Larsen, 2022, Alfonsson, 2022). Endelig er EU begyndt at røre på sig i forhold til at sikre platformsarbejderne bedre vilkår (Ilsøe & Larsen, 2022).

En fjerde udfordring, der specifikt vedrører platformsarbejdet, er platformenes anvendelse af algoritmisk styring. Denne form for styring kan anvendes til at maksimere det antal opgaver, som platformsarbejderen udfører, og/eller til at sikre, at opgaverne udføres inden for givne tidsrammer og at kvaliteten af arbejdet er høj og forudsigelig for kunden (Alfonsson, 2022). Konsekvenser af algoritmeledelse og kontrol er nærmere beskrevet i kapitel 5.

4.4 Videnshuller

Vi ved ikke, hvad der karakteriserer de forskellige grupper af freelancere, herunder dem, der er freelancere på fuld tid, versus dem, der kombinerer freelancearbejdet med andre beskæftigelsesformer. Vi mangler også viden om, hvilke specifikke vilkår der er knyttet til arbejdet som freelancer afhængig af arbejdsmarkedstilknytning (Ilsøe & Larsen, 2021a). Vi mangler endvidere viden om freelancearbejde, fx afhængig af branche, svarende til norske studier af freelancearbejde inden for mediebranchen, se (Knudsen & Mathisen, 2019,

Mathisen, 2017, Knudsen & Mathisen, 2020). Endelig mangler vi viden om, i hvilket omfang kombinatører med freelancearbejde på sigt etablerer sig mere permanent som selvstændige.

Den eksisterende litteratur om platformsarbejde er derimod relativt omfattende. Især har forskere fra Forskningscenter Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) på Københavns Universitet gennemført undersøgelser heraf. Desuden findes der en del nordisk litteratur om emnet af relevans for Danmark, fx Alfonsson (2022), Krokan (2018) og Poutanen et al. (2020). Litteraturen om platformsarbejde handler især om muligheder og risici forbundet med arbejdet og den manglende sociale beskyttelse knyttet hertil.

Der kan dog alligevel identificeres videnshuller i forhold til platformsarbejde.

Vi mangler viden om de tre typer af platformsarbejde, herunder fx hvem der laver forskellige typer af arbejde (Ilsøe & Larsen, 2022), og hvilke vilkår, fx indtjening og social sikring, der er knyttet til dette arbejde. Det foreliggende datamateriale om platformsarbejde er for begrænset til at belyse sådanne problemstillinger, hvilket kan tilskrives den begrænsede udbredelse af denne form for arbejde, se også kapitel 2.

Desuden mangler vi ifølge Ilsøe og Larsen (2022) viden om platformsarbejdernes karriereveje og kombinatøradfærd – både før og efter platformsarbejdet, og undervejs. Vi har ikke viden om, hvorvidt platformsarbejdet fører til mere og bedre beskæftigelse (på eller uden for platformen), eller om det mere fungerer som en blindgyde, hvor platformsarbejderen kommer til at sidde fast i ustabil småbeskæftigelse.

5 Nyere tendenser i arbejdslivet

I dette kapitel suppleres litteratursøgningen om atypiske beskæftigelsesformer med en beskrivelse af andre nyere tendenser i arbejdslivet med betydning for arbejdstageres oplevelse af tryghed.

Oplevelsen af utryghed i arbejdslivet kan opstå i forskellige arenaer med relation til arbejdsmarkedet:

- Beskæftigelsesformen, der har betydning for fx tryghed i indkomst. Litteraturgennemgangen har haft sit primære fokus her
- Nye kontrolformer i arbejdslivet, der kan opleves som utrygt for den enkelte
- En øget tilgang til hjemmearbejde, som kan give en tryghed i forhold til familielivet, men også kan give en oplevelse af et grænseløst arbejde ligesom nye kontrolformer kan invadere privatlivet
- Nye arbejdsredskaber som fx robotter og AI, der giver en utryghed i forståelsen af egen faglighed og egne kompetencer
- En øget individualisering og dermed ansvarliggørelse af egen kompetenceudvikling i en tid, hvor fremtidens kompetencebehov ikke er kendte.

Der er også nyere tendenser, som måske kan give nye muligheder for den enkelte lønmodtager:

- En øget fleksibilisering af arbejdslivet, hvor der fx vil være tale om mange forskellige faser (det multifase arbejdsliv). Arbejdslivet vil ikke mere være lineært, men vil være delt op i mange forskellige faser, hvor det bliver op til den enkelte at definere indholdet af de forskellige faser
- En modstand mod den øgede ansvarliggørelse, digitalisering og fleksibilisering, som kommer til udtryk som fx quiet quitting.

Kapitlet præsenterer ovenstående nyere tendenser på baggrund af en gennemlæsning af et mindre antal kilder. Der er ikke foretaget en egentlig litteratursøgning på disse områder, da dette ligger uden for projektets rammer.

5.1 Nye kontrolformer og digitaliseringen

I de følgende afsnit er der præsenteret tendenser som algoritmeledelse og ledelsers øgede kontrol med de ansatte. COVID-19-pandemien førte til øget hjemmearbejde, men førte også til et ønske om en øget kontrol, hvilket digitaliseringen gjorde muligt. Desuden har den teknologiske udvikling betydet nye redskaber, fx brugen af robotter på nye områder, eksempelvis hele sundhedsområdet, og brug af kunstig intelligens som afløser for fx den menneskelige dialog. I nærværende kontekst er det de sociologiske konsekvenser, der er interessante.

5.1.1 Algoritmeledelse og kontrol

Skandinavisk litteratur beskriver, hvordan arbejdsmarkedet igennem flere årtier har været under påvirkning af tankegangen fra New Public Management. Dette indebærer en tendens til at effektivisere og decentralisere organisationer ved at skabe administrative rutiner ud fra centraliserede beslutninger (Gillberg, 2018). Det betyder, at man gennem de seneste årtier har set en stigende tendens til bureaukratisering. Dvs. at kontrol og styring er blevet mere formaliseret og standardiseret, og der er kommet et større fokus på dokumentation og målbare resultater (Gillberg, 2018).

Selvom bureaukratiseringstendensen ikke er ny, er der gennem de seneste år vokset nye former for bureaukratisering frem, som også rejser nye spørgsmål med relevans for arbejdstageres tryghed. Herunder ser vi bl.a. den såkaldte 'algoritmeledelse', der involverer automatisering af ledelsesfunktioner ved hjælp af machine learning-algoritmer. Generelt hjælper de algoritmiske systemer først og fremmest ledere med at overkomme kognitive begrænsninger i håndteringen af omfangsrige data, hvilket giver dem bedre mulighed for at kontrollere deres ansatte. Disse systemer kan således være en stor hjælp i ledernes arbejde, men indebærer samtidig en risiko for at reducere mennesker til "programmerbare tandhjul i maskiner" og dermed mindske arbejdstageres indflydelse på deres eget arbejde (Jarrahi et al., 2021).

Algoritmeledelse forbindes især med platformsarbejde, hvor denne styringsform typisk er meget omfangsrig. Inden for platformøkonomien kan organisationer bl.a. benytte algoritmer til at overvåge og kontrollere deres medarbejdere, fx ved at registrere, hvordan medarbejderne bruger deres tid, og hvor de fysisk befinder sig (Jarrahi et al., 2021).

Flere elementer fra algoritmeledelse ser dog også ud til at vinde indpas på traditionelle arbejdspladser. Det kan fx være i form af automatiseret vagtplan-

lægning, rekrutteringssystemer eller datadrevne analyser af ansattes sygefravær, performance eller andet. Disse systemer kan virke som en buffer for upopulære beslutninger, fx kan ledere anvende automatiserede vagtplanlægningssystemer til at legitimere kortvarslede vagtændringer, hvilket kan indebære en række negative konsekvenser for arbejdstagernes tryghed og trivsel (Jarrahi et al., 2021).

Desuden benyttes algoritmer inden for flere arbejdsplatforme via funktioner, der monitorerer fx omdømme og ratings. Herigennem kan arbejdsplatforme påvirke platformsarbejdernes adfærd i retning af eksempelvis bedre service og øget fleksibilitet (Jarrahi et al., 2021).

Alfonsson (2022) opsummerer, de fem vigtigste funktioner, som han ser som algoritmeledelsens formål i forhold til platformsarbejde:

- Overvågning af arbejdernes adfærd i forhold til fx effektivitet
- Automatisk evaluering af arbejdets udførelse i forhold til kvalitet via fx kunders bedømmelse
- Automatiseret påvirkning af opførsel og blød styring
- Automatiserede beslutninger, der kan afskære den enkeltes adgang til platformen, fx ved dårlige vurderinger
- Manglende gennemsigtighed i forhold til, hvornår og hvordan man bliver overvåget, bidrager til, at de enkelte arbejdere styrer deres adfærd på en måde, som de antager, er den optimale (Alfonsson, 2022).

Der findes eksempler på, at også almindelige fysiske arbejdspladser har ladet sig inspirere af lignende algoritmestyrede benchmarkingsystemer til påvirkning af arbejdstagernes adfærd, fx i form af registrering af salg og produktivitet (Darr, 2018) – eller i mere ekstreme tilfælde i form af specialudviklet teknologi såsom armbånd, der vibrerer, når arbejdstagere ikke arbejder hurtigt nok (Newlands, 2020). Disse mere eller mindre radikale former for algoritmestyret kontrol og adfærdspåvirkning kan gennemtvinge et højt arbejdstempo med risiko for stress, arbejdsskader og demoralisering af arbejdstagerne (Jarrahi et al., 2021). Dermed kan disse kontrolformer udgøre en udfordring for trygheden på de dele af det danske arbejdsmarked, hvor de måtte forekomme.

5.1.2 Følgerne af COVID-19-pandemien

Tendensen til mere kontrol og overvågning ser ud til at være blevet yderligere accelereret under og efter COVID-19-pandemien. Amerikansk litteratur beskriver, hvordan COVID-19-nedlukningerne har muliggjort nye vidtrækkende former for overvågning af ansatte på visse arbejdspladser, hvad der kan karakteriseres som en form for 'COVID-19 Panopticon' (Aloisi & De Stefano, 2022).

For arbejdstagere med fysisk fremmøde har man blandt andet set et boom i teknologi, der registrerer virussympptomer, vaccinationer eller sociale interaktioner, samt GPS-applikationer, der registrerer, hvor arbejdstagerne opholder sig, og om de håndhæver hygiejneregler.

Blandt arbejdstagere underlagt hjemmearbejde omfatter overvågningsformerne, som er vundet frem i forbindelse med COVID-19, især implementering af forskellige former for overvågningssoftware. Herunder er bl.a. software, som tager screenshots af de ansattes skærm hvert 5. minut, som kan overvåge hvilke programmer, de ansatte bruger, eller som holder øje med, hvor lang tid de ansatte har været væk fra deres arbejdsstation (Aloisi & De Stefano, 2022).

En stor del af disse overvågningssystemer er implementeret uden den store kritik eller modstand fra arbejdstagernes side, idet indførelsen i høj grad blev legitimeret af COVID-19-situationen. Men Aloisi & De Stefano (Aloisi & De Stefano, 2022) argumenterer for, at det er sandsynligt, at de fleste organisationer vil beholde disse systemer, når pandemien er ovre – bl.a. fordi de ofte har været ressourcekrævende at implementere, og fordi de har vist sig anvendelige til andre formål end at klare sig igennem en pandemi, herunder fx at forudsige og påvirke ansattes adfærd.

Hvis kontrol og overvågning indført under COVID-19-pandemien ender med at blive bibeholdt på arbejdspladserne, kan det bidrage til en utryk arbejdskultur præget af mistillid. Det kan være tilfældet, hvis indførelsen af kontrol og overvågning ikke sker på et gennemsigtigt og refleksivt grundlag med mulighed for en kritisk diskussion af de nye tiltag. Derfor vil det være relevant at indsamle mere viden om denne problemstilling i en dansk kontekst.

5.1.3 Robotter og kunstig intelligens

Robotter og kunstig intelligens (Artificial Intelligence (AI)) er en forudsætning for nogle af de ovenfor beskrevne tendenser som fx algoritmeledelse. Robotter og kunstig intelligens er områder, der løbende udvikler sig, med konsekvenser for alle. Det er også et stort forskningsområde, hvor både teknologiske, juridiske, etiske og sociologiske perspektiver behandles (Tai, 2020, Perc, Ozer & Hojnik, 2019)

I nærværende sammenhæng er det interessante, hvilken betydning robotter og kunstig intelligens har for arbejdsliv og arbejdsvilkår.

Robotter er mekaniske industrirobotter fx, mens kunstig intelligens i stigende grad anvendes til at organisere data, forudsige udviklinger eller resultater og organisere den sociale verden. Kunstig intelligens kan anvendes til at sortere i

store mængder af data samt analysere og afdække megatrends via denne information. Kunstig intelligens kommer ifølge fx Joyce m.fl. (2021) til at kunne lære af egne erfaringer (Joyce et al., 2021).

Pagliarini og Lund (2017) oplister i deres artikel de områder, hvor robotter og kunstig intelligens har gjort en positiv forskel. Deres pointe er, at det ved brug af robotter og kunstig intelligens, er muligt fx at kunne:

- udføre arbejdsopgaver mere præcist end mennesker
- udføre arbejdsopgaver, som er for farlige for mennesker at udføre
- udføre arbejdsopgaver, der er fysisk nedslidende for mennesker
- spare menneskeliv i krige via udviklingen af militære robotter
- give udtryk for menneskelige reaktioner via robotter koblet med AI, som dermed kan gøre det ud for en menneskelig samtalepartner
- stille diagnoser
- gennemføre terapeutiske forløb og give socialt samvær.

Forfatterne opregner i alt 18 områder, hvor robotter og kunstig intelligens kan gøre en forskel (Pagliarini & Lund, 2017).

Cheng-Tak (2020) oplister nogle af de negative konsekvenser ved øget brug af robotter og kunstig intelligens:

- Kunstig intelligens vil betyde, at der vil blive færre anledninger til, at mennesker mødes ansigt til ansigt. Konsekvensen vil være en social forandring, der vil ændre den måde mennesker lever sammen på.
- Ledigheden vil stige, fordi arbejdsopgaver overtages af robotter og kunstig intelligens
- Uligheden vil stige, fordi investeringerne i robotter og kunstig intelligens vil være på få hænder
- Faren ved, at kunstig intelligens kommer ud af kontrol
- Robotter og kunstig intelligens kan bruges til at skade bestemte grupper af mennesker (Tai, 2020).

Joyce m.fl. (2021) har også fokus på den ulighed, som kunstig intelligens kan skabe. De mener fx ikke, at algoritmer, kodninger og data er neutrale eller objektive, fordi de er baseret på menneskers valg. Sådanne valg kan skabe en bestemt social virkelighed, som potentielt kan være med til skabe eller forøge en eksisterende ulighed (Joyce et al., 2021). Afsnit 5.1.1. viser, hvordan algoritmeledelse netop kan bruges til kontrol af medarbejderne.

Stinne Aalykke Ballegård m.fl. (2022) har i en dansk kontekst undersøgt, hvordan fagprofessionelle i sundhedsvæsenet oplever den nye teknologi. De konkluderer, at alle specialer påvirkes af den nye teknologi, og at de fagprofessionelle grundlæggende mangler de digitale kompetencer, der skal til for at udnytte den nye teknologi. De digitale kompetencer er afgørende, hvis de fagprofessionelle skal føle sig trygge ved teknologien og forstå, hvordan teknologien kan understøtte deres egen faglighed. Den nye teknologi transformerer faglighederne og dermed også professionernes faglighed (Ballegaard et al., 2022).

To andre evalueringer af videosamtaler som afløsning for den fysiske samtale viser, at henholdsvis socialrådgivere og medarbejdere i hjemmeplejen kan se fordele ved den teknologiske mulighed. De kan fx have hyppigere samtaler med henholdsvis de unge og de ældre. Den virtuelle samtale kan også bidrage positivt til den professionelles beslutningsgrundlag. Udfordringerne er, at det skal opleves som fagligt og etisk forsvarligt af både de fagprofessionelle og deltagerne i den anden ende. Dette kræver, at de fagprofessionelle og henholdsvis de unge og de ældre føler sig trygge og i det omfang, det er muligt, også har indflydelse på udviklingen af teknologien (Ballegaard & Kamp, 2018, Ballegaard et al., 2018).

Området om robotter og AI's indflydelse på arbejdsvilkår er en del af nye tendenser på arbejdsmarkedet. Det er også et kompliceret område. Afsnittet skal således kun tjene som en påpegning af, at dette område har potentialet til at ændre væsentlige elementer ved arbejdsvilkårene. Især kan der opstå utryghed i forhold til ulighed, ledighed, og hvordan nye fagligheder etableres, når kunstig intelligens gør sit indtog.

5.2 Nye tilgange til arbejdsliv og lønarbejde

I dette afsnit er der fokus på andre sider af det nye arbejdsliv. Det drejer sig om øget hjemmearbejde med de fordele og ulemper, der er forbundet med det. Det er den stigende individualisering, som er ikke er et nyt fænomen, men som udvikler sig på nye måder. Et fleksibelt arbejdsliv er heller ikke en ny tendens – det nye er, hvordan fleksibiliteten stiller stadig større krav til den enkelte lønmodtager. Endelig er der måske ved at opstå modreaktioner fra arbejdstagerne mod de stigende krav. En sådan modstand er blevet kaldt *resignation* og *quiet quitting*.

5.2.1 Øget hjemmearbejde

Digitalisering og globalisering har muliggjort nye rammer for arbejdslivet, herunder bl.a. hjemmearbejde og arbejde på skæve tidspunkter (Gillberg, 2018). Tendensen til øget hjemmearbejde var allerede på vej frem før COVID-19-pandemien, men nedlukningerne i den forbindelse har intensiveret udviklingen, i hvert fald i en periode (Aloisi & De Stefano, 2022, Randall et al., 2022).

Tilbud om øget hjemmearbejde er umiddelbart forbundet med mange fordele for de arbejdstagere, der har denne mulighed. For eksempel kan det frigøre tid, som ellers blev brugt på pendling, det kan give ro til fordybelse, og så kan muligheden for at arbejde fra andre lokationer give en stærk følelse af frihed, som mange arbejdstagere værdsætter (Randall et al., 2022). Desuden viser en undersøgelse blandt arbejdstagere med sklerose, at muligheden for hjemmearbejde kan gøre det lettere at skabe balance mellem arbejde og sygdom (Martin & Frøslev-Thomsen, 2022).

Omvendt kan der være risici forbundet med øget hjemmearbejde, som muligvis kan skabe mistrivsel og utryghed for arbejdstagerne. Som eksempel kan nævnes utydelige grænser mellem arbejde og fritid, som kan resultere i længere arbejdsdage, social isolation og øget tendens til at arbejde, når man er syg (Aloisi & De Stefano, 2022, Gillberg, 2018).

Siden hjemmearbejdskulturen lader til at være under udvikling, bl.a. som følge af COVID-19 nedlukningerne, kan det være relevant med et fortsat fokus på, hvordan nye tiltag bedst understøtter arbejdstagernes trivsel og tryghed.

De mere flydende rammer for arbejdslivet kan være forbundet med en usikkerhed om, hvad der karakteriserer en tilfredsstillende arbejdsdag. Det kan være usikkert for arbejdstagerne, om de vurderes på antal arbejdstimer, eller udførslen af opgaver. Det kan være relevant at undersøge, om denne usikkerhed giver anledning til stress og mistrivsel, hvis den fx resulterer i, at medarbejderne er usikre på deres egen tilstrækkelighed (Gillberg, 2018).

5.2.2 Individualisering

En anden nyere tendens på arbejdsmarkedet, som kan have relevans for arbejdstageres oplevelse af tryghed, er, hvad man kan kalde individualisering eller informalisierung af arbejdslivet. Her menes tendensen til, at uformelle kriterier såsom personlighed, engagement og netværk får større betydning i fx rekrutteringsprocesser, og at den enkelte arbejdstager pålægges et større ansvar for at tilrettelægge sin egen karriere og fremme sin egen 'ansættelighed'. Indsatsen for at øge sin egen ansættelighed kræver af arbejdstagerne, at de

er fleksible og tilgængelige og er i stand til at deltage i kontinuerlig og livslang kompetenceudvikling, så de kan tilpasse sig arbejdsmarkedets skiftende krav (Gillberg, 2018).

Individualiseringstendensen indebærer en ændret diskurs, hvori arbejdet går fra at være en vej til selvforsørgelse til at blive et selvrealiseringsprojekt. Herunder hører også den norm, at arbejdet skal være sjovt, udviklende og meningsfuldt. At trives med sit arbejde kan i forskellige sammenhæng fremstilles såvel som en rettighed som et krav. Denne norm kan lægge et pres på individets emotionelle engagement og desuden gøre det svært at afgrænse arbejdet fra den private sfære (Gillberg, 2018). Således kan individualiseringsnormerne på forskellig vis have en negativ indflydelse på individets tryk og trivsel, og vil derfor være relevante at have fokus på, også i en dansk kontekst.

5.2.3 Et endnu mere fleksibelt arbejdsliv

Definitionen på et fleksibelt arbejdsliv kan variere. Flexibiliteten kan forstås i forhold til fx:

- Antallet af timer og placeringen af disse timer på døgnet
- Hvor arbejdet kan udføres
- Antallet af jobs
- Mobilitet mellem jobs
- Pauser i tilknytningen til arbejdsmarkedet.

De præsenterede atypiske beskæftigelsesformer i kapitel 3 og 4 tilbyder netop nogle af de ovenfor beskrevne fleksibilitetsmuligheder. Beskrivelserne af de atypiske beskæftigelsesformer har også indikeret, at de kan have nogle negative konsekvenser for den enkelte.

Udbredelsen af atypiske beskæftigelsesformer er således også en udbredelse af et endnu mere fleksibelt arbejdsmarked.

Det fleksible arbejde er dog også et udviklingstræk ved typisk og standardiseret beskæftigelse – altså fuldtidsarbejde uden slutdato.

Det fleksible arbejde er i denne forbindelse udtryk for, at arbejdstageren i stigende grad skal agere fleksibelt. Allerede i 1998 skrev Richard Sennett (1999) om det fleksible menneske. Sennett beskrev de øgede krav, der blev stillet til arbejdstageren i form at være indstillet på hurtige og mange forandringer samt

at skulle kunne reagere hurtigt og tilpasse sig disse forandringer. Sennett beskrev også, at det livslange ansættelsesforhold ville forsvinde til fordel for forskellige job på forskellige arbejdspladser (Sennett, 1999).

Hartmut Rosa beskrev tilbage i 2008 den sociale acceleration og højhastighedssamfundet. Han beskrev årsagerne til dette som en øget kompleksitet – standardiserede arbejdsopgaver er afløst af mere komplekse opgaver, hvor rammerne er mindre klare. Indførelsen af IT spiller en stor rolle i accelerationen, fordi IT gør det muligt at overskride tid og sted samt giver adgang til en stor mængde information. Det accelererede arbejdsliv kan for den enkelte arbejdstager opleves som et grænseløst arbejde, hvor arbejdet intervenserer i livets andre sfærer (Rosa, 2008, Holt et al., 2013)

En fremtidsforsker taler i dag om et multifase-arbejdsliv, men står på skuldrene af fx Sennett og Rosa. Fremtidsforsker Anne-Marie Dahl fortæller om multifaselivet: Vi bliver ældre, og vi skal sandsynligvis være på arbejdsmarkedet i mange år. Det betyder, at vi skal genopfinde os selv flere gange i løbet af et arbejdsliv. Førhen snakkede man om tre faser i livet: barn, voksen og gammel. Multifaselivet betyder, at livet skal opdeles i langt flere faser. Man skal ifølge Dahl lære at skifte mellem forskellige faser i et liv, der ikke nødvendigvis kommer i en fast rækkefølge. Faserne kan fx indeholde uddannelse, klassisk lønarbejde, en fase som freelancer og rekreative perioder for at lade op både fagligt og mentalt. Disse faser er uafhængige af den biologiske alder og kan optræde flere gange og i forskellig rækkefølge (Dahl, 2017).

De mange faser igennem et langt liv kræver ifølge Dahl, at man er i stand til at passe på sig selv både fysisk og psykisk. Man skal kunne klare, at der ikke findes en tryghed, men blot en usikker og flydende fremtid. Det kræver kort sagt robusthed, som er et nyt populært ord, der optræder i fx jobannoncer (Dahl, 2017).

Dahl (2017) påpeger, at denne udvikling af et accelererende samfund med et multifaseliv er udfordrende for den enkelte, og udviklingen kan risikere at føre til øget stress generelt i samfundet (Dahl, 2017).

5.2.4 Resignation og quiet quitting

I de senere år er der i USA opstået en tendens til, at arbejdstagere har et stigende ønske om at afgrænse sig fra og investere mindre energi i deres arbejde. Dette kan være en direkte konsekvens af det fleksible og accelererende arbejdsliv.

I USA har man i kølvandet på COVID-19 nedlukningerne således oplevet, at mange mennesker aldrig vendte tilbage til deres job. Rekordmange amerikanere sagde deres job op i 2021, hvilket er blevet omtalt som *The Great Resignation* (Fuller & Kerr, 2022). Sideløbende taler man i USA om det beslægtede begreb *quiet quitting*, der kan anskues som en mere subtil tendens, hvor arbejdstagere bliver i deres job og udfører de opgaver, som kræves af dem, men opgiver at engagere sig yderligere i deres arbejde, som fx at påtage sig opgaver, som ikke indgår i deres jobbeskrivelse (Formica & Sfodera, 2022).

Begge tendenser er så nye, at forskningen i årsager og konsekvenser stadig er begrænset, men foreløbige studier fra USA indikerer, at årsagerne til The Great Resignation især er:

- Ledelsens manglende anerkendelse af medarbejdernes præstationer samt medarbejdernes følelse af manglende respekt
- En usund arbejdskultur
- Medarbejdernes oplevelse af manglende faglig tilfredsstillelse og meningsfuldhed i arbejdet (Fuller & Kerr, 2022).

Hvad angår quiet quitting, peger de amerikanske studier hovedsageligt på, at årsagerne er:

- En følelse af ikke at blive passet ordentlig på
- Manglende muligheder for at lære og udvikle sig
- Manglende forståelse af og kobling til organisationens formål (Formica & Sfodera, 2022).

Både The Great Resignation og quiet quitting lader således til at være udtryk for forskellige former for mistroivsel i arbejdslivet, og set i et tryghedsperspektiv kan det derfor være relevant at holde øje med lignende tendenser på det danske arbejdsmarked. Det kan herunder både være relevant at afdække omfanget af sådanne tendenser, eventuelle forskelle mellem fag og mellem sociale grupper, årsagerne til et eventuelt nedsat engagement i arbejdslivet samt at undersøge, hvilke konsekvenser det nedsatte engagement kan have for individets tryghed på kort og lang sigt.

5.3 Vidensbehov

De nye tendenser i arbejdslivet berører forskellige dele af et arbejdsliv, og derfor kan man antage, at de rammer forskelligt og med forskellige konsekvenser for det enkelte menneske, der skal agere på dette arbejdsmarked.

Tendenserne vil kunne uddybe de skel, der allerede er mellem forskellige arbejdstagergrupper. Nogle af de nye tendenser kan også ramme langt flere grupper. Det er ikke alene arbejdstagere uden uddannelse, der rammes, men også arbejdstagere med lange uddannelser skal potentielt fx underlægge sig algoritmeledelse, se sin faglighed blive erstattet af robotter og kunstig intelligens osv.

Det er oplagt, at nogle af disse tendenser kan generere utryghed for den enkelte. Det gælder algoritmeledelsen, der forekommer uigennemskuelig for den enkelte, og det kan gælde den fortsatte udvikling af robotter og AI. Samtidig er det en udvikling, der umiddelbart forekommer uafvendelig.

Den øgede fleksibilisering, multifaselivet og individualiseringen påvirker ligeledes den enkelte arbejdstager, måske i form af øget trivsel og selvbestemmelse, måske i form af øget stress og mistrivsel. Den enkeltes oplevelse af disse trends varierer formentlig afhængig af fx beskæftigelsesformen og robustheden, der kan være påvirket af generelle levevilkår. Hvis fx øget stress og mistrivsel skal forebygges, er kendskab til, hvem der påvirkes, og hvordan de påvirkes, af den øgede fleksibilisering, nødvendig.

Det er svært at udpege specifikke vidensbehov i forhold til disse tendenser, men det er oplagt, at det er afgørende at holde øje med udviklingen og især holde øje med konsekvenserne af disse udviklingstræk.

Vi ved heller ikke meget forskningsmæssigt i en dansk sammenhæng om modstanden mod en øget fleksibilisering i form af fx *resignation* og *quiet quitting*.

6 Konklusion

Formålet med denne rapport har været at sætte fokus på atypiske beskæftigelsesformer og betydningen heraf for de erhvervsaktives oplevelse af trykthed. Vi har taget udgangspunkt i de atypiske beskæftigelsesformer, som ser ud til at være under forandring, og som kan brede sig til nye områder, hvorfor de potentielt kommer til at berøre flere arbejdstagere. Særligt har digitaliseringen muliggjort det såkaldte platformsarbejde. En atypisk beskæftigelse defineres som en beskæftigelse, der adskiller sig fra et fuldtidsjob uden fast ophørstidspunkt. Vi har haft særligt fokus på:

- Marginalt deltidsarbejde
- Tidsbegrænset arbejde
- Nultimerskontrakter og tilkaldevikarer
- Platforms- og freelancearbejde.

Især unge, ældre, migranter, ufaglærte og mennesker med helbredsudfordringer har atypisk beskæftigelse.

Atypisk beskæftigelse giver fleksibilitet og autonomi

Nogle af de valgte beskæftigelsesformer har været en integreret del af det danske arbejdsmarked i mange år, mens andre, fx platformsarbejde, er nye. En central pointe uanset hvilken af de atypiske beskæftigelsesformer, der er tale om, er, at de gør det muligt for den enkelte at prioritere anderledes i sit liv, end hvis man har et job på fuld tid uden slutdato. Valget af en atypisk beskæftigelsesform kan give den enkelte arbejdstager en oplevelse af fleksibilitet og autonomi. Den enkelte arbejdstager kan selv bestemme, hvornår og hvor meget vedkommende ønsker at arbejde, hvilket gør det lettere at forene arbejdslivet med andre aktiviteter.

Atypisk beskæftigelse er forbundet med usikkerhed

Potentielle risici forbundet med de atypiske beskæftigelsesformer er for det første, at et frivilligt valg på et tidspunkt i et livsforløb kan have nogle negative konsekvenser på længere sigt som følge af usikkerhed, hvad angår indkomst, job og/eller beskæftigelse. For det andet kan det frivillige midlertidige valg af en atypisk beskæftigelsesform bliver permanent og ufrivilligt. Derudover fremhæves følgende risici på tværs af de atypiske beskæftigelsesformer:

- Arbejdstager kan opleve ringe jobkvalitet
- Arbejdstager kan opleve dårlige udviklingsmuligheder
- Arbejdstager kan opleve ikke altid at få brugt sine kompetencer på jobbet
- Arbejdstager kan opleve ringe forudsigelighed i forhold til hvornår og hvor meget, de skal arbejde
- Arbejdstager kan opleve ringe indkomstsikkerhed
- Arbejdstager kan opleve ringe job- og beskæftigelsessikkerhed.

Med atypisk beskæftigelse kan følge udfordringer

Gennemgangen af den udvalgte litteratur på området viser endvidere:

- at den eksisterende arbejdsdeling mellem standardiseret og atypisk beskæftigelse kan blive udfordret, fx hvis de atypiske beskæftigelsesformer breder sig til nye brancher
- at arbejdstagere potentielt kan opleve stigende utryghed, hvis de oplever, at deres job overgår til en atypisk beskæftigelsesform
- at den danske flexicurity model kan blive udfordret, hvis en større andel af arbejdstagerne ikke er sikret arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge og barseldagpenge samt pension, fordi det danske system ikke i tilstrækkeligt omfang er gearret til de nye beskæftigelsesformer.

De atypiske beskæftigelsesformer kan således bidrage til en øget utryghed for arbejdstagere på sigt og dermed også påvirke samfundets sammenhængskraft. De atypiske beskæftigelsesformer kan skabe en polarisering i samfundet mellem de arbejdstagere, der har en fast, fuldtidsbeskæftigelse, med den sikkerhed og tryghed, denne indebærer, og de arbejdstagere, der i langt højere grad har et fleksibelt arbejdsliv, men også mindre sikkerhed og tryghed.

Mangel på datakilder sætter begrænsninger

Forskning i atypiske beskæftigelsesformer kræver først og fremmest, at formerne kan identificeres.

FAOS⁶ og CARMA⁷ er danske forskningsmiljøer, der løbende følger udviklingen i atypiske beskæftigelsesformer. Udfordringen er, at det er vanskeligt at få kortlagt en række af de forskellige former for atypisk beskæftigelse. I dag er det kun muligt at følge udviklingen i forekomsten af udvalgte atypiske beskæftigelsesformer, nemlig længerevarende og marginalt deltidsarbejde, tidsbegrænsede ansættelser, ansættelser i vikarbureauer og soloselvstændige. Derimod findes der ikke datakilder, der gør det muligt at monitorere udviklingen i forekomsten af nultimerskontrakter, platformarbejde og nye former for freelancearbejde, hvor forskellige atypiske beskæftigelsesformer kombineres. Fraværet af brugbare datakilder sætter også begrænsninger i forhold til mulighederne for fx at kortlægge, hvem (fx deres køn, alder, etniske oprindelse og uddannelse) der har disse atypiske beskæftigelsesformer, og hvor de er beskæftiget (sektor, branche).

For alle atypiske beskæftigelsesformer gælder det, at der i dag ikke findes datakilder, der gør det muligt at følge udviklingen i den individuelle oplevelse af og erfaring hermed. Fraværet af brugbare datakilder betyder, at det er vanskeligt eller måske ligefrem umuligt at foretage en bred kortlægning af de muligheder og risici, der er forbundet med de forskellige atypiske beskæftigelsesformer, og den udvikling, der finder sted i denne forbindelse. I det omfang det er muligt at identificere de personer, der har de forskellige former for atypisk beskæftigelse, er det dog muligt at gennemføre kvalitative studier heraf.

Mulige konsekvenser af nyere tendenser i arbejdslivet

De nyere tendenser i arbejdslivet peger i retning af et endnu mere fleksibelt arbejdsliv, men også et mere overvåget og kontrolleret arbejdsliv. Fænomener som algoritmeledelse samt brugen af kunstig intelligens og robotter kan direkte påvirke den enkeltes oplevelse af tryghed.

Øget hjemmearbejde og større individualisering giver den enkelte en stor grad af fleksibilitet, men der er også en fare for, at arbejdet kommer til at fylde hele livet. Multifaselivet er netop udtryk for, at arbejdstagere igennem hele livet

⁶ FAOS: Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

⁷ CARMA: Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.

skal genopfinde sig selv ved fx at demonstrere omstillingsevne for at kunne bidrage til et arbejdsmarked, der hele tiden forandrer sig og stiller nye krav.

Det nye arbejdsliv kan for enkelte både vise sig at være udviklende, fleksibelt og give muligheder for selvbestemmelse i forhold til, hvornår og hvordan man vil arbejde. Det nye arbejdsliv kan imidlertid også skabe utryghed, mistrivsel og stress. Det nye fænomen *quiet quitting*, hvor arbejdstagerne trækker sig fra arbejdsmarkedet ved så at sige kun at gøre det mest nødvendige, kan være arbejdstageres reaktion på stigende krav på arbejdsmarkedet.

Vidensbehov i øvrigt

Her følger en opsummering af de videnshuller i forhold til atypisk beskæftigelse, som vores litteraturgennemgang i øvrigt har peget på:

- Kvantitative kortlægninger af kombinationer af atypiske beskæftigelsesformer. En særlig udfordring er, når arbejdstagere har mere end to job på samme tid.
- Viden om indholdet i de processer, der kan føre til, at et frivilligt valg af en atypisk beskæftigelse ender med at blive en ufrivillig permanent beskæftigelse.
- Mere viden om oplevelser og erfaringer med at være i en atypisk beskæftigelse på kort og på længere sigt.
- Viden om konsekvenser af algoritmeledelse og den kontrol, der følger med.
- Viden om den øgede individualisering, der kan stille krav til den enkelte arbejdstager om selv at tage ansvar for fx kvalitet og kompetenceudvikling.
- Viden om den øgede brug af kunstig intelligens og robotter, der får betydning for arbejdets indhold og dermed for fx forståelsen af ens faglighed.
- Viden om konsekvenserne af øget hjemmearbejde, herunder faren for, at arbejdet bliver grænseløst og invaderer fx familielivet.
- Viden om, hvordan den enkelte arbejdstager reagerer på de øgede krav og den mindre sikkerhed og tryghed, og om der er tegn på, at der i den forbindelse opstår nye former for modstand som fx *quiet quitting*.
- Viden om, hvordan arbejdsmarkedets parter, det politiske niveau og fx EU bedst kan beskytte og sikre arbejdstagerne på fremtidens arbejdsmarked.



DEL 2

Dokumentation

7 Litteratursøgning

I det følgende er den anvendte søgestrategi og de kriterier, vi har benyttet til at frasortere litteratur undervejs, præsenteret. Dernæst fremgår en oversigt over de atypiske beskæftigelsesformer, som har været i fokus i litteratursøgningen, og de temaer, som litteraturen efterfølgende er sorteret efter.

7.1 Søgestrategi og eksklusionskriterier

Strategien for vores litteratursøgning fremgår af boks 7.1.

Boks 7.1 Litteratursøgning om atypisk beskæftigelse og utryghed

- Omfatter primært en søgning foretaget i perioden 26. august-7. september 2022 af en af VIVEs bibliotekarer. Søgningen er suppleret med enkelte andre kilder, som viste sig relevante i forbindelse med gennemgangen af den fundne litteratur, og enkelte kilder, der er udgivet efter søgeperioden.
- Af hensyn til rammerne for undersøgelsen er søgningen afgrænset til perioden 2015 og frem.
- Der er medtaget kilder på sprogene dansk, engelsk, norsk og svensk, der handler om forhold i/af relevans for Skandinavien
- Der er primært søgt efter videnskabelig litteratur på nordiske og internationale databaser, herunder Bibliotek.dk/Netpunkt, NORA, ORIA, Cristin, Libris, SwePub, PsycInfo, Academic Search Premier og SocIndex.
- Som supplement er der søgt efter grå litteratur på enkelte relevante hjemmesider, bl.a. Cevea, FAOS og Fafo.
- Der er søgt på en lang række ord af relevans for emnet atypiske beskæftigelsesformer og utryghed, som fx prekariat*, prekært arbejde, prekarisering*, atypisk ansat, atypiske ansættelsesforhold, atypisk beskæftigelse, platformsarbejde, freelance*, løsarbejd*, dagleje*, tidsbegrænset ansættelse, tidsbegrænsede ansættelser, multimerskontrakt*, platformsøkonomi*, digitale arbejdsplatforme, platformsarbejd*, løstan-sat*, løst ansatte, vikarbureau*, vikararbejde*, deltidsarbejd*, nedsat arbejdstid, deltidsansat*, deltidsansættelse*, projektansættelse*, kontraktansættelse*, selvstændigt erhvervsdrivende, call center-branche.

Vores litteratursøgning resulterede indledningsvist i ca. 600 kilder. Efter en gennemlæsning af abstracts for alle disse emner, blev der foretaget en frasortering med udgangspunkt i en række eksklusionskriterier. Vi har således frasorteret litteratur, som:

- ikke omhandler en skandinavisk/nordeuropæisk kontekst.
- fokuserer på dele af Norden, som adskiller sig markant fra Danmark.
- ikke anvender samfundsvidenskabelige metoder

- ikke omhandler atypiske beskæftigelsesformer eller tendenser relateret til det fleksible arbejdsliv.
- ikke omhandler de konkrete forhold for arbejdstagerne.
- ikke omhandler udviklingen fra 2015 og frem.

Sorteringen baseret på de nævnte kriterier resulterede i fravalg af ca. 400 kilder. Vi stod dermed tilbage med ca. 200 relevante kilder, som dannede udgangspunkt for vores identifikation af centrale kilder, som vi har anvendt til dels at skitsere den eksisterende viden om udvalgte emner (se afsnit 7.2), dels at identificere videnshuller om atypisk beskæftigelse og utryghed. Undervejs fandt vi via de fundne centrale kilder frem til enkelte yderligere kilder af relevans for de valgte emner. De udvalgte centrale kilder fremgår af gennemgangen i kapitel 3 og 4.

7.2 Valgte atypiske beskæftigelsesformer og temaer

I litteratursøgningen var fokus på følgende atypiske beskæftigelsesformer:

- Tidsbegrænsede ansættelser og vikararbejde
- Deltidsansættelser, især marginale deltidsjob
- Soloselvstændige, herunder enmandsfirmaer og freelancere
- Nye ansættelsesformer, herunder platformsarbejde og nul timerskontrakter
- Tilkaldevikarer
- Ansatte uden helårsansættelse, fx sæsonarbejde.

I forlængelse af litteratursøgningen og den efterfølgende frasortering blev den fundne litteratur sorteret ud på følgende temaer (hvor de enkelte kilder ofte omhandler mere end ét tema):

- Hvem har atypisk beskæftigelse?
- Sektorspecifikke tendenser og udfordringer
- Muligheder og risici
- Faglig organisering
- Politisk regulering.

I vores gennemgang af udvalgte atypiske beskæftigelsesformer i kapitel 3 og 4 har vi valgt med afsæt i centrale kilder at skitsere den eksisterende viden om følgende temaer:

- Definition og afgrænsning af den atypiske beskæftigelsesform og dens udbredelse
- Karakteristika ved de personer, der har den atypisk beskæftigelsesform, og de steder, hvor de er beskæftiget
- Motiver, muligheder og risici forbundet med den atypiske beskæftigelsesform, herunder risici knyttet til faglig organisering og politisk regulering.

Disse fokusområder har også dannet udgangspunkt for vores identifikation af videnshuller i de to kapitler.

7.3 Litteratur

Alfonsson, J. 2022, *Det otrygge arbejdslivet i Sverige: Dess framväxt och konsekvenser*, Studentlitteratur, Lund.

Alfonsson, J. 2020, *Alienation och arbete: unga behovsanställdas villkor i den flexibla kapitalismen. Phd.-afhandling: Göteborgs universitet*, Arkiv förlag, Lund.

Aloisi, A. & De Stefano, V. 2022, "Essential Jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon", *International Labour Review*, vol. 161, no. 2, pp. 289-314.

Bach, E.S., Saari, T., Ojala, S., Pyöriä, P., Jonker-Hoffrén, P., Larsen, T.P. & IIsøe, A. 2021, "The hotel and restaurant sector in Denmark and Finland" in *Non-standard Work in The Nordics - Troubled waters under the still surface. temaNord report, the nordic future of work*, eds. A. IIsøe & T.P. Larsen, Nordic Council of Ministers, København, pp. 120-140.

Ballegaard, S.A., Andersen, L.B., Olsen, L., Danholt, P. & Lauritsen, P. 2018, *Digital kommunikation mellem anbragte barn og unge og deres sagsbehandlere: Evaluering af udviklings- og forskningsprojektet Teledialog*, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.

Ballegaard, S.A., Bjørnholt, B., Grund Petersen, N.B., Steensgaard, A. & Frahm, M. 2022, *Styrkelse af digitale kompetencer inden for datadrevne teknologier til brug for automatisering, prædiktion og beslutningsstøtte hos sundhedspersoner*, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.

- Ballegaard, S.A. & Kamp, A. 2018, *Skærmopkald i hjemme- og sygepleje: Videosamtalers betydning for pleje- og omsorgsarbejde*, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.
- Björk, S., Larsson, J. & Lundberg, E. 2020, "Choosing to work part-time - combinations of motives and the role of preferences and constraints", *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, no. 1, pp. 1-14.
- Bruun, S., Jensen, M.T. & Nørgaard, A.S. 2021, *300.000 danskere har garanteret 0 arbejdstimer*, Cevea, København.
- Cevea 2021, *Unge i atypisk beskæftigelse: En kortlægning af omfanget og konsekvenserne*, Cevea, København.
- Dahl, A. 2017, *Fremtidens flydende fremtid - hvordan skal vi holde til det?* [Homepage of Futura], [Online]. Available: <http://www.futura.dk/Default.aspx?ID=83&PID=100&M=NewsV2&Action=1&NewsId=1471>.
- Danmarks Statistik 2022, *Arbejdskraftundersøgelsen (AKU)*. Available: <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/metode/aku-arbejdskraftundersogelsen> [2023, 02/19].
- Darr, A. 2018, "Automatons, sales-floor control and the constitution of authority", *Human Relations*, vol. 72, no. 5, pp. 889 - 909.
- Ellingsen, D. 2018, "Arbeid gjennom bemanningsbyrå i Norge: En mangfoldig typologi av arbeidstakere", *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 35, no. 1/2, pp. 56-76.
- Formica, S. & Sfodera, F. 2022, "The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions", *Journal of Hospitality Marketing & Management*, vol. 31, no. 8, pp. 899-907.
- Frandsen, J.L., Jensen, M.T. & Nørgaard, A.S. 2021, *0-timers-ansatte har markant dårligere rettigheder end almindelige lønmodtagere*, Cevea, København.
- Fuller, J. & Kerr, W. 2022, *The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic*. Available: <https://hbr.org/2022/03/the-great-resignation-didnt-start-with-the-pandemic> [2023, Januar/17.].
- Fullerton, A.S., Dixon, J.C. & McCollum, D.B. 2020, "The institutionalization of part-time work: Cross-national differences in the relationship between part-time work and perceived insecurity", *Social science research*, vol. 87, pp. 1-20.
- Gillberg, N. 2018, *Nya sätt att organisera arbete - betydelsen för arbetsmiljö och hälsa: Kunskapsammanställning 2018:2*, Arbetsmiljöverket, Stockholm.

- Gjetting, K.K., Terkelsen, K.D., Hansen, S.S. & Floros, K. 2022, "Det usynlige menneske i platformsarbejde: En kvalitativ undersøgelse af algoritmisk ledelse", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 24, no. 3, pp. 28-42.
- Gleerup, J., Nielsen, B.S., Olsén, P. & Warring, N. 2018, "Prekarisering og akademisk arbejde", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 20, no. 1, pp. 9-29.
- Graff, H. 2016, *Midlertidig arbeid som fenomen: en kvalitativ studie om hvordan ulike kategorier av midlertidig ansatte kan bidra til å øke forståelsen av midlertidig arbeid som fenomen. masteroppgave: arbeids- og organisasjonspsykologi*, NTNU, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologi-ledelse, Psykologisk institut, Trondheim.
- Hau, M.F. & Savage, O.G. 2022, "Building coalitions on Facebook: 'social media unionism' among Danish bike couriers", *New Technology, Work and Employment*, vol. 1, pp. 1-19.
- Hedenus, A. & Nergaard, K. 2021, "Freelance companies in Norway and Sweden" in *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface. TemaNord report, The Nordic Future of Work*, eds. A. Ilsøe & T.P. Larsen, The Nordic Council of Ministers, København, pp. 141-157.
- Hedenus, A. & Rasmussen, S. 2021, "Elder care in Sweden and Denmark" in *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface. TemaNord report, The Nordic Future of Work*, eds. A. Ilsøe & T.P. Larsen, The Nordic Council of Ministers, København, pp. 161-186.
- Holt, H., Hvid, H., Kamp, A. & Lund, H. 2013, *Et arbejdsliv i acceleration: Tiden og det grænseløse arbejde*, Roskilde Universitetsforlag, Roskilde.
- Holt, H., Larsen, M., Larsen, M.R. & Prescott, A. 2018, *Forskellige kommunale ansættelsesformer: Udbredelse, erfaringer og udfordringer*, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.
- Ilsøe, A. 2016, "From living wage to living hours – the Nordic version of the working poor", *Labour and Industry*, vol. 26, no. 1, pp. 40-57.
- Ilsøe, A. & Larsen, T.P. 2022, *Digitale arbejdsmarkeder - fra jobs til opgaver*, Djøf Forlag, København.
- Ilsøe, A. & Larsen, T.P. 2021a, *Forskere: Antallet af atypisk ansatte vokser, men bliver overset i statistikkerne*. Altinget d. 5. feb. 2021.
- Ilsøe, A. & Larsen, T.P. 2021b, *Forskere: De udskældte nul timerskontrakter både løfter og udfordrer arbejdsvilkår*. Altinget d. 23. sept. 2021.
- Ilsøe, A. & Larsen, T.P. (eds) 2021c, *Non-standard work in the Nordics: troubled waters under the still surface. temaNord report, the nordic future of work*, Nordic Council of Ministers, København.
- Ilsøe, A. & Larsen, T.P. 2021d, "Platformøkonomiens udvikling i Danmark - stabilitet og forskelle", *Samfundsøkonomen*, vol. 1, pp. 45-53.

- Ilse, A., Larsen, T.P. & Bach, E.S. 2021, "Multiple jobholding in the digital platform economy: signs of segmentation", *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 27, no. 2, pp. 201-218.
- Ilse, A. & Madsen, L.W. 2017, *Digitalisering af arbejdsmarkedet. danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme*, FAOS, København.
- Ingelsrud, M.H., Hansen, P.B. & Underthun, A. 2020, *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid: AFI-rapport nummer: 2020:08*, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo Metropolitan University, Oslo.
- Jakobsen, A. 2018, "Faglighed, mening og ambivalens i prekrært akademisk arbejde", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 20, no. 1, pp. 30-46.
- Jarrahi, M.H., Newlands, G., Lee, M.K., Wolf, C.T., Kinder, E. & Sutherland, W. 2021, "Algorithmic management in a work context", *Big Data and Society*, vol. 8, no. 2, pp. 1-14.
- Jensen, M.T. & Nørgaard, A.S. 2021, *Ansatte med 0-timers-kontrakter blev ramt hårdere af corona-krisen*, Cevea, København.
- Joyce, K., Smith-Doerr, L., Alegria, S., Belle, S., Cruz, T., Hoffman, S., Noble, S.U. & Shestakofsky, B. 2021, "Toward a Sociology of Artificial Intelligence: A Call for Research on Inequalities and Structural Change", *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, vol. 7, pp. 1-11.
- Knudsen, A.G. & Mathisen, B.R. 2020, "Sårbarhet og avmakt? Arbeidsvilkår for norske mediefriklansere i en endringsutsatt bransje", *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 37, no. 3, pp. 150-167.
- Knudsen, A.G. & Mathisen, B.R. 2019, *Høy trivsel – usikre kår. Frilansundersøkelsen 2019: Rapport til Fritt Ords konferanse om frilansernes arbeidsvilkår, september 2019*, Fritt ord, Oslo.
- Krokan, A. 2018, *Deling, plattform, tillit: Perspektiver på delings- og plattformøkonomi*, Cappelen Damm Akademisk, Oslo.
- Larsen, T.P. & Ilse, A. 2021a, "Comparative perspectives on non-standard work in the Nordics: definitions and overall trends" in *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface. TemaNord report, The Nordic Future of Work*, eds. A. Ilse & T.P. Larsen, The Nordic Council of Ministers, København, pp. 16-33.
- Larsen, T.P. & Ilse, A. 2021b, "Regulating non-standard work in the Nordics – risks, debates and responses" in *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface. TemaNord report, The Nordic Future of Work*, eds. A. Ilse & T.P. Larsen, The Nordic Council of Ministers, København, pp. 34-57.
- Larsen, T.P., Ilse, A., Kristiansen, J.H. & Tell, H.K. 2022, *Metode og dataovervejelser. Delrapport IV i projektet atypisk beskæftigelse og fagbevægelsen*, FOAS, København.

- Martin, H.M. & Frøslev-Thomsen, J. 2022, *På job ved køkkenbordet: Fordele og ulemper ved hjemmearbejde under covid-19-pandemien for medarbejdere med sclerose*, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, København.
- Mathisen, B.R. 2019, "Frilansjournalister i spennet mellom profesjonsideal og kommersielle hensyn" in *Journalistikk, profesjon og endring*, eds. P. Bjerke, B.K. Fonn & B.R. Mathisen, Orkana Akademisk, Stamsund, pp. 241-264.
- Mathisen, B.R. 2017, "Entrepreneurs and Idealists", *Journalism Practice*, vol. 11, no. 7, pp. 909-924.
- Newlands, G. 2020, "Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space", *Organization Studies*, vol. 42, no. 5, pp. 719 - 737.
- Nicolaisen, H., Kavli, H.C. & Jensen, R.S. 2019, *Dualisation of part-time work: The development of labour market insiders and outsiders*, Policy Press, Bristol, UK.
- Nielsen, M.L., Laursen, C.S., Nielsen, L.Y. & Dyreborg, J. 2022, "Når din leder er en app: Hvem har ansvaret for unges arbejdsmiljø i platformøkonomien?", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 24, no. 3, pp. 10-27.
- Nielsen, M.L., Görlich, A., Grytnes, R. & Dyreborg, J. 2017, "Uden sikkerhedsnet. prekarisering blandt unge på kanten af arbejdslivet", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol. 19, no. 1, pp. 29-45.
- Nielsen, M.L. & Laursen, C.S. 2020, "Unge på digitale arbejdsplatforme: prekært arbejde eller unge entreprenører?", *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, vol. 1, no. 2, pp. 105-123.
- Nielsen, M.L., Yung Nielsen, L., Holte, K.A., Andersson, Å., Gudmundsson, G., Heijstra, T.M. & Dyreborg, J. 2019, *New forms of work among young people: Implications for the working environment*, Nordisk Ministerråd, København.
- Nørgaard, A.S., Bruun, S. & Jensen, M.T. 2021, *Kritik af analyse af 0-timerskontrakter skyder ved siden af: Vores metodiske valg er velbegrundede og konklusionerne robuste*, Cevea, København.
- Pagliarini, L. & Lund, H.H. 2017, "The Future of Robotics Technology", *Journal of Robotics, Networking and Artificial Life*, vol. 3, no. 4, pp. 270-273.
- Perc, M., Ozer, M. & Hojnik, J. 2019, "Social and juristic challenges of artificial intelligence", *Palgrave Communications*, vol. 5, no. 61, pp. 1-7.
- Poutanen, S., Kovalainen, A. & Rouvinen, P. (eds) 2020, *Digital work and the platform economy: understanding tasks, skills and capabilities in the new era*, Routledge, Taylor & Francis Group, New York.

- Ramborg, M., Mósesdóttir, L. & Østreng, E. 2017, *Perspektivnotat: frilansere: frihet og frykt*, Samfunnsviterne, Oslo.
- Randall, L., Vestergård, L.O., Rohrer, L., Huynh, D., Lidmo, J., Stjernberg, M., Weber, R., Sigurjonsdottir, H.R., Guðmundsdóttir, H. & Kivi, L. 2022, *Remote work: Effects on Nordic people, places and planning 2021-2024*, 3rd edn, Nordregio, Stockholm.
- Rasmussen, S., Madsen, P.K., Larsen, T.P., Ilsøe, A. & Bach, E.S. 2021, "Non-standard work in denmark" in *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface. TemaNord report, The Nordic Future of Work*, eds. A. Ilsøe & T.P. Larsen, The Nordic Council of Ministers, København, pp. 73-84.
- Rasmussen, S., Nätti, J., Larsen, T.P., Ilsøe, A. & Garde, H. 2019, "Nonstandard employment in the Nordics: toward precarious work?", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 9, no. S6, pp. 7-32.
- Rosa, H. 2008, "Social acceleration: ethical and political consequences of desynchronized high speed society" in *High-speed society: social acceleration, power, and modernity*, eds. H. Rosa & H.E. Scheuerman, Pennsylvania State University Press, Pennsylvania, pp. 77-111.
- Scheuer, S. & Hangaard, J. 2017, *Atypisk beskæftigelse i danmark: om deltidansattes, midlertidigt ansattes og soloselv-stændiges vilkår. LO-dokumentation Nr. 1/2017. rettet version*. LO - Fagbevægelsens Hovedorganisation, København.
- Schneider, J. 2021, *Har Danmark 300.000 daglejere? det mener tænketank. eksperter er uenige: "Tallene bliver overdramatiserede"*, Berlingske, København.
- Sennett, R. 1999, *Det fleksible menneske*, Hovedland, København.
- Stoveland, A.V. 2021, *Midlertidige ansettelser i offentlig sektor. masteroppgave: offentlig ledelse og styring – erfaringsbasert*, Handelshøgskolen Innlandet, Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Hamar.
- Svalund, J. & Nielsen, R.A. 2017, "Midlertidig ansettelse i norge – en vei inn i stabilt arbeid? Temporary employment in Norway–A pathway to stable employment?", *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 34, no. 1/2, pp. 44-62.
- Tai, M.C. 2020, "The impact of artificial intelligence on human society and bioethics", *Tzu-Chi Medical Journal*, vol. 32, no. 4, pp. 339-348.
- Thun, C. 2019, "Akademisk karriere som "risikosport" - midlertidighet i et kjønnsperspektiv", *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 36, no. 1/2, pp. 4-20.
- Weidenstedt, L., Geissinger, A. & Lougui, M. 2020, *Varför gigga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete. arbetsmarknadsprogrammet, rapport nr. 15*, Ratio, Stockholm.

VIVÉ