

# 0-timers-ansatte har markant dårligere rettigheder end almindelige lønmodtagere

*De mange danskere, der er ansat på såkaldte 0-timers-kontrakter, har langt dårligere rettigheder end almindelige lønmodtagere. En spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af danskerne viser, at de 0-timers-ansatte er dårligere stillet, hvis de bliver syge, hvis de skal på barsel, eller hvis de mister deres arbejde.*

- Ansatte med 0-timers-kontrakter har langt dårligere rettigheder ved sygdom. Kun 26 pct. af de 0-timers-ansatte oplyser, at de har ret til fuld løn under sygdom, mens det gælder for 93 pct. af de almindelige lønmodtagere. Hele 45 pct. af de 0-timers-ansatte har hverken ret til løn eller sygedagpenge og har derfor ingen indkomst, hvis de bliver syge. Det samme gælder nærmest ingen af de almindelige lønmodtagere.
- 0-timers-ansatte har også dårligere barselsrettigheder. Blandt de 0-timers-ansatte har kun 45 pct. ret til løn, hvis de går på barsels- eller forældreorlov, mens andelen er 82 pct. blandt de almindelige lønmodtagere. 35 pct. af de 0-timers-ansatte oplyser, at de hverken har ret til løn eller barselsdagpenge, mens det gælder 2 pct. af de almindelige lønmodtagere.
- De 0-timers-ansatte er også dårligere stillet, hvis de bliver arbejdsløse, da færre har ret til arbejdsløshedsdagpenge. Mens 86 pct. af de almindelige lønmodtagere har ret til dagpenge, gælder det kun for 54 pct. af de 0-timers-ansatte.
- Der er større utilfredshed med rettighederne blandt 0-timers-ansatte. 25 pct. af de 0-timers-ansatte er utilfredse med deres rettigheder, mens det blandt almindelige lønmodtagere er 4 pct.

## KONTAKT

Asbjørn Sonne Nørgaard  
+45 21 72 54 13  
[asn@cevea.dk](mailto:asn@cevea.dk)

## FORFATTERE

Julie Løvgren Frandsen  
Magnus Thorn Jensen  
Asbjørn Sonne Nørgaard

## NOTAT

Tema: Arbejdsmarked  
Publiceret d. 2. november  
2021

## CITAT

*Nærværende rapport må kun citeres med udtrykkelig kildehenvisning til Cevea.*

## INDLEDNING

Tusindvis af danskere har et arbejde, hvor de ikke er garanteret et bestemt antal arbejdstimer eller en fast løn. Sådanne 0-timers-kontrakter har nemlig vid udbredelse på det danske arbejdsmarked i dag, som en tidligere analyse fra Cevea har afdækket.<sup>1</sup>

Som 0-timers-ansat står man i en usikker situation, fordi man kan miste en del af eller hele sin indkomst fra den ene dag til den anden. Det er for eksempel sket for mange 0-timers-ansatte under corona-krisen, idet de blev hjemsendt uden løn eller blev sat ned i tid.<sup>2</sup>

Det er dog ikke kun manglen på garanterede arbejdstimer, der gør, at mange 0-timers-ansatte står i en prekær situation. De har nemlig ofte langt dårligere rettigheder på flere områder. Det viser denne undersøgelse, der afdækker de 0-timers-ansattes rettigheder.

Der er tidligere lavet undersøgelser af rettighederne hos såkaldt atypisk ansatte, herunder deltidsansattes og midlertidigt ansatte.<sup>3</sup> Der er dog ikke tidligere lavet nogen systematisk opgørelse af 0-timers-ansattes rettigheder.

Denne analyse afdækker, hvor mange af de 0-timers-ansatte, der har ret til løn under sygdom, ret til løn under barselsorlov og ret til dagpenge. Desuden undersøges de 0-timers-ansattes tilfredshed med deres rettigheder.

De 0-timers-ansatte sammenlignes med almindelige lønmodtagere, som er defineret som fastansatte lønmodtagere med fuldtid eller frivillig deltid.<sup>4</sup> Fokus i denne analyse er kun personer, der har arbejde som deres primære beskæftigelse. Dermed indgår hverken studerende, pensionister eller andre med anden hovedindkomst, som udgør en betragtelig andel af de 0-timers-ansatte.

Vi anvender data fra en stor spørgeskemaundersøgelse (N=1.519), som MEGAFON har gennemført for Cevea. Undersøgelsen er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af den danske befolkning over 18 år i perioden 8.-17. juni 2021. Undersøgelsens data og metode er beskrevet nærmere i afsnittet *Metoden bag* sidst i dette notat.

---

<sup>1</sup> Se Ceveas analyse fra 12. september 2021, [300.000 danskere har garanteret 0 arbejdstimer](#)

<sup>2</sup> Se Ceveas analyse fra 8. oktober 2021, [Ansatte med 0-timers-kontrakter blev ramt hårdere af corona-krisen](#)

<sup>3</sup> Scheuer (2017). [Atypisk beskæftigelse i Danmark](#), s. 48

<sup>4</sup> Fuldtid er defineret som mere end 30 timer om ugen, mens frivillig deltid er defineret som en ansættelse med op til 30 timer, hvor de ansatte ikke ønsker at arbejde flere timer, end de gør.

## FAKTABOKS: HVAD ER EN 0-TIMERS-KONTRAKT?

En ansættelse med en 0-timers-kontrakt betyder, at man som ansat ikke er garanteret et bestemt antal arbejdstimer, som man får løn for. 0-timers-kontrakter er i undersøgelsen konkret defineret ved, at respondenterne angiver hverken at være garanteret et bestemt antal timer i sin kontrakt<sup>5</sup> eller være garanteret en fast løn.<sup>6</sup> Kategorien inkluderer både lønmodtagere, vikarer og freelancere uden egen virksomhed, hvis de lever op til kriterierne, mens selvstændige og lærlinge ikke er inkluderet.

Blandt de adspurgte i undersøgelsen med arbejde som deres primære beskæftigelse var ca. 7 pct. ansat på en 0-timers-kontrakt.<sup>7</sup>

Læs nærmere om definitionen og omfanget af 0-timers-kontrakter i [Ceveas analyse](#) herom.

## FÆRRE 0-TIMERS-ANSATTE HAR RET TIL LØN UNDER SYGDOM

Langt de fleste danskere oplever at måtte blive hjemme fra arbejde på grund af sygdom. Derfor gør det en væsentlig forskel, om man har ret til løn, når man bliver syg. Det gælder for den gennemsnitlige dansker, som har ca. 8,5 sygedage om året ifølge Danmarks Statistik,<sup>8</sup> men det gælder selvfølgelig særligt for de danskere, der rammes af længerevarende sygdom, som forhindrer dem i at arbejde i længere perioder.

Undersøgelsen viser, at de 0-timers-ansatte har væsentligt ringere rettigheder end almindelige lønmodtagere på dette punkt. Respondenterne i undersøgelsen er blevet spurgt, om de har ret til enten fuld løn eller sygedagpenge, hvis de bliver syge på en arbejdsdag. Respondenter, der har svaret 'ved ikke', er udeladt. Af appendiks fremgår alle tallene inkl. 'ved ikke'-svar. Det er generelt antaget, at respondenterne har svaret korrekt på spørgsmålene, selvom reglerne for ret til sygedagpenge er relativt komplicerede, da man må formode, at alle efter en vis periode i et job har oplevet at blive syg og derfor ved, om de har fået løn eller dagpenge.

<sup>5</sup> På spørgsmålet "Er du i din kontrakt garanteret et antal timer, som du som minimum får løn for hver uge eller hver måned?" har respondenterne således svaret "Nej, jeg er ikke garanteret et bestemt antal timer i min kontrakt" eller "Jeg har ikke en kontrakt".

<sup>6</sup> På spørgsmålet "Får du en fast løn eller bliver du betalt pr. time eller pr. opgave i dit nuværende arbejde?" har respondenterne svaret "Jeg bliver betalt pr. arbejdstime", "Jeg bliver betalt pr. udført opgave eller på baggrund af mine resultater (akkordløns, provisionsløns, resultatløns eller lignende)" eller "Ved ikke".

<sup>7</sup> Andelen afviger lidt fra tallene i [Ceveas notat](#) om omfanget af 0-timers-kontrakter. Det skyldes forskelle i de anvendte vægte, jf. afsnittet *Metoden bag*.

<sup>8</sup> Se <https://www.statistikbanken.dk/FRA020>

Hele 93 pct. af de almindelige lønmodtagere angiver, at de har ret til fuld løn under sygdom, mens det kun gælder 26 pct. af de 0-timers-ansatte, jf. figur 1. Forskellen er altså meget stor og statistisk meget sikker ( $p < 0,001$ ).

Forklaringen på den store forskel kan for det første være, at flere almindelige lønmodtagere er ansat som funktionærer, som har en lovsikret ret til fuld løn under sygdom.<sup>9</sup> Ca. 65 pct. af de danske lønmodtagere er ansat på funktionærvilkår.<sup>10</sup> For det andet kan forskellen også skyldes, at flere almindelige lønmodtagere er ansat på overenskomst, som i de fleste tilfælde sikrer ret til løn under sygdom.

Resultaterne ligger i tråd med en tidligere undersøgelse, som blev lavet for LO i 2017.<sup>11</sup> Den viste, at en mindre andel af 'atypisk ansatte' havde ret til løn under sygdom (73 pct.) sammenlignet med 'normalbeskæftigede' (95 pct.). De atypisk ansatte i LO-undersøgelsen omfattede midlertidig ansatte og deltidsansatte og havde ikke fokus på 0-timers-ansatte. Vores analyse peger altså på, at det står endnu værre til for de 0-timers-ansatte.

Mange af dem, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, har til gengæld ret til sygedagpenge fra enten arbejdsgiveren eller kommunen. Man har ret til sygedagpenge, hvis man opfylder et beskæftigelseskrav, som består i, at man har arbejdet et vist antal timer inden for en periode op til den første sygedag.<sup>12</sup> Man kan dog ikke se bort fra, at virkeligheden måske ikke i alle tilfælde svarer til lovgivningen.

Blandt de almindelige lønmodtagere har 6 pct. angivet, at de har ret til sygedagpenge, jf. figur 1. Det er næsten alle dem, der ikke har ret til løn under sygdom, og dermed har stort set alle almindelige lønmodtagere ret til enten løn eller sygedagpenge, hvis de bliver syge. Til sammenligning har 29 pct. af de 0-timers-ansatte angivet, at de ville have ret til sygedagpenge. Dermed har 55 pct. af de 0-timers-ansatte adgang til enten løn eller sygedagpenge.

Det er altså næsten halvdelen (45 pct.) af de 0-timers-ansatte, der vil stå uden indkomst, hvis de bliver syge, mens den situation stort set ikke forekommer blandt almindelige lønmodtagere. Det er en meget markant forskel, som er statistisk meget sikker ( $p < 0,001$ ).

Årsagen til, at så mange med 0-timers-kontrakter ikke kan få sygedagpenge, er blandt andet, at det kan være sværere at leve op til beskæftigelseskravene for sygedagpenge for de 0-timers-ansatte på grund af deres gennemsnitligt kortere og mere ustabile arbejdstider. Dertil kommer, at arbejdsgiveren kun er forpligtet til at udbetale sygedagpenge for de dage, hvor medarbejderen har planlagte arbejdsdage eller vagter,<sup>13</sup> og derfor kan det begrænse adgangen til sygedagpenge for 0-timers-ansatte, hvis deres vagter ikke planlægges langt frem i tiden.

<sup>9</sup> Se [funktionærlovens](#) § 5

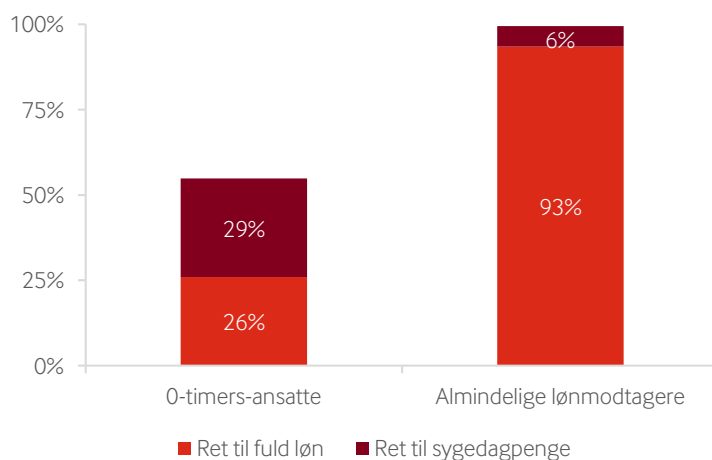
<sup>10</sup> Beskæftigelsesministeriet (2015). [Det danske arbejdsmarked](#), s. 23

<sup>11</sup> Scheuer (2017). [Atypisk beskæftigelse i Danmark](#), s. 50

<sup>12</sup> For at opfylde beskæftigelseskravet i forhold til arbejdsgiver, skal man have arbejdet mindst 74 timer i de seneste otte uger. Beskæftigelseskravet i forhold til kommunen kan opfyldes på flere måder, men én af de centrale er kravet om mindst 240 timers arbejde inden for de seneste seks måneder og mindst 40 timer om måneden i mindst fem af disse måneder. Se kapitel 10 og 11 i [sygedagpengeloven](#).

<sup>13</sup> Se [Ankestyrelsens principmeddelelse 18-20 om sygedagpenge](#), s. 1

**Figur 1. Andel med ret til fuld løn eller sygedagpenge under sygdom (pct.)**



Note: Figuren viser andelen, der har svaret "Jeg har ret til at holde fri og få fuld løn under sygdom" og "Jeg har ret til at holde fri og få sygedagpenge under sygdom" på spørgsmålet: "Hvis du er syg på en arbejdsdag, har du så ret til at holde fri med fuld løn eller sygedagpenge?". "Ved ikke"-svar er ikke inkluderet. Der er signifikant forskel ( $p < 0,001$ ) mellem 0-timers-ansatte og almindelige lønmodtagere i både andelen med ret til fuld løn og andelen med ret til løn eller dagpenge.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

## FÆRRE 0-TIMERS-ANSATTE HAR RET TIL LØN UNDER BARSELSORLOV

Retten til løn eller barseldagpenge under barsels- og forældreorlov har også stor betydning for mange beskæftigede. Langt størstedelen af danskerne får mindst ét barn i løbet af deres liv,<sup>14</sup> og de vil derfor en eller flere gange i deres arbejdsliv skulle på barsels- eller forældreorlov i en periode.

Analysen viser, at de 0-timers-ansatte også på dette område er stillet dårligere end almindelige lønmodtagere, jf. figur 2. Respondenterne i undersøgelsen er blevet spurgt, hvorvidt de ville have ret til at gå på barsels- eller forældreorlov med løn eller barseldagpenge.

Mange danskere har via deres overenskomst eller ansættelseskontrakt ret til enten fuld eller delvis løn under deres orlov. Blandt de almindelige lønmodtagere angiver 82 pct., at de har ret til løn under barsel, mens det kun gælder 45 pct. af de ansatte på 0-timers-kontrakter.<sup>15</sup> Der er altså en markant forskel, som også er statistisk robust ( $p < 0,001$ ).

Den store forskel kan skyldes, at flere almindelige lønmodtagere er ansat som funktionærer. Kvindelige funktionærer har nemlig ifølge loven krav på mindst halvdelen af deres løn i de første 14 uger af

<sup>14</sup> Ifølge Danmarks Statistiks tal fra 2020 har ca. 88 pct. af danske kvinder fået mindst et barn inden de fylder 50 år, mens andelen er ca. 80 pct. for mænd, se [Befolkningens udvikling 2019](#), s. 27

<sup>15</sup> Herunder har 18 pct. angivet, at de har ret til fuld løn, mens 27 pct. har angivet, at de har ret til delvis løn.

barselsorloven.<sup>16</sup> Desuden kan forskellen skyldes, at flere almindelige lønmodtagere er ansat under overenskomster eller ansættelseskontrakter, der sikrer løn under barsel.

Mange, der ikke har ret til løn under barsel, kan i stedet få barselsdagpenge under orloven. Man har ret til barselsdagpenge, hvis man enten har arbejdet et vist antal timer i en periode op til orloven eller er berettiget til dagpenge hos a-kassen.<sup>17</sup>

Blandt de almindelige lønmodtagere angiver 16 pct., at de har ret til barselsdagpenge. Dermed har 98 pct. af dem ret til enten løn eller barselsdagpenge. Blandt de 0-timers-ansatte har 20 pct. angivet, at de har ret til barselsdagpenge, og dermed har 65 pct. ret til enten løn eller barselsdagpenge.

Det er således ca. en tredjedel (35 pct.) af de 0-timers-ansatte, der vil stå uden indkomst, hvis de skal på barsels- eller forældreorlov, mens det kun gælder 2 pct. af de almindelige lønmodtagere. Forskellen i rettigheder er altså også her slående og statistisk sikker ( $p < 0,001$ ).

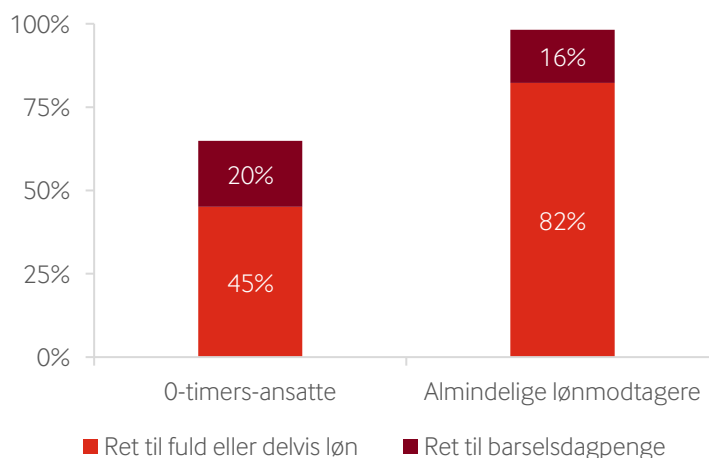
Årsagen til, at så mange 0-timers-ansatte ikke har ret til barselsdagpenge, kan dels være, at det er sværere at leve op til beskæftigelseskravet på grund af deres kortere og mere ustabile arbejdstid, og dels at færre 0-timers-ansatte er dagpengeberettigede i a-kassen.

---

<sup>16</sup> Se § 7 i [funktionærloven](#).

<sup>17</sup> Der er forskellige måder at få ret til barselsdagpenge. Fx har man automatisk ret til barselsdagpenge, hvis man som ledig har ret dagpenge fra a-kassen. Man har også ret til barselsdagpenge, hvis man har arbejdet mindst 160 timer inden for de seneste fire måneder, herunder mindst 40 timer i tre af månederne. Se [barselslovens](#) § 27.

**Figur 2. Andel med ret til løn eller dagpenge under barsels- eller forældreorlov (pct.)**



Note: Figuren viser andelen, der har svaret hhv. "Jeg ville have ret til at gå på orlov med fuld løn" eller "Jeg ville have ret til at gå på orlov med delvis løn" og "Jeg ville have ret til at gå på orlov med barselsdagpenge" på spørgsmålet: "Hvis du ønskede at komme på barselsorlov eller forældreorlov, ville du så have ret til at gå på orlov enten uden løn, med delvis løn, med fuld løn eller med barselsdagpenge?". 'Ved ikke'-svar er ikke inkluderet. Der er en signifikant forskel ( $p < 0,001$ ) mellem 0-timers-ansatte og almindelige lønmodtagere i både andelen med ret til løn og andelen med ret til løn eller barselsdagpenge.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

## FÆRRE 0-TIMERS-ANSATTE HAR RET TIL DAGPENGE

Retten til at kunne få dagpenge under ledighed er også en afgørende rettighed, da alle i udgangspunktet kan risikere at miste deres job. Det blev for eksempel tydeligt i starten af corona-krisen, hvor rekordmange mistede jobbet på meget kort tid.<sup>18</sup>

Retten til arbejdsløshedsdagpenge er ikke sikret i ansættelseskontrakter eller overenskomster. For at have ret til dagpenge skal man have været medlem af en a-kasse i mindst ét år og i øvrigt opfylde betingelserne for at være dagpengeberettiget, herunder at man har haft beskæftigelse og en indkomst af en vis størrelse i 12 måneder inden for de seneste tre år.<sup>19</sup>

Respondenterne er blevet spurgt, om de ville have ret til at få dagpenge, hvis de mistede deres job. Også her ser det ud til, at 0-timers-ansatte er dårligere stillet end almindelige lønmodtagere, jf. figur

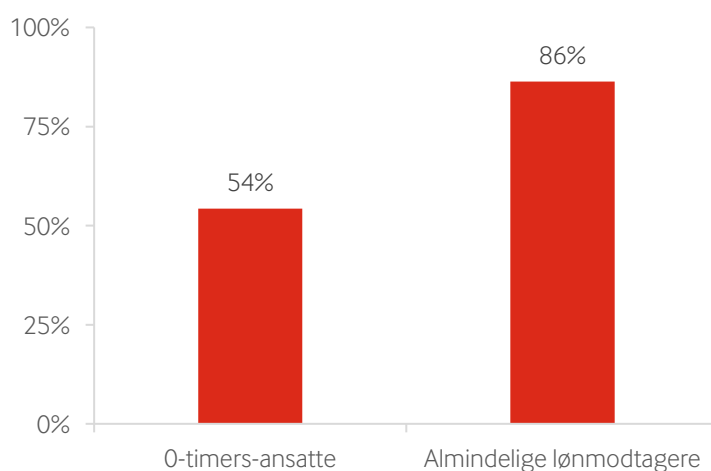
<sup>18</sup> Antallet af ledige steg med ca. 53.000 fuldtidspersoner fra februar 2020 til maj 2020 (bruttoledige, sæsonkorrigeret) ifølge Danmarks Statistik (<https://www.statistikbanken.dk/aus07>).

<sup>19</sup> Betingelserne for dagpenge fremgår af § 53 i [lov om arbejdsløshedsforsikring](#). I 2021 er indkomstkravet mindst 243.996 kr. (fuldtidsforsikret) eller 162.660 kr. (deltidsforsikret), hvor der hver måned højst kan medregnes 20.333 kr. (fuldtidsforsikret) eller 13.555 kr. (deltidsforsikret), jf. [borger.dk](#). Dermed tager det mindst 12 måneder at optjene dagpenget.

3. 86 pct. af de almindelige lønmodtagere angiver at have ret til dagpenge, mens det kun gælder for 54 pct. af de 0-timers-ansatte.

Den primære forklaring på denne forskel er, at mange på 0-timers-kontrakter ikke er medlem af en a-kasse. Blandt almindelige lønmodtagere er 88 pct. medlem af en a-kasse, mens det kun gælder 59 pct. af de 0-timers-ansatte.<sup>20</sup> Dertil kommer, at det typisk er sværere for 0-timers-ansatte at opfylde indkomst- og beskæftigelseskravene og opnå ret til dagpenge, selv hvis de er medlem af en a-kasse. Optjeningskravene kan i sig selv være en grund til, at relativt mange 0-timers-ansatte har valgt ikke at melde sig ind i en a-kasse.

**Figur 3. Andel med ret til dagpenge, hvis de blev ledige i morgen (pct.)**



Note: Figuren viser andelen, der har svaret "Ja" på spørgsmålet: "Ville du have ret til at få dagpenge, hvis du mistede dit job i morgen?" og "Ja" til spørgsmålet "Er du medlem af en a-kasse?" Respondenter, der har angivet, at de ikke er a-kasse-medlemmer, er defineret som ikke-dagpenge-berettigede, også selvom de har svaret "Ja" eller "Ved ikke". Øvrige 'ved ikke'-svar er ikke inkluderet. Forskellen mellem 0-timers-ansatte og almindelige lønmodtagere er højsignifikant ( $p < 0,001$ ).

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

<sup>20</sup> Andelen af a-kasse-medlemmer er beregnet på baggrund af samme respondenter som i figur 3, dvs. eksklusiv dem, der har svaret "Ved ikke" på spørgsmålet om retten til dagpenge.



## FLERE 0-TIMERS-ANSATTE ER UTILFREDSE MED DERES RETTIGHEDER

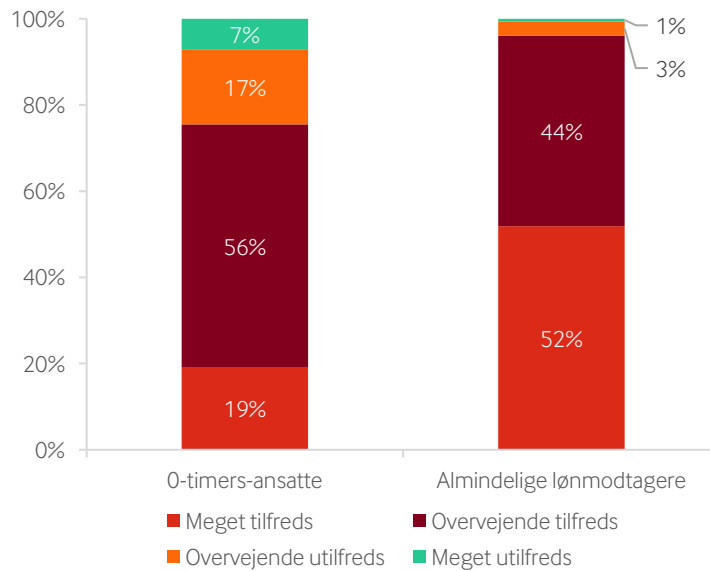
De store forskelle i rettigheder mellem 0-timers-ansatte og almindelige lønmodtagere kommer også til udtryk i tilfredsheden med rettighederne. Respondenterne er blevet spurgt, om de er tilfredse eller utilfredse med de rettigheder, de har i deres nuværende job.

Her angiver 25 pct. af de 0-timers-ansatte, at de er enten meget utilfredse (7 pct.) eller overvejende utilfredse (17 pct.), jf. figur 4. Blandt de almindelige lønmodtagere angiver kun 4 pct., at de er meget (1 pct.) eller overvejende (3 pct.) utilfredse. Der er altså omtrent seks gange så mange blandt de 0-timers ansatte, som er utilfredse med deres rettigheder, og forskellene er statistisk meget robuste ( $p < 0,001$ ).

Omvendt er der 75 pct. af de 0-timers-ansatte, der er enten meget tilfredse (19 pct.) eller overvejende tilfredse (56 pct.). Blandt de almindelige lønmodtagere er næsten alle (96 pct.) enten meget tilfredse (52 pct.) eller overvejende tilfredse (44 pct.). Igen er forskellen mellem 0-timers-ansatte og almindelige lønmodtagere markant og statistisk robust, både når man ser på andelen af meget tilfredse og andelen af tilfredse samlet ( $p < 0,001$ ).

Forskellene er ikke overraskende i lyset af de massive forskelle, der er i rettigheder, som beskrevet ovenfor. Mere overraskende er det måske, at så relativt stor en andel af de 0-timers-ansatte er forholdsvis tilfredse med deres rettigheder. Dette kan måske skyldes, at nogle 0-timers-ansatte ikke ser deres rettigheder som ret vigtige og endnu ikke har gjort stor brug af deres rettigheder. En anden mulig forklaring kunne være, at de 0-timers-ansatte muligvis ikke er klar over, at deres rettigheder er betydeligt dårligere end almindelige lønmodtageres.

Under alle omstændigheder viser denne analyse, at der er et markant behov for at styrke de 0-timers-ansattes rettigheder og minimere omfanget af prekære ansættelser, hvor man ikke er garanteret hverken løn eller dagpenge under eksempelvis sygdom og barsel.

**Figur 4. Tilfredshed med rettigheder (pct.)**

Note: Figuren viser svarfordelingen på spørgsmålet "Er du tilfreds eller utilfreds med de rettigheder, du har i dit nuværende job? Med rettigheder menes f.eks. retten til løn under sygdom, løn under barselsorlov, seniorfridage og pension". 'Ved ikke'-svar er ikke inkluderet. Der er signifikant forskel på både andelen af meget tilfredse, tilfredse samlet, meget utilfredse og utilfredse samlet ( $p < 0,001$  i alle tilfælde).

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

## 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.

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 det 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, såsom 0-timers-kontrakter, indeholder undersøgelsen en over-sampling af 18-29-årige. Vi tager højde for de unges overrepræsentation i analyserne ved rent statistisk at inkludere vægte for respondenternes alder. Svarematerialet er desuden vægtet efter køn, uddannelse og bopælsområde i forhold til den aktuelle fordeling af Danmarks befolkning, jf. Danmarks Statistik. I [Ceveas tidligere analyse](#) af omfanget af 0-timers-kontrakter var der anvendt en anden vægtning. Analysens konklusioner er robuste for anvendelsen af forskellige vægte, jf. appendiks.

'Ved ikke'-svar er udeladt i hele analysen. Det ville ikke have betydning for analysens konklusioner, hvis 'ved ikke'-svar var inkluderet, jf. appendiks.

Gennem hele analysen sammenlignes de 0-timers-ansatte med almindelige lønmodtagere. Der kommenteres kun på forskelle, som er signifikante på 0,05-niveauet, sådan som det er normen i samfundsvidenskaben. Vi angiver for alle forskelle signifikansniveauet (p-værdierne) for den statistiske sikkerhed. Konfidensintervaller for alle andele fremgår i øvrigt af appendiks.

Analysen omfatter alene personer, der havde arbejde som deres primære beskæftigelse. Hverken kategorien 0-timers-ansatte eller almindelige lønmodtagere omfatter 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. Gruppen af primært beskæftigede tæller i alt 785 respondenter i denne undersøgelse (vægtet antal).

**Begreber**

*Almindelige lønmodtagere* er defineret som fastansatte lønmodtagere med fuldtid (>30 timer om ugen) eller frivillig deltid ( $\leq 30$  timer om ugen og intet ønske om flere arbejdstimer).

*0-timers-ansatte* er defineret som ansatte, der hverken er garanteret et bestemt antal arbejdstimer eller en fast løn i deres kontrakt. Kategorien inkluderer både lønmodtagere, vikarer og freelancere (uden egen virksomhed), mens selvstændige og lærlinge/elever ikke er inkluderet.

## APPENDIKS

### Konfidensintervaller

Af tabel A fremgår alle andele fra figur 1-4 i analysenotatet inkl. 95 pct.-konfidensintervaller.

**Tabel A. Andel med forskellige rettigheder og tilfredshed med rettigheder (pct.)**

	Almindelige lønmodtagere		0-timers-ansatte	
<b>Andel med sygdomsrettigheder</b>				
Ret til fuld løn	93	[91; 95]	26***	[14; 38]
Ret til sygedagpenge	6	[4; 8]	29***	[16; 41]
Ret til enten løn eller sygedagpenge	100	[99; 100]	55***	[41; 68]
<b>Andel med barselsrettigheder</b>				
Ret til fuld eller delvis løn	82	[79; 86]	45***	[29; 61]
Ret til barselsdagpenge	16	[12; 19]	20	[7; 33]
Ret til enten løn eller barselsdagpenge	98	[97; 99]	65***	[49; 80]
<b>Andel med ret til arbejdsløshedsdagpenge</b>	86	[84; 89]	54***	[41; 67]
<b>Tilfredshed</b>				
Meget tilfreds	52	[48; 56]	19***	[8; 30]
Overvejende tilfreds	44	[40; 48]	56 <sup>#</sup>	[43; 70]
Overvejende utilfreds	3	[2; 5]	17***	[7; 28]
Meget utilfreds	1	[0; 1]	7***	[0; 14]

Note: Tabellen viser andelen for figur 1-4 i notatet inkl. 95 pct.-konfidensintervaller, som er angivet i kantede parenteser. P-værdien for forskellen mellem 0-timers-ansatte og almindelige lønmodtagere er angivet ved: <sup>#</sup>p<0,1; \*p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

### Robusthedstjek

I Ceveas tidligere analyse af omfanget af 0-timers-kontrakter i Danmark havde vi ikke vægtet efter uddannelse. Det er blevet kritiseret, og derfor har vi valgt at inkludere uddannelse i vægtningen i denne analyse. Det har ikke væsentlig betydning for analysens konklusioner, men det ændrer lidt på de præcise estimater. Hvis uddannelsesvægten udelades, er forskellene i rettigheder mellem 0-timers-ansatte faktisk endnu større, jf. tabel B (sammenlign med tabel A).

Vi har desuden undladt partivalg i vægtningen, som dog ingen betydning har for resultaterne.

**Tabel B. Andel med forskellige rettigheder og tilfredshed med rettigheder – uden vægtning for uddannelsesniveau (pct.)**

	Almindelige lønmodtagere		0-timers-ansatte	
<b>Andel med sygdomsrettigheder</b>				
Ret til fuld løn	95	[93; 97]	19***	[7; 32]
Ret til sygedagpenge	4	[3; 6]	30***	[16; 44]
Ret til enten løn eller sygedagpenge	99	[99; 100]	49***	[34; 65]
<b>Andel med barselsrettigheder</b>				
Ret til fuld eller delvis løn	82	[79; 86]	31***	[12; 49]
Ret til barselsdagpenge	15	[12; 19]	22	[5; 38]
Ret til enten løn eller barselsdagpenge	98	[96; 99]	53***	[33; 73]
<b>Andel med ret til arbejdsløshedsdagpenge</b>	88	[86; 91]	49***	[35; 64]
<b>Tilfredshed</b>				
Meget tilfreds	52	[48; 56]	15***	[4; 26]
Overvejende tilfreds	44	[41; 48]	57	[42; 72]
Overvejende utilfreds	3	[2; 4]	23***	[10; 36]
Meget utilfreds	1	[0; 1]	5**	[0; 12]

Note: Tabellen viser andelen for figur 1-4 i notatet, hvor der ikke er anvendt vægtning for uddannelse (dvs. kun køn, alder og bopælsområde). 95 pct.-konfidensintervaller er angivet i kantede parenteser. P-værdien for forskellen mellem 0-timers-ansatte og almindelige lønmodtagere er angivet ved: \* $p < 0,1$ ; \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ .

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

Vores tidligere analyse af omfanget af 0-timers-kontrakter blev også kritiseret for, at freelancere uden egen virksomhed og ansatte uden kontrakt indgår i definitionen af 0-timers-ansatte. Vi er uenige i kritikken, som vi har beskrevet i et [notat](#) på vores hjemmeside, og vi har derfor fastholdt samme afgrænsning i denne analyse.

Det ændrer dog ikke betydeligt på analysens resultater, hvis vi indsnævrer definitionen og udelader alle freelancere og ansatte uden kontrakt fra gruppen af 0-timers-ansatte, jf. tabel C. Analysens konklusioner er derfor også fuldkommen robuste for denne alternative definition af 0-timers-kontrakter.

**Tabel C. Andel med forskellige rettigheder og tilfredshed med rettigheder – indsnævret definition af 0-timers-kontrakter (pct.)**

	Almindelige lønmodtagere		0-timers-ansatte	
<b>Andel med sygdomsrettigheder</b>				
Ret til fuld løn	93	[91; 95]	28***	[15; 40]
Ret til sygedagpenge	6	[4; 8]	30***	[16; 43]
Ret til enten løn eller sygedagpenge	99	[99; 100]	57***	[43; 71]
<b>Andel med barselsrettigheder</b>				
Ret til fuld eller delvis løn	82	[78; 86]	49***	[32; 66]
Ret til barselsdagpenge	16	[12; 19]	19	[6; 33]
Ret til enten løn eller barselsdagpenge	98	[97; 99]	69***	[53; 84]
<b>Andel med ret til arbejdsløshedsdagpenge</b>	86	[83; 89]	56***	[42; 69]
<b>Tilfredshed</b>				
Meget tilfreds	52	[48; 56]	19***	[8; 31]
Overvejende tilfreds	44	[40; 48]	60*	[46; 74]
Overvejende utilfreds	4	[2; 5]	13**	[3; 22]
Meget utilfreds	1	[0; 1]	8***	[0; 16]

Note: Tabellen viser andelen for figur 1-4 i notatet, hvor der ikke er anvendt en mere snæver definition af 0-timers-kontrakter, idet freelancere og ansatte uden en kontrakt *ikke* er medregnet som 0-timers-ansatte, selvom de hverken er garanteret et bestemt antal timer eller en fast løn. 95 pct.-konfidensintervaller er angivet i kantede parenteser. P-værdien for forskellen mellem 0-timers-ansatte og almindelige lønmodtagere er angivet ved: \*p<0,1; \*\*p<0,05; \*\*\*p<0,01; \*\*\*\*p<0,001

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.

I analysen er alle 'ved ikke'-svar udeladt. Dette valg har heller ikke væsentlig betydning for analysens konklusioner, jf. tabel D.

**Tabel D. Andel med forskellige rettigheder og tilfredshed med rettigheder – inkl. 'ved ikke'-svar (pct.)**

	Almindelige lønmodtagere		0-timers-ansatte	
<b>Andel med sygdomsrettigheder</b>				
Ret til fuld løn	91	[89; 93]	24***	[13; 35]
Ret til sygedagpenge	6	[4; 8]	27***	[15; 38]
Ret til enten løn eller sygedagpenge	97	[95; 98]	51***	[38; 64]
<b>Andel med barselsrettigheder</b>				
Ret til fuld eller delvis løn	58	[54; 62]	30***	[18; 42]
Ret til barselsdagpenge	11	[9; 14]	13	[4; 22]
Ret til enten løn eller barselsdagpenge	69	[65; 72]	43***	[30; 56]
<b>Andel med ret til arbejdsløshedsdagpenge</b>	84	[81; 87]	54***	[41; 67]
<b>Tilfredshed</b>				
Meget tilfreds	51	[47; 55]	17***	[7; 27]
Overvejende tilfreds	44	[40; 48]	51	[37; 64]
Overvejende utilfreds	3	[2; 5]	16***	[6; 25]
Meget utilfreds	1	[0; 1]	6***	[0; 13]

Note: Tabellen viser andelen for figur 1-4 i notatet inkl. 95 pct.-konfidensintervaller, som er angivet i kantede parenteser. P-værdien for forskellen mellem 0-timers-ansatte og almindelige lønmodtagere er angivet ved: \*p<0,1; \*\*p<0,05; \*\*\*p<0,01. 'Ved ikke'-svar er ikke udeladt af beregningerne.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra MEGAFON.