

300.000 danskere har garanteret 0 arbejdstimer

Ikke alle på det danske arbejdsmarked ved på forhånd, hvor meget arbejde de har, og hvor meget de tjener. Ansatte på såkaldte 0-timers-kontrakter er ikke garanteret et bestemt antal arbejdstimer. En ny undersøgelse viser, at 0-timers-kontrakterne er vidt udbredte i Danmark, og i øvrigt mere udbredt end i Storbritannien, som for mange har stået som skrækeksemplet på et land, hvor traditionelle jobs forsvinder til fordel for prekære jobs. Alene blandt de privat-ansatte på 0-timers-kontrakter kan beskæftigelsen øges med ca. 10.000 fuldtidspersoner, hvis de ansatte får lov at arbejde de timer, som de ønsker.

Resumé

- Notatet viser på baggrund af en repræsentativ undersøgelse blandt danskere over 18 år (N=1.519), at 10,6 pct. af alle beskæftigede i Danmark er ansat på 0-timers-kontrakter. Det svarer til knap 300.000 personer. Blandt dem, der har arbejde som primær beskæftigelse er 5,3 pct. ansat på 0-timers-kontrakter.
- Brugen af 0-timers-kontrakter er mest udbredt i den private sektor. Her er 13,8 pct. af alle beskæftigede ansat på 0-timers-kontrakter. I den offentlige sektor er andelen 4,0 pct.
- 0-timers-kontrakter er mest udbredt i brancherne hoteller og restaurationer samt kultur og fritid. Inden for hotel- og restaurationsbranchen er godt 60 pct. ansat på 0-timers-kontrakter, og for dem, hvis arbejde i branchen er deres primære beskæftigelse, gælder det ca. 30 pct.
- 0-timers-kontrakter er mest udbredt hos de yngste og de ældste aldersgrupper på arbejdsmarkedet og blandt ufaglærte:
 - Blandt alle beskæftigede er 27 pct. af de 18-29-årige ansat på en 0-timers-kontrakt, mens tallet er 32 pct. for personer, der er 70 år eller ældre.
 - Blandt alle beskæftigede er 35 pct. af dem, der har grundskolen som højest gennemførte uddannelse, ansat på en 0-timers-kontrakt, og for dem med en studentereksamen gælder det 33 pct.
- Mange 0-timers-ansatte ønsker mere arbejde. Det skønnes, at beskæftigelsen kunne øges med ca. 10.000 fuldtidspersoner alene i den private sektor, hvis de 0-timers-ansatte får mulighed for at arbejde så meget, som de gerne vil.

KONTAKT

Asbjørn Sonne Nørgaard,
asn@cevea.dk; Telefon
21725413

FORFATTERE

Simon Bruun, Magnus Thorn
Jensen og Asbjørn Sonne Nør-
gaard

NOTAT

Tema: Arbejdsmarked
Publiceret d. 13. september
2021

CITAT

Nærværende notat må kun ci-
teres med udtrykkelig kilde-
henvisning til Cevea.

INDLEDNING

Det danske arbejdsmarked er i disse år under pres. En ny gruppe med atypiske jobs har langt mere usikre vilkår end almindelige lønmodtagere med fast ansættelse.

De fleste almindelige lønmodtagere ved nogenlunde, hvor meget de skal arbejde, og hvor meget der tikker ind på lønkontoen hver måned. Og selvom man risikerer at miste jobbet, så er de fleste sikret mindst tre måneders opsigelse, så livsgrundlaget ikke forsvinder fra den ene dag til den anden.

Andre er dog ansat på langt mere usikre vilkår. Det gælder især ansatte på såkaldte 0-timers-kontrakter, som er kontrakter uden noget garanteret antal arbejdstimer. Deres tilværelse er langt mere usikker, fordi de fra den ene dag til den anden kan miste deres indkomst, hvis deres arbejdsgiver ikke giver dem vagter eller arbejdstimer, eller hvis arbejdspladsen lukker ned under en pandemi. En kontrakt uden timetal og svingende arbejdstid kan også betyde, at man ikke bliver berettiget til dagpenge. Endelig vil mange af dem på 0-timers-kontrakter ikke være dækket af en overenskomst og derfor heller ikke nyde de rettigheder, som andre på overenskomst nyder.

0-timers-kontrakter har især været på dagsordenen i Storbritannien, hvor udbredelsen er steget kraftigt i de seneste 10 år.¹ Herhjemme er der i de seneste år også kommet større fokus på 0-timers-kontrakter, men der findes endnu ingen opgørelser over omfanget af 0-timers-kontrakter på det danske arbejdsmarked. Dermed ved vi reelt ikke meget om, hvor mange der er ansat på sådanne kontrakter, og hvad der karakteriserer denne gruppe. Kvalitative undersøgelser peger på, at det er en udbredt ansættelsesform i Danmark, særligt inden for brancher såsom hotel og restauration, detail og kultur og fritid. F.eks. skønnes det, at omkring hver anden i hotel- og restaurationsbranchen arbejder på en 0-timers-kontrakt.² Omfanget af 0-timers-kontrakter indfanges ikke i gængse statistikker.³ Registeropgørelser og Arbejdskraftundersøgelsen afdækker den faktiske arbejdstid, men ikke om man kontraktligt er garanteret et bestemt timetal og dermed en indkomst. Derfor kan omfanget af 0-timers-kontrakter kun undersøges ved hjælp af selvstændigt indsamlede data.

Dette notat er den første kortlægning af omfanget af 0-timers-kontrakter i Danmark. Vi undersøger udbredelsen af denne type ansættelser i forskellige brancher, samt i hvilke alders- og uddannelses-

¹ Office for National Statistics (2021). *Labour Force Survey*, [EMP17](#).

² E. S. Bach, T. Saari, S. Ojala, P. Pyöriä, P. Jonker-Hoffrén, T. P. Larsen & A. Ilsøe (2021). The hotel and restaurant sector in Denmark and Finland. I A. Ilsøe & T. P. Larsen (red.), *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface*. København: Nordisk Ministerråd.

³ M. Frosch (2017). *The challenges of analysing Non-Standard Employment*. International Labour Office Department of Statistics. Geneve: ILO; A. Ilsøe & T. P. Larsen (2021). Forskere: Antallet af atypisk ansatte vokser, men bliver overset i statistikkerne. *Altinget*. Tilgået den 5. august 2021. Tilgængelig online: <https://www.alinget.dk/arbejdsmarked/artikel/forskere-antallet-af-atypisk-ansatte-vokser-men-bliver-overset-i-statistikkerne>.

grupper 0-timers-kontrakter er særligt udbredte. Det gør vi på baggrund af en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse ($N = 1.519$) blandt den voksne befolkning i Danmark. Da vi ved, at det især er unge, der har atypiske ansættelsesformer, indeholder stikprøven en over-sampling af 18-29-årige. Data og metode uddybes sidst i notatet.

Spørgeskemabaserede undersøgelser af omfanget af 0-timers-kontrakter er ikke uden begrænsninger. Først og fremmest indebærer selvrapporterede data en risiko for målefejl, fordi de tager udgangspunkt i respondenternes oplevede virkelighed fremfor den faktiske. Man ved måske ikke præcist, hvad der står i ens ansættelseskontrakt. Dertil kommer, at der vil være en statistisk usikkerhed, når man alene undersøger en stikprøve. For det andet ved vi, at en del af dem, som arbejder i atypiske ansættelsesforhold, er af udenlandsk herkomst, heriblandt nogle, som kun er i Danmark i en kortere periode, fx studerende. Disse persongrupper deltager sjældent i spørgeskemaundersøgelser, hvilket kan betyde, at vi underestimerer omfanget af 0-timers-kontrakter. Ikke desto mindre er spørgeskema den eneste mulighed, man har, hvis man ønsker at få et generelt billede af omfanget af 0-timers-kontrakter. Det er også denne metode, som bruges i andre lande.

OMFANGET AF 0-TIMERS-KONTRAKTER I DANMARK

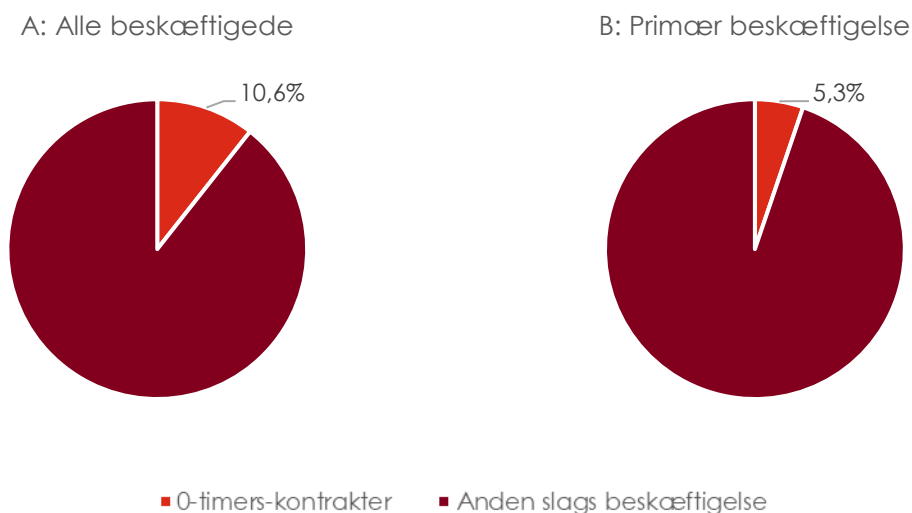
Vi estimerer omfanget af 0-timers-kontrakter i Danmark ved at opgøre antallet af personer, som hverken er garanteret et fast antal arbejdstimer eller en fast løn i deres ansættelsesforhold. Vi opgør både omfanget blandt alle beskæftigede, og specifikt for dem, som har arbejdet som deres primære beskæftigelse. Den sidste kategori inkluderer ikke personer, som eksempelvis er under uddannelse, pensionister, hjemmegående eller på barsels- og forældreorlov, selvom de måtte have lønnet beskæftigelse ved siden af evt. i form af en 0-timers-kontrakt.

Begge mål er relevante. Det første mål – andelen på 0-timers-kontrakter blandt alle beskæftigede – siger noget om omfanget af denne type jobs på det danske arbejdsmarked. Det andet mål – andelen af 0-timers-kontrakter, som primær beskæftigelse – siger noget om, hvor stor en andel, der har en 0-timers-kontrakt som deres primære indtægtsgrundlag. For den enkelte er det mere alvorligt, hvis 0-timers-kontrakten og usikkerheden vedrører deres primære indtægt. Ansættelse på 0-timers-kontrakter kan også medføre økonomisk usikkerhed og dårligere arbejdstagerrettigheder og arbejdsforhold blandt dem, der har andre primære indtægter. Fx vil mange studerende have behov for et arbejde ved siden af SU'en for at kunne betale deres udgifter. Men dels er det trods alt ikke deres primære beskæftigelse/indtægtskilde, og dels kan der være nogle studerende eller pensionister, som foretrækker en løs ansættelse med muligheden for at arbejde mere eller mindre i visse perioder. Derfor har vi opgjort omfanget på to måder.

Tallene viser, at 10,6 pct. af alle beskæftigede er ansat på 0-timers-kontrakter, jf. figur 1.⁴ I Danmark var den samlede beskæftigelse i første kvartal 2021 på 2.744.000 personer.⁵ Det svarer til, at knap 300.000 af de beskæftigede i Danmark er ansat på 0-timers-kontrakter. Betragter vi alene dem, der har arbejde som primær beskæftigelse, er det 5,3 pct., som er ansat på 0-timers-kontrakter. Denne andel er ikke overraskende mindre end for den samlede gruppe af beskæftigede, da 0-timers kontrakter er mere udbredt blandt dem, der har et job som bibeskæftigelse.

Omfanget af 0-timers-kontrakter er relativt højt i Danmark i forhold til lande, vi normalt sammenligner os med. I Storbritannien viser tidligere opgørelser, at ca. 3 pct. af dem, der har arbejde som primær beskæftigelse, er ansat på en 0-timers-kontrakt.⁶ I Finland er andelen med 0-timers-kontrakter opgjort til omtrent 5 pct. af dem med primær beskæftigelse.⁷ Både den finske og britiske undersøgelse anvender omtrent samme definition og afgrænsning, som vi gør her, og derfor er resultaterne nogen-

Figur 1. Omfanget af 0-timers-kontrakter blandt beskæftigede personer, pct.



Note: Figuren viser omfanget af 0-timers-kontrakter målt som andelen af personer, som ikke har en kontrakt eller hverken er garanteret et fast antal arbejdstimer eller en fast løn i deres kontrakt. Figur A viser omfanget for alle beskæftigede, mens figur B kun viser omfanget for dem, som har arbejde som primær beskæftigelse.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

⁴ Ser vi på omfanget blandt lønmodtagerbeskæftigede (dvs. ekskl. selvstændige med og uden ansatte) er tallet 11,5 pct.

⁵ Danmarks Statistik, AKU100K

⁶ Andelen med 0-timers-kontrakt har varieret mellem 2,8 pct. og 3,3 pct. i løbet af 2020; jf. Office for National Statistics (2021). *Labour Force Survey*, [EMP17](#).

⁷ A. Pärnänen & H. Sutela (2019). *Around 100,000 employees work on zero-hour contracts*. Pressemeddelelse den. 3. juni. Helsinki: Statistics Finland.

lunde sammenlignelige.⁸ Omfanget af 0-timers-kontrakter i Danmark ser således ud til at være mindst lige så stort som i Finland og højere end i Storbritannien.

Det er klart, at omfanget af 0-timers-kontrakter kan være påvirket af periodeeffekter, hvor eksempelvis økonomiske kriser kan have betydning for, hvor mange der er ansat på 0-timers-kontrakter. Som robusthedstjek har vi derfor spurgt respondenterne om deres beskæftigelsessituation i februar 2020, altså kort tid inden coronakrisen brød ud i Danmark. Om end retrospektive spørgsmål indebærer en vis risiko for målefejl, fordi respondenternes hukommelse kan være dårlig, er det i dette tilfælde en rimelig indikator for, om omfanget af 0-timers-kontrakter i Danmark er påvirket af coronakrisen og faldet i økonomisk aktivitet. Det er dog ikke tilfældet. Tallene viser, at 11,1 pct. af de beskæftigede i februar 2020 var ansat på 0-timers-kontrakter, og blandt dem med arbejde som primær beskæftigelse var tallet 5,0 pct. Der er således tale om meget små – og muligvis tilfældige – forskelle mellem de to opgørelsespunkter.

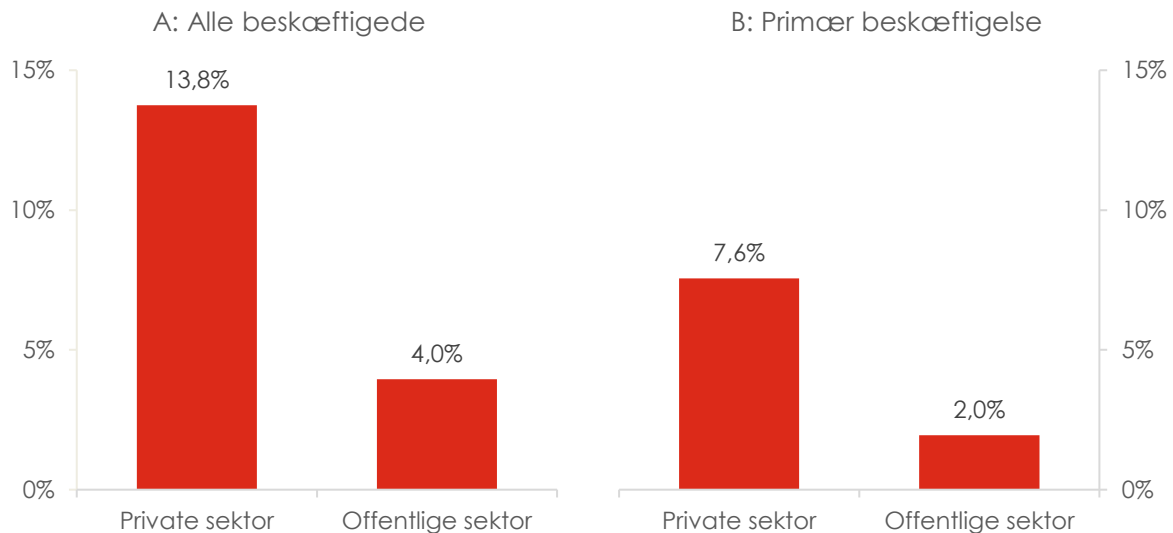
SEKTORER OG BRANCHER

0-timers-kontrakter er mere udbredt i visse brancher og sektorer. Vender vi først blikket mod ansættelsessektoren, ser vi, at det særligt er i den private sektor, at 0-timers-kontrakter bliver anvendt. Som det fremgår af figur 2, er 13,8 pct. af alle beskæftigede i den private sektor ansat på 0-timers-kontrakter, mens det gør sig gældende for 4,0 pct. i den offentlige sektor. Ser vi bort fra bibeskæftigelse og fokuserer på dem, der har arbejde som primær beskæftigelse, er tallene hhv. 7,6 pct. og 2,0 pct.

Hvad angår ansættelsesbranchen, er 0-timers-kontrakter klart mest udbredt inden for hoteller og restauranter. Af figur 3 ses det, at hele 61 pct. af de beskæftigede i hotel- og restaurantbranchen er ansat på 0-timers-kontrakter, og for dem hvis arbejde i branchen er deres primære beskæftigelse, gælder det 32 pct. Det omfatter ansættelser som tjenere og andet serveringspersonale, køkkenmedhjælpere mv. Estimatet for hotel- og restaurationsbranchen er på linje med tidligere bud på omfanget af 0-timers-kontrakter, som uden at skelne mellem bi- og hovedbeskæftigelse anslår, at hver anden i branchen er ansat på 0-timers kontrakter.⁹

⁸ Opgørelserne er i lighed med vores undersøgelse baseret på spørgeskema til et repræsentativt udsnit af befolkningen og afgrænsningen af 0-timers-kontrakter er stort set den samme. Se metodologi for den [britiske undersøgelse](#) og den [finske undersøgelse](#).

⁹ E. S. Bach, T. Saari, S. Ojala, P. Pyöriä, P. Jonker-Hoffrén, T. P. Larsen & A. IIsøe (2021). The hotel and restaurant sector in Denmark and Finland. I A. IIsøe & T. P. Larsen (red.), *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface*. København: Nordisk Ministerråd.

Figur 2. Omfanget af 0-timers-kontrakter, fordelt efter sektor, pct.

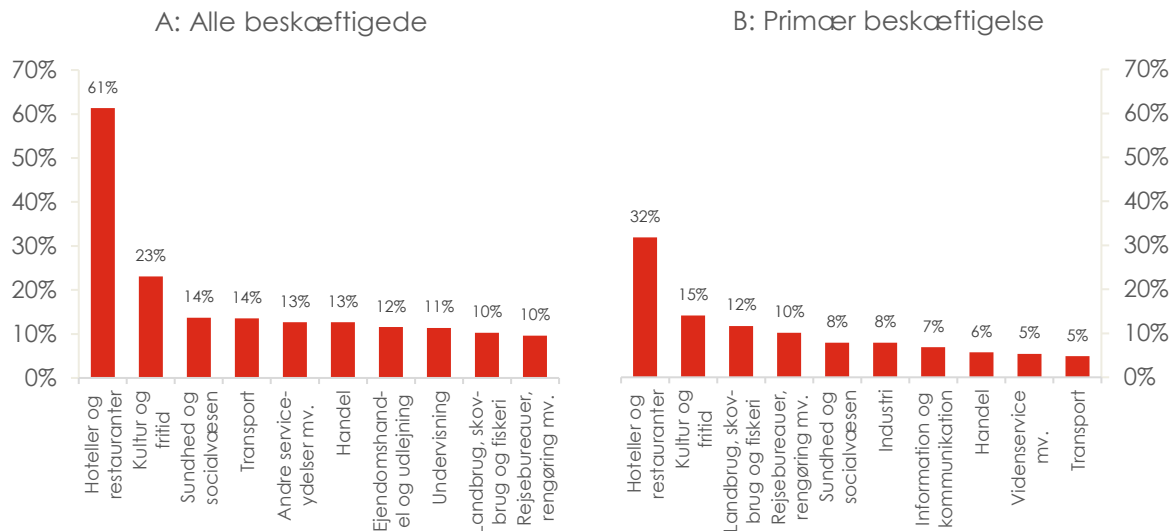
Note: Figuren viser omfanget af 0-timers-kontrakter målt i hhv. den private og offentlige sektor. Figur A viser omfanget for alle beskæftigede inden for hver sektor, mens figur B kun viser omfanget for dem, som har arbejde som primær beskæftigelse. Personer, hvis ansættelsessektor er uoplyst, er udeladt i begge figurer. Forskellen mellem de to sektorer er signifikant i begge figurer ($p < 0,01$).

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

Også inden for kultur og fritid anvendes 0-timers-kontrakter hyppigt. Her udgør andelen hhv. 23 pct. og 15 pct. af de beskæftigede. Det omfatter eksempelvis ansættelser i forlystelsesparker, teatre og kirker. Endelig er brancher som sundhed og socialvæsen (hhv. 14 pct. og 8 pct.), landbrug, skovbrug og fiskeri (hhv. 10 pct. og 12 pct.), transport (hhv. 14 pct. og 5 pct.), handel (hhv. 13 pct. og 6 pct.) og rejsebureauer, rengøring mv. (hhv. 10 pct. og 10 pct.) fremtrædende i begge opgørelsesgrupper. Det skal bemærkes, at datagrundlaget er temmelig spinkelt, når vi opgør omfanget af 0-timers-kontrakter inden for de individuelle brancher, og at den statistiske usikkerhed derfor er større. Procentandelene bør derfor ses som omtrentlige angivelser.

Alt i alt viser resultaterne, at brugen af 0-timers-kontrakter er klart mest udbredt i den private sektor og i brancherne hoteller og restauranter samt kultur og fritid.

Figur 3. Omfanget af 0-timers-kontrakter, fordelt efter branche, pct.



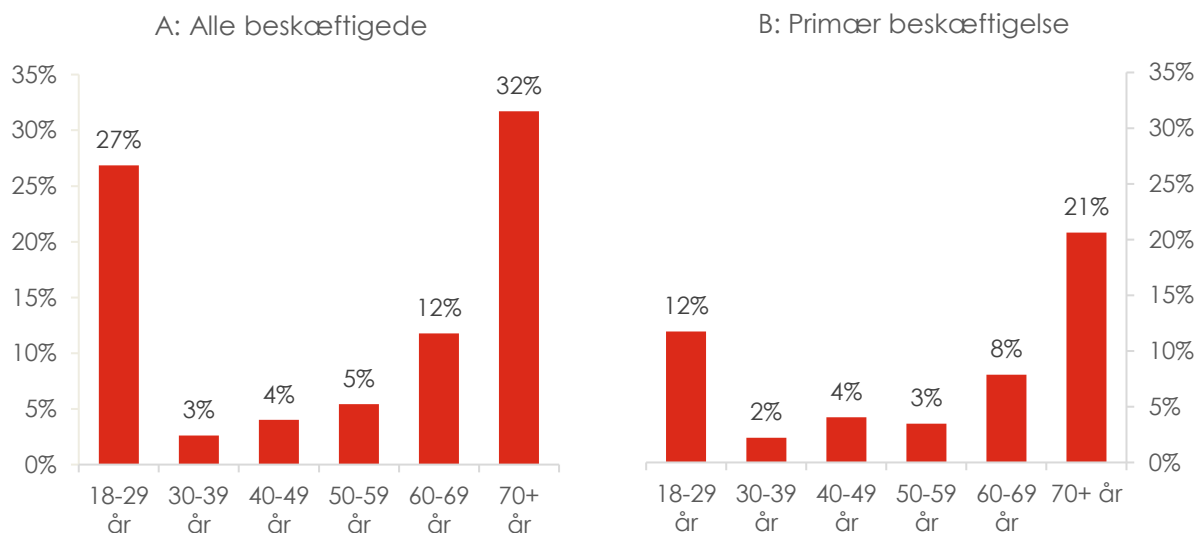
Note: Figuren viser de 10 brancher med den største andel af 0-timers-kontrakter målt som andelen af beskæftigede personer inden for hver branche. Figur A viser omfanget for alle beskæftigede inden for hver branche, mens figur B kun viser omfanget for dem, som har arbejde som primær beskæftigelse. Personer, hvis ansættelsesbranche er uoplyst, er udeladt i begge figurer. Hoteller og restauranter adskiller sig signifikant fra de øvrige brancher i begge figurer ($p < 0,01$).

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

ALDERS- OG UDDANNELSESKARAKTERISTIKA

Både med hensyn til alder og uddannelsesbaggrund er der store forskelle på, hvor mange der arbejder på 0-timers-kontrakter. Som det fremgår af figur 4, er 0-timers-kontrakter mest udbredt i aldersgrupperne 18-29-årige og 70+-årige, særligt blandt alle beskæftigede. Her er 27 pct. af de 18-29-årige ansat på en 0-timers-kontrakt, mens tallet er 32 pct. for personer, der er 70 år eller ældre. Når vi ser bort fra studerende mv. og fokuserer på dem, som har arbejde som deres primære beskæftigelse, er lige godt hver tiende (12 pct.) mellem 18 og 29 år ansat på en 0-timers-kontrakt, mens det gælder ca. hver femte (21 pct.) på 70 år eller derover. Det indikerer, at 0-timers-kontrakter primært – men ikke udelukkende – er et fænomen, der er udbredt blandt de yngste og de ældste på arbejdsmarkedet. Specifikt for de 70+-årige skal det bemærkes, at ingen i denne aldersgruppe arbejder mere end 25 timer om ugen, selv om de angiver jobbet som deres primære beskæftigelse.

Figur 4. Omfanget af 0-timers-kontrakter, fordelt efter alder, pct.

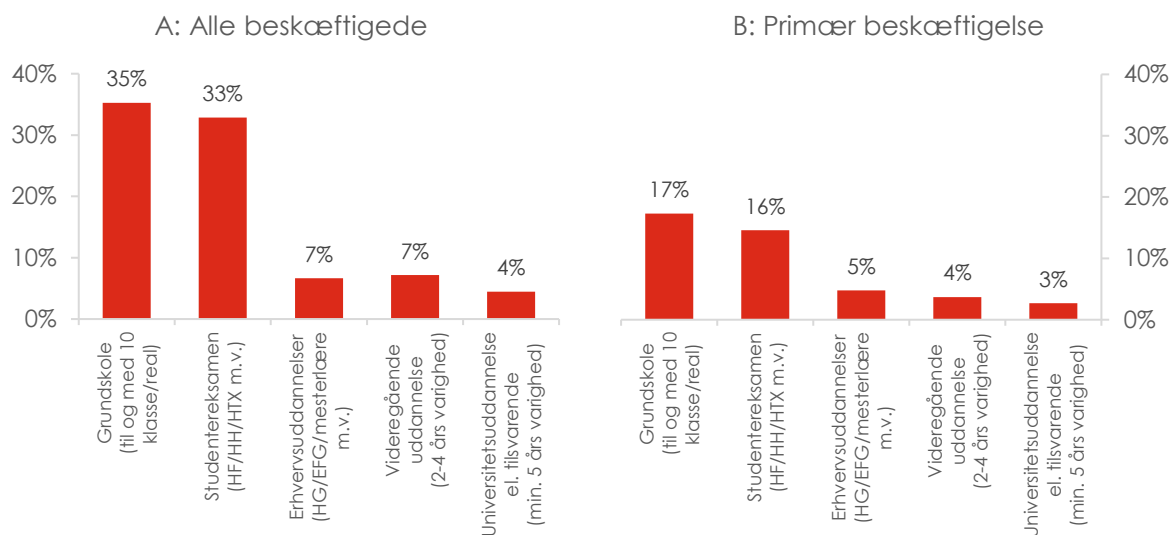


Note: Figuren viser omfanget af 0-timers-kontrakter fordelt efter aldersgrupper. Figur A viser fordelinger for alle beskæftigede, mens figur B kun viser fordelinger for dem, som har arbejde som primær beskæftigelse. Aldersgrupperne 18-29-årige og 70+-årige adskiller sig signifikant fra de øvrige aldersgrupper i begge figurer ($p < 0,01$).

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

Figur 5 viser omfanget af 0-timers-kontrakter fordelt efter uddannelsesgrupper. Som det fremgår af figuren, er det især blandt de kortuddannede, at 0-timers-kontrakter er udbredt. I gruppen af alle beskæftigede er 35 pct. af dem, der har grundskolen som den højest gennemførte uddannelse, ansat på en 0-timers-kontrakt, og for dem med en studentereksamen gælder det 33 pct. Det svarer til omtrent hver tredje blandt de ufaglærte, som har grundskole eller studentereksamen som højeste uddannelse. I gruppen af dem med primær beskæftigelse er tallene hhv. 17 pct. og 16 pct. Det tyder på, at det særligt er i ufaglærte jobs, at 0-timers-kontrakter bliver anvendt.

Figur 5. Omfanget af 0-timers-kontrakter, fordelt efter uddannelse



Note: Figuren viser omfanget af 0-timers-kontrakter fordelt efter uddannelsesgrupper. Figur A viser fordelinger for alle beskæftigede, mens figur B kun viser fordelinger for dem, hvis arbejde er deres primære beskæftigelse. Personer, som har en anden uddannelse, eller hvis uddannelsesstatus er uoplyst, er udeladt i begge figurer. Gruppen med grundskole eller studentereksamen som højeste uddannelse adskiller sig signifikant fra de øvrige aldersgrupper i begge figurer ($p < 0,01$). Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

Ser vi nærmere på samspillet mellem alder og uddannelse, viser det sig, at 0-timers-kontrakter især er udbredt blandt unge ufaglærte, dvs. med grundskole eller studentereksamen som højeste uddannelse, jf. tabel 1. Blandt de ufaglærte 30+-årige er der 15,8 pct., som er ansat på 0-timers-kontrakter, mens tallet er 5,1 pct. blandt de 30+-årige med erhvervsuddannelser eller videregående uddannelser. Uddannelseseffekten er altså 10,6 pct.-point for denne aldersgruppe. Blandt de 18-29-årige er uddannelseseffekten 34,6 pct.-point og dermed over tre gange så stor. Knap halvdelen af ufaglærte unge under 30 år har ansættelse på en 0-timers-kontrakt.

Ser vi alene på dem med arbejde som primær beskæftigelse er mønstret det samme, men tallene noget mindre. I alle aldersgrupper er der flere ufaglærte, som er på 0-timers-kontrakter, men særligt blandt de 18-29-årige er uddannelse af stor betydning for sandsynligheden for at være ansat på en 0-timers kontrakt. 26,6 pct. af unge ufaglærte under 30 år er ansat på en 0-timers-kontrakt i deres primære beskæftigelse.

0-timers-kontrakter er således særligt udbredt blandt unge og ældre og blandt ufaglærte. Især blandt de unge er uddannelsesniveaueet afgørende for udbredelsen af 0-timers-kontrakter.

Tabel 1. Omfanget af 0-timers-kontrakter, fordelt efter alder og uddannelse

	Ufaglærte (pct.)	Uddannede (pct.)	Forskel (pct.-point)
Alle beskæftigede			
18-29 år	47,3	12,7	34,6
30 år eller derover	15,8	5,1	10,6
Forskel, procentpoint	31,5	7,5	
Primær beskæftigelse			
18-29 år	26,6	5,8	20,8
30 år eller derover	10,0	3,5	6,5
Forskel, procentpoint	16,6	2,3	

Note: Kolonnen ufaglærte omfatter personer med grundskolen eller en gymnasial uddannelse som den højst gennemførte uddannelse. Kolonnen uddannede omfatter personer med erhvervsfaglig uddannelse eller en videregående uddannelse. Forskellen mellem uddannede og ufaglærte er signifikant for begge aldersgrupper både blandt alle beskæftigede og blandt dem med arbejde som primær beskæftigelse ($p < 0,05$).

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

ØNSKE OM HØJERE ARBEJDSTID

Som tidligere beskrevet har man som ansat på en 0-timers-kontrakt en stor usikkerhed om sin indkomst, fordi man fra den ene dag til den anden kan blive sat ned i tid eller helt miste sine timer. Mange 0-timers-ansatte har desuden en gennemsnitlig arbejdstid, der er betydeligt lavere, end de selv ønsker.

26 pct. af alle de ansatte på 0-timers-kontrakter i undersøgelsen er ufrivilligt på deltid, dvs. at de arbejder deltid, men ønsker at arbejde flere timer, end de gør.¹⁰ Dermed er der altså et uudnyttet arbejdskraftpotentiale for mange af de arbejdsgivere, som har ansatte med 0-timers-kontrakter. Ikke mindst i den private sektor, hvor der i øjeblikket er mange historier om mangel på arbejdskraft, er der et stort uudnyttet potentiale blandt de 0-timers-ansatte. 23 pct. af de privatansatte på 0-timers-kontrakter, ønsker at arbejde flere timer, end de faktisk gør. Det svarer til, at ca. 57.500 0-timers-ansatte i det private er på ufrivillig deltid, jf. tabel 2.

¹⁰Ufrivillig deltid inkluderer, respondenter, som arbejder mindre end 32 timer om ugen og gerne vil arbejde flere timer om ugen i sit job, end de rent faktisk gør. Svares der "ved ikke" på enten det normale antal timer eller det ønskede antal timer indgår respondenterne ikke i analysen.

Tabel 2. 0-timers-ansatte med ufrivillig deltid i den private sektor

	Antal personer
Beskæftigede den private sektor i alt	1.855.500
- Heraf 0-timers-ansatte (13,8 pct.)	255.000
- Heraf 0-timers-ansatte på ufrivillig deltid (23 pct.)	57.500

Note: Den private sektor omfatter private virksomheder, sociale kasser og fonde samt non-profit organisationer.
Kilde: Danmarks Statistik (RAS305) samt egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

I denne gruppe er den gennemsnitlige arbejdstid ca. 14 timer om ugen, jf. tabel 3. Den ønskede arbejdstid er dog ca. 24 timer om ugen – altså 10 timer højere.

Tabel 3. Ønsket arbejdstid for 0-timersansatte med ufrivillig deltid i den private sektor

	Timer pr. uge
Gennemsnitlig normal arbejdstid	14,1
Gennemsnitlig ønsket arbejdstid	24,0
Ønsket yderligere arbejdstid	10,0

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

Det svarer umiddelbart til et uudnyttet arbejdskraftpotentiale på godt 15.000 fuldtidspersoner i den private sektor. Nogle af de 0-timers-ansatte på ufrivillig deltid kan dog have bijob, hvor de muligvis ville lægge færre arbejdstimer, hvis deres arbejdstid i det primære job blev sat op til det ønskede, og derfor vil det reelle arbejdskraftpotentiale sandsynligvis være lavere end de 15.000 fuldtidspersoner. Omfanget af yderligere bijobs afdækkes ikke i vores undersøgelse, men vi vurderer potentialet til at være omtrent 10.000 fuldtidspersoner.

En undersøgelse fra LO i 2015¹¹ viste, at arbejdsudbuddet kunne øges med ca. 20.000 fuldtidspersoner, hvis ansatte på ufrivillig deltid i det private fik det antal timer, de ønskede. Vores undersøgelse viser, at ca. 55 pct. af de ansatte på ufrivillig deltid i det private har en 0-timers-kontrakt. Vurderet på LO's 2015-tal ligger arbejdskraftpotentialet blandt 0-timers-ansatte i det private dermed således også i omegnen af 10.000 fuldtidspersoner.

¹¹ <https://www.foa.dk/~media/faelles/pdf/kampagner/foa-ungdom-pdf/fuldtidjatak/lo-stort-potentiale-deltid2016.pdf.pdf>

METODEN BAG

Undersøgelsen er gennemført som en kombineret internet- og telefonundersøgelse i perioden 8. juni til 17. juni 2021. Internetinterviewene er gennemført blandt medlemmer af MEGAFON-panelet, mens telefoninterviewene er gennemført blandt danskere udtrukket simpelt tilfældigt fra MEGAFONs telefonnummerbase over samtlige fastnet- og mobilnumre i Danmark. Denne metode sikrer en højere grad af repræsentativitet end en undersøgelse udelukkende baseret på internetinterviews, da befolkningsgrupper, der bruger internettet mindre end den generelle befolkning, får mulighed for at deltage i undersøgelsen via telefoninterviews.

Da spørgeskemaet består af lukkede skalaspørgsmål og spørgsmål med begrænsede hjælpesvarkategorier, forventes det ikke, at der er væsentlig forskel i svarmønstret som følge af, hvilken af de to metoder der er brugt. Undersøgelsen er desuden gennemført særskilt for Cevea, så ingen uvedkommende spørgsmål kan påvirke besvarelsen af spørgsmålene.

I alt blev 1.519 brugbare interviews gennemført. Af disse stammer 1.291 interviews fra internettet og de resterende 228 fra telefoninterviews. For en undersøgelse af denne art er 1.500 interviews et passende antal interviews til at give tilstrækkelig statistisk sikkerhed for de opnåede resultater. Svarprocenten for internet- og telefoninterviewene var hhv. 48 og 38 pct.

Målgruppen for undersøgelsen er fastsat til personer i alderen 18 år eller derover. Da vi ved, at det især er unge, der har atypiske ansættelsesformer, indeholder undersøgelsen en oversampling af 18-29-årige. Vi tager højde for de unges overrepræsentation i analyserne ved rent statistisk at inkludere vægte for respondenternes alder. Svarmaterialet er desuden vægtet efter køn, bopælsområde og parti i forhold til den aktuelle fordeling af Danmarks befolkning (kilde: Danmarks Statistik, "Folketal pr. 1. april 2021 efter køn, område, alder og tid" – www.statistikbanken.dk).

Begreber

0-timers-kontrakter er defineret ved, at en lønmodtager hverken er garanteret et fast timetal eller en fast løn i sit ansættelsesforhold. Konkret er gruppen afgrænset på baggrund af to spørgsmål:

- På spørgsmålet "*Er du i din kontrakt garanteret et antal timer, som du som minimum får løn for hver uge eller hver måned?*" skal respondenterne have svaret "*Nej, jeg er ikke garanteret et bestemt antal timer i min kontrakt*" eller "*Jeg har ikke en kontrakt*".

Og desuden:

- På spørgsmålet "*Får du en fast løn eller bliver du betalt pr. time eller pr. opgave i dit nuværende arbejde?*" skal respondenterne have svaret "*Jeg bliver betalt pr. arbejdstime*", "*Jeg bliver betalt pr. udført opgave eller på baggrund af mine resultater (akkordløn, provisionsløn, resultatløn eller lignende)*" eller "*Ved ikke*".

Alle beskæftigede er opgjort som antallet af personer, der har angivet, at de var i beskæftigelse i den seneste måned, herunder som lønmodtagere, selvstændige, vikarer, freelancere eller honorarmodtagere eller lærlinge. Personer, som ikke havde arbejde som primær beskæftigelse (fx studerende), men som havde haft en eller anden form for betalt arbejde i den seneste måned, betragtes som beskæftigede.

Primær beskæftigelse udgøres af personer, hvis primære beskæftigelse den sidste måned var arbejde. Opgørelsen omfatter derfor ikke ledige, studerende, hjemmegående, sygemeldte, pensionister eller personer på barsels- eller forældreorlov, også selvom de måtte have haft en eller anden form for betalt arbejde i den seneste måned.