

Atypisk beskæftigelse og nye tendenser på arbejdsmarkedet

Stine Rasmussen & Trine P. Larsen

Atypical employment and new labour market trends

This article explores the development of research on atypical employment and other emerging trends in the Danish labour market, based on contributions published in *Tidsskrift for Arbejdsliv* over the past two decades. Atypical employment (defined as not having a permanent full-time job with a single employer for at least 30 hours per week) has increased over time and now accounts for nearly one-third of employment in Denmark. The article demonstrates how research and journal contributions initially focused on formal regulation but have since expanded to include aspects such as job insecurity, working conditions, and theoretical understandings of the phenomenon. This shift has contributed to a deeper understanding of labour market segmentation and inequality. The article concludes with a discussion of recent and ongoing research projects outside the journal, highlighting the continued need to address atypical employment in an era marked by technological change and increasing flexibility.

Abstract

Denne artikel undersøger udviklingen i forskningen i atypisk beskæftigelse og andre nye tendenser på arbejdsmarkedet i Danmark med udgangspunkt i bidrag publiceret i *Tidsskrift for Arbejdsliv* gennem de seneste to årtier. Atypisk beskæftigelse (dvs. at man ikke har tidsubegrænset fuldtidsarbejde hos én arbejdsgiver på minimum 30 timer ugentligt) er vokset over tid, og det udgør i dag næsten en tredjedel af beskæftigelsen på det danske arbejdsmarked. Artiklen viser, hvordan forskningen og bidragene i tidsskriftet startede med at fokusere mest på den formelle regulering til i dag at fokusere bredere på også usikkerhedsaspekter og arbejdsmiljø og på teoretiske forståelser af fænomenet. Dette har bidraget til forståelsen af arbejdsmarkedets segmentering og ulighed. Artiklen afsluttes med en diskussion af nyere og igangværende forskningsprojekter uden for tidsskriftet, som peger på behovet for fortsat opmærksomhed på atypisk beskæftigelse i en tid præget af teknologisk forandring og øget fleksibilitet.

Keywords: Atypisk beskæftigelse, dansk forskning, det danske arbejdsmarked, prekarisering, arbejdsmiljø, digitalisering

Indledning

Det at have såkaldt atypisk beskæftigelse (dvs. at man ikke har tidsubegrænset fuldtidsarbejde hos én arbejdsgiver) er et forskningsmæssigt interessant og relevant tema både nationalt og internationalt. Det er samtidig et tema, der har fyldt en del i *Tidsskrift for Arbejdsliv*s (TFA) historie. Interessen og relevansen ligger primært i, at atypisk beskæftigelse ofte er fleksibelt, men samtidig også ofte forbundet med en vis usikkerhed. Omdrejningspunktet for flere undersøgelser, der belyser grupper af atypisk beskæftigede, har derfor ofte taget afsæt i spørgsmålet om, hvordan arbejdsmarkeder både kan være fleksible – forstået som konkurrencedygtige – samtidig med at de skaber trygge og sikre rammer for den enkelte, selv dem på kanten af arbejdsmarkedet.

I dette bidrag til TFAs jubilæumsnummer undersøger vi, hvordan atypiske beskæftigelsesformer og forskellige nye tendenser på arbejdsmarkedet er blevet studeret og fremstillet i tidsskriftet

hen over årene. Det er nemlig sådan, at de bidrag, der har fundet vej ind i tidsskriftet, i vid udstrækning også afspejler den forskningsmæssige interesse og udvikling inden for den danske og internationale akademiske verden. Ved at granske disse bidrag giver vi indblik i, hvordan man i den danske forskning forstår disse grupper.

Vi starter artiklen med kort at definere atypisk beskæftigelse og give et overblik over omfanget og udviklingen i atypisk beskæftigelse i Danmark gennem de sidste to årtier. Vi beskriver herefter, hvad der kendetegner de atypisk beskæftigede. Derefter gennemgår vi de væsentligste bidrag om atypisk beskæftigede, der er blevet publiceret i tidsskriftet gennem årene, og vi bruger denne gennemgang til at vise, hvordan forskningen over tid har forstået atypisk beskæftigede. Der er imidlertid også forskning om atypisk beskæftigede, som ikke er repræsenteret i tidsskriftets bidrag, og derfor forholder vi os afslutningsvist til, hvad forskningen ellers interesserer sig for, og vi giver bud på, hvad forskningen og tidsskriftet bør forholde sig mere til fremover.

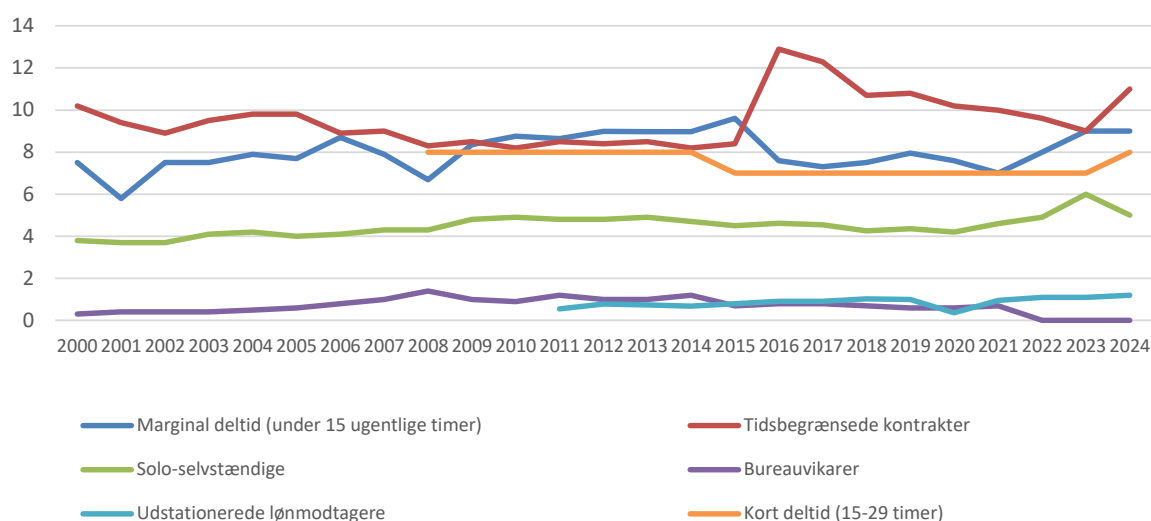
Udviklingen i atypisk beskæftigelse – det danske arbejdsmarked

Knap hver tredje beskæftigede på det danske arbejdsmarked er atypisk beskæftiget, dvs. når den enkelte arbejder under andre vilkår end den faste fuldtidsstilling på minimum 30 ugentlige arbejdstimer og uden en slutdato for deres ansættelse. Set over tid viser forskellige opgørelser, at der er sket en stigning i andelen af atypisk beskæftigede: I år 2000 var godt hver fjerde på det danske arbejdsmarked atypisk beskæftiget sammenlignet med godt hver tredje i 2023 (Rasmussen et al., 2019; Larsen og Kristiansen, 2025). Gruppen af atypisk beskæftigede favner en bred vifte af beskæftigede såsom tidsbegrænsede ansatte, deltidsbeskæftigede, bureauvikarer, solo-selvstændige og udstationerede lønmodtagere. I de senere år har nye og mere fleksible beskæftigelsesformer også vundet indpas på det danske arbejdsmarked. Det drejer sig fx om de såkaldte multimerskontrakter og platformsarbejde, ligesom indlejret arbejdskraft ('subcontracted workers') er blevet mere udbredt, i takt med at stadig flere offentlige og private arbejdspladser udliciterer eller outsourcer arbejdsopgaver til private leverandører (Larsen et al., 2023; Refslund et al., 2023).

Figur 1 viser med afsæt i folks primære beskæftigelse udviklingen i de forskellige beskæftigelsesformer siden år 2000. Deltidsansatte er langt den største gruppe af atypisk beskæftigede på det danske arbejdsmarked og favner både dem med under 15 ugentlige arbejdstimer (marginalt deltidsansatte) samt dem med 15-29 ugentlige arbejdstimer (korte deltidsansatte).

Andelen af marginalt deltidsansatte er steget i perioden, mens andelen af korte deltidsansatte har været relativt uforandret. Derudover er knap hver tiende på arbejdsmarkedet tidsbegrænset beskæftiget, og 5 % har deres primære beskæftigelse som solo-selvstændige. Relativt få er bureauvikarer (0,6 %), når der tages afsæt i arbejdskraftundersøgelsen og den enkeltes primære beskæftigelse (Eurostat, 2025). Arbejdskraftundersøgelsen viser også, at godt hver tiende af alle beskæftigede kombinerer to eller flere jobs samtidigt, og tages der forbehold for såvel folks primære som sekundære beskæftigelse, er andelen af atypiske beskæftigede endnu højere, eftersom den sekundære beskæftigelse ofte er en eller flere atypiske beskæftigelsesformer (Kristiansen, 2024; Larsen et al., 2023). Andre undersøgelser estimerer, at knap 5 % er ansat på en multimerskontrakt, 10 % er såkaldt indlejret arbejdskraft, og godt 1 % af alle beskæftigede har inden for det seneste år arbejdet som platformsarbejder på det danske arbejdsmarked (Larsen et al., 2023; Ilsøe et al., 2024).

Figur 1: Udviklingen i atypisk beskæftigelsesformer som andel af alle beskæftigede i alderen 15–65 år på det danske arbejdsmarked i procent



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på tal fra STAR, RUT-registeret og Arbejdskraftundersøgelsen, Eurostat, 2025, Note: Databrud i 2016 hos Danmarks Statistik, hvilket er grunden til dataudsving. Note: Her kunne markeres flere svar, hvorfor tallene ikke summeres for at få samlede antal atypisk beskæftigede.

Siden år 2000 arbejder stadig flere som atypisk beskæftigede, og en række undersøgelser viser, at i nogle brancher, såsom detailhandlen, hotel og restauration, plejesektoren og uddannelsesområdet samt den kreative industri, fylder atypisk beskæftigede markant mere (Rasmussen et al., 2019). Fx er 63 % af de beskæftigede inden for hotel- og restaurationsbranchen og godt hver anden i den kreative industri atypisk beskæftigede (Larsen & Ilsøe, 2023). Der er ligeledes markante forskelle ift., hvilke former for atypisk beskæftigede offentlige og private arbejdsgivere trækker på selv inden for den selvsamme branche (Rasmussen et al., 2019). Fx. viser Hedenus og Rasmussen (2021), at knap hver anden på et tilfældigt dansk plejehjem er ansat på en nul timerskontrakt, mens Keizer et al. (2024) viser, at flere danske industrivirksomheder opererer med en såkaldt vikarbuffer, hvor mellem 15 % og op til 30 % af de ansatte i produktionen på forskellige givne tidspunkter er bureauvikarer, omend det typisk er konjunkturbestemt, hvorfor det ikke nødvendigvis slår igennem i de generelle tal.

Atypisk beskæftigede – kendetegn og karakteristika

Gruppen af atypisk beskæftigede kendetegnes ved at være en broget flok, hvor kvinder, unge og migranter er overrepræsenterede. Mange, især deltidsbeskæftigede og solo-selvstændige, har ofte selv valgt at arbejde på nedsat tid eller have egen virksomhed. Anderledes ser det ud for tidsbegrænsede ansatte og bureauvikarer, hvor knap hver fjerde arbejder som vikar, fordi de ikke kan få en fast stilling (Eurostat, 2025). Blandt gruppen af platformsarbejdere tegner der sig ligeledes et blandet billede. Nogle platformsarbejdere vælger måske nok den type beskæftigelse som supplement til andre indkomstkilder, mens andre oplever, at det er måden at få beskæftigelse på i Danmark (Nielsen et al., 2022; Ilsøe og Madsen, 2017; Rasmussen, 2024). Fælles for grupperne af atypisk beskæftigede er, at de ofte arbejder under andre vilkår end tidsbegrænsede fuldtidsansatte, selvom både den danske regering og arbejdsmarkedets parter hen over årene gennem lovgivning og aftaler har søgt at forbedre vilkårene og løfte rettighederne for forskellige grupper af atypisk beskæftigede (Arnholtz, 2023; Ilsøe & Larsen, 2023; Munkholm et al., 2022). Dansk

forskning og forskellige bidrag i *TFA* har blandt andet belyst dette på forskellig vis gennem et utal af kvantitative og kvalitative studier.

Atypiske beskæftigelsesformer i tidsskriftet og i forskningen

Sammenlignet med den internationale forskning i atypisk beskæftigelse er det i en dansk sammenhæng relativt sent, at der opstår en større forskningsmæssig interesse herfor. En af forklaringerne er, at Danmark har et arbejdsmarked præget af en høj grad af fleksibilitet, hvor folk i traditionelle fuldtidsstillinger ofte skifter job, og hvor der, sammenlignet med andre lande, er en høj grad af sikkerhed i forbindelse med jobskifte såsom adgang til dagpenge, efteruddannelse mv. Det kan være en af grundene til, at de atypiske og mere fleksible beskæftigelsesformer hverken har været så udbredte eller fremtrædende i Danmark som i andre lande. Det kan også være med til at forklare, hvorfor der i en dansk forskningsmæssig sammenhæng ikke har været det samme fokus på den slags arbejde, som der var i andre lande, hvor udbredelsen af atypisk beskæftigelse var og er større, ligesom usikkerheden forbundet med den slags arbejde fremstår mere tydelig, og hvor skellet mellem den tidsbegrænsede fuldtidsstilling og atypisk beskæftigelse derfor også fremstår mere markant.

Når der tages afsæt i de artikler, der blev publiceret i tidsskriftets første år, er der ganske få bidrag, der har fokus på atypisk beskæftigede. Et af de få bidrag er fx en kronik fra 2002, der refererer til resultater fra en undersøgelse om arbejdslivet i supermarkeder, som er udført af Arbejdermuseet (Skyggebjerg, 2002). En af pointerne herfra er, at detailhandlen på den ene side er præget af objektivt dårlige arbejdsvilkår med rutineprægede arbejdsopgaver, skæve arbejdstider og dårlig løn samt udpræget deltidsarbejde, men som kan på den anden side subjektivt opleves positivt bl.a. som følge af tæt kundekontakt (Skyggebjerg, 2002).

Den tidligere danske forskning: atypisk beskæftigelse og flexicurity

I midten af 00'erne opstår der et stærkt dansk og internationalt forskningsmæssigt fokus på begrebet flexicurity, som er en måde at begrebsliggøre træk ved arbejdsmarkeder (fx Bredgaard et al., 2007; Bredgaard et al., 2009; Bredgaard et al., 2009c; Madsen et al., 2005). Begrebet har vist sig særdeles velegnet til at beskrive det danske arbejdsmarked, som er præget af en høj grad af numerisk fleksibilitet, hvor folk ofte skifter job, et generøst dagpengesystem, der holder økonomien oppe under jobskifte, og en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der opkvalificerer eller tilskynder ledige til at vende tilbage i beskæftigelse – en kombination af et på samme tid fleksibelt og sikkert arbejdsmarked for en stor del af den arbejdende befolkning. I år 2007 udgav TFA også et temanummer om netop flexicurity. Et af bidragene i dette temanummer var Søren Kaj Andersens artikel med titlen "Vikarer mellem fleksibilitet og sikkerhed", og det var et af de første bidrag i tidsskriftet, som satte fokus på en konkret atypisk beskæftigelsesform, og som interesserede sig for sikkerheds- og usikkerhedsaspekter i relation til den slags beskæftigelse (Andersen, 2007). Andersens afsæt var den hollandske forståelse og brug af flexicurity, hvorfra begrebet har sin oprindelse. I Holland var flexicurity, i modsætning til i Danmark, en bevidst politisk strategi, der handlede om at skabe mere fleksibilitet i normalansættelser og samtidig skabe mere sikkerhed for de fleksible, atypisk ansatte (vikarer, tidsbegrænsede ansatte og deltidsansatte), som også fyldte mere i omfang end i Danmark. Den forståelse tog Andersen afsæt i og undersøgte i en dansk kontekst; om løn- og ansættelsesvilkår for bureauvikarer i den private sektor var omfattet af flexicurity på samme måde som i Holland. En af pointerne fra artiklen er, at vikarers løn- og ansættelsesforhold er blevet en del af den almindelige arbejdsmarkedsregulering i Danmark, og på den måde er der en vis sikkerhed forbundet med at have den slags beskæftigelse.

Artiklen er også ret sigende for, hvor den danske forskning befandt sig på det tidspunkt, hvor andre danske forskningsmiljøer også interesserede sig for, om atypiske beskæftigelsesformer var

inden for eller uden for den danske flexicuritymodel. Fx udgav forskere ved Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) på Aalborg Universitet kort tid efter artikler med et lignende fokus, der undersøgte udbredelsen af atypiske beskæftigelsesformer i Danmark, og analyserede, hvordan deltidsansatte, tidsbegrænsede ansatte, vikarer og solo-selvstændige var dækket af flexicurity ved at kigge på den formelle regulering, lovgivning og beskyttelse for disse beskæftigelsesformer (Bredgaard et al., 2009a; Bredgaard et al., 2009b). En af pointerne herfra var, at atypisk beskæftigede formelt og generelt set ikke stod uden for den danske flexicuritymodel.

To år senere, i år 2009, udgav tidsskriftet et temanummer med titlen "Atypiske beskæftigelsesformer", som også afspejlede en voksende dansk forskningsinteresse for feltet. Dels var der bidrag fra flere danske forskningsmiljøer, og dels ændrede bidragene karakter væk fra udelukkende at fokusere på den formelle regulering og beskyttelse. Samtidig var der også bidrag om flere forskellige former for atypisk beskæftigelse. Trine P. Larsen fra Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS på Københavns Universitet) bidrog med en artikel om tidsbegrænsede ansatte (Larsen, 2009), konsulenterne Kamille Godrim Jakobsen og Anne Mette Rasmussen (2009) fokuserede på sygeplejevikarer, og Sara Malou Strandvad fra Roskilde Universitet bidrog med en artikel om personer, der arbejder i den kreative branche (Strandvad, 2009). Jens Arnholtz Hansen og Nana Wesley Hansen fra FAOS på Københavns Universitet havde en artikel med om polakker på det danske arbejdsmarked (Hansen & Hansen, 2009).

Temanummeret kredsede, ligesom i Andersens artikel fra 2007, om usikkerhedsaspekter i relation til at arbejde i disse atypiske beskæftigelsesformer, men artiklerne viser også den forskningsmæssige udvikling i forståelsen af atypiske beskæftigelsesformer. Temanummerets artikler bevægede sig ikke kun væk fra at se på den formelle regulering og rammerne omkring atypisk beskæftigelse som den første forskning hos Andersen og Bredgaard og kollegaer, men gik også væk fra at forstå atypisk beskæftigede udelukkende i relation til flexicurityforståelsen. Fx pegede Larsen (2009) på, at selvom tidsbegrænsede ansatte formelt set har de samme rettigheder og vilkår som fastansatte, så får de i praksis ofte ikke adgang til de samme goder og de samme rettigheder som fastansatte, og de oplever i vid udstrækning at blive forskelsbehandlet. Hendes pointe var derfor, at tidsbegrænsede ansatte er outsiders på det danske arbejdsmarked (Larsen, 2009).

Temanummeret i 2009 indeholdt også bidrag, der fokuserede på, hvorfor atypisk beskæftigelse opleves som attraktivt, og hvorfor nogle aktivt vælger det til. Det gør sig gældende for Jakobsens og Rasmussens artikel om sygeplejevikarer og Strandvads artikel om filmskabere i den kreative branche. Den første artikel viste, at sygeplejersker vælger vikararbejdet til, fordi de her sammenlignet med en normalansættelse får bedre mulighed for at arbejde med kernen af sygepleje og med opgaver, de finder udviklende og tilfredsstillende (Jakobsen & Rasmussen, 2009). Den anden artikel viste, at det kreative arbejde opleves selvrealiserende og socialt og sociomaterielt meningsfuldt (Strandvad, 2009). Usikkerheden forbundet med denne type arbejde opvejes i flere tilfælde af, at arbejdet og arbejdslivet opleves meningsfuldt og tilfredsstillende.

Et par år senere, i 2012, udgav tidsskriftet et temanummer om den danske model, hvor Steen Scheuer fra Syddansk Universitet bidrog med en artikel med titlen "De usynlige – inklusion og eksklusion på det danske arbejdsmarked". Artiklen var baseret på en spørgeskemaundersøgelse med knap 5000 respondenter udført i regi af det tidligere LO, og med det datasæt kunne han undersøge, i hvilket omfang der for tidsbegrænsede ansatte og vikarer er negative konsekvenser af at være i den slags arbejde, også af mere varig karakter. Her fulgte han i sporet på Larsens pointer, idet han fandt, at de atypisk beskæftigede på en lang række parametre var ringere stillet end faste fuldtidsansatte. Det gjaldt bl.a. ift. indbetaling til arbejdsmarkedspension, ret til feriedage og fridage, svingende arbejdstider, mindre adgang til efter- og videreuddannelse og mindre kollektiv repræsentation. Scheuers pointe, som også findes hos Larsen, er, at det at arbejde i en atypisk beskæftigelse udgør et risikovilkår, og det risikovilkår er markant større end det at have

traditionel fuldtidsbeskæftigelse. Scheuer taler om, at arbejdsmarkedet på denne måde er tvedelt, hvor nogle fastholdes i usikre positioner på arbejdsmarkedet (Scheuer, 2012, s. 15). Disse studier bryder derfor med den tidligere forståelse af, at atypisk beskæftigede ikke stod uden for den danske flexicuritymodel.

Artiklerne i den periode afspejler derfor også en tendens, som især ses i den internationale forskning, hvor noget forskning fokuserer på de negative aspekter ved at arbejde atypisk, mens andre i højere grad fokuserer på de positive gevinster ved at have den slags arbejde. Det første perspektiv skriver sig ind i diskussionerne om arbejdsmarkedsulighed, insidere og outsiders på arbejdsmarkedet og segmenterede arbejdsmarkeder, mens det sidste perspektiv taler mere ind i pointerne om vigtigheden af at have fleksible arbejdsmarkeder og fleksible arbejdsforhold.

Senere, i 2021, publiceredes en artikel i tidsskriftet af Trine P. Larsen og Anna Ilsøe fra FAOS, som understøtter pointen om det mere tvedelte arbejdsmarked. Artiklen undersøgte de hjælpepakker, der blev sat i værk under COVID-19 i de fem nordiske lande, med fokus på, hvordan og hvem hjælpepakkerne dækker på arbejdsmarkedet. Her er en pointe, at flere af de andre nordiske lande, men ikke Danmark, i højere grad trak på universelle hjælpepakker, der favner atypisk beskæftigede og dermed i højere grad bidrager til lighed (Larsen & Ilsøe, 2021).

Østeuropæisk arbejdskraft

Temanummeret i 2009 indeholdt også en artikel om polakker på det danske arbejdsmarked (Hansen & Hansen, 2009). Artiklen tog afsæt i, at Danmark har oplevet en relativt stor tilstrømning af arbejdskraft fra de nye EU-medlemslande, især fra øst, siden EU-udvidelsen i 2004. Artiklen byggede på data fra en større spørgeskemaundersøgelse blandt polske arbejdsmigranter i Danmark og sammenlignede deres løn- og ansættelsesvilkår med danskeres. Artiklen undersøgte ikke typen af beskæftigelse (altså tidsbegrænsede fuldtidsansættelser eller atypisk beskæftigelse), men senere studier har vist, at arbejdsmigranter og personer af ikke dansk oprindelse er overrepræsenterede i atypiske beskæftigelsesformer (Holt et al., 2023). Artiklens centrale pointe var dog, at polske arbejdsmigranter arbejder i jobs, hvor de har væsentligt dårligere løn- og arbejdsvilkår end danskere.

Dette fokus på arbejdsmigranter og deres arbejdsforhold i Danmark kom til at fylde en del i tidsskriftet i årene efter, hvor der løbende blev publiceret artikler med samme tema, og der blev udgivet specifikke temanumre herom. Fx i 2015 blev der udgivet et temanummer om forandringer i bygge- og anlægsbranchen, som er en af de brancher med en høj andel af udenlandsk arbejdskraft, og hvor der ofte er udfordringer med at sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår især blandt de udenlandske arbejdstagere. Den forskningsmæssige interesse, når det gælder udenlandsk arbejdskraft i Danmark, har i høj grad handlet om social dumping, brug af falske selvstændige (dvs. en formel status som selvstændig, selv om arbejdsforholdet minder mere om et lønmodtagerforhold) og parternes bestræbelser på at skabe bedre vilkår for disse grupper af arbejdere. Dette afspejles også i de artikler, som er blevet publiceret i tidsskriftet igennem årene.

Nye tendenser i forskningen om atypisk beskæftigede

Fra midten af 2010'erne og frem ser vi fem tendenser ift. de bidrag om atypisk beskæftigelse, der publiceres i tidsskriftet: digitalisering, arbejdsmiljø og mentalt helbred, arbejdstid, udvalgte grupper og teoretiske perspektiver.

Digitalisering og den teknologiske udvikling er et af de områder, hvor der er kommet stadig flere bidrag med fokus på nogle af de nyere former for atypisk beskæftigelse. Fx optræder der fra 2017 og frem flere artikler om platformsarbejde, hvor ærindet blandt andet er at forstå, hvad det er for en beskæftigelsesform, hvad det gør ved arbejdet, sikkerheden og arbejdsmiljøet, når arbejdet medieres gennem en digital platform, og hvordan arbejdet og den beskæftigede styres og kontrolleres gennem den digitale platform (Madsen & Rasmussen, 2017; Kusk et al., 2022; Nielsen et al.;

2022). Egentlig er det tankevækkende, at en beskæftigelsesform, der udgør en relativt lille andel af beskæftigede i en dansk sammenhæng, får så stor forskningsmæssig bevågenhed. Det hænger formentlig sammen med en forståelse af, at den digitale og teknologiske udvikling grundlæggende forandrer arbejdet og arbejdsforhold, ligesom den juridiske karakter af platformsarbejde udfordrer de traditionelle definitioner af arbejdsgiver- og arbejdstagerbegreberne og derigennem danske lønmodtagerrettigheder og arbejdsgiveransvaret og i sidste instans fundamentet i den danske model. Platformsarbejde er dermed på mange måder et nybrud, der kræver forskningsmæssig interesse, selvom problematikken ikke er ny, forstået på den måde at fx solo-selvstændige i årtier på samme måde har skubbet til debatten og været omdrejningspunktet for flere juridiske afgørelser omkring såkaldte falske selvstændige, dvs. personer, der arbejder som selvstændige, men som reelt er i et traditionelt lønmodtagerforhold. Flere af artiklerne om platformsarbejde stammer fra danske og nordiske forskningsprojekter, fx RADAR-projekterne ledet af Mette Lykke Nielsen fra Aalborg Universitet (2018-2023) og det nordiske The Future of Work-projekt med deltagelse af Stine Rasmussen og Per Kongshøj Madsen, også fra Aalborg Universitet.

I nogle af studierne om platformsarbejde anlægges også et *arbejdsmiljøperspektiv*; fx i artiklen af Nielsen og kolleger fra 2022 spørges der ind til, hvem der har ansvaret for unges arbejdsmiljø i platformsökonomien, når ens leder er en app. Det flugter også meget godt med anden dansk og nordisk forskning, der også begynder at interessere sig mere for det psykiske og fysiske arbejdsmiljø i relation til atypisk beskæftigede. Det gælder blandt andet for Oppegaard et al. (2024), der i et større nordisk projekt studerer arbejdsmiljørisici forbundet med platformsarbejdere. I tidsskriftet publiceres der også i 2024 et bidrag om uønsket midlertidig beskæftigelse og mentalt helbred (Albæk & Andrade, 2025).

Arbejdstid får et fornyet fokus. I de tidligere bidrag i tidsskriftet var den forskningsmæssige interesse mest rettet mod vilkårene for at arbejde på deltid eller på det at arbejde på skæve eller atypiske arbejdstider. I de nyere studier og bidrag i tidsskriftet er fokus flyttet til, hvordan arbejdstiden fordeles, fx i form af 4-dages arbejdsuge (Gleerup et al., 2023), eller på hvordan arbejdet og arbejdstiden indrettes for at give plads til familie- og privatlivet. Selvom de seneste arbejdstidsdebatter ikke falder under den gængse definition af atypisk beskæftigelse, så afspejler de nye måder at organisere og tilrettelægge arbejdet, og peger således på nyere forståelser og dermed behov for begrebsudvikling af atypisk beskæftigelsesformer i et bredere samfundsmæssigt perspektiv. Fx fokuserer en del studier på motivet til at arbejde mindre end den normale arbejdsuge på 37 timer. Her er der dels bidrag i tidsskriftet, som handler om modviljen mod at have lønarbejde, fx i form af 'anti-work' (Ingebrigtsen et al., 2024) og 'quiet quitting' (Busch-Jensen, 2024), og dels bidrag, der fokuserer på, at det at arbejde mindre handler om "*længslen efter en anden forståelse af produktivitet end den, der følger med det nuværende arbejdssamfund*", som det bl.a. kommer til udtryk i kronikken "Længslen efter et andet liv og arbejdsliv" af Sofie Marie Billekop (Billekop, 2024).

Segmenter og udvalgte grupper på arbejdsmarkedet er en tredje gruppe, som forskningen sætter fokus i forskellige empiriske undersøgelser. Fx er der hen over årene bidrag, der handler om prekære vilkår for atypisk ansatte i den offentlige sektor (Scheuer, 2019), akademikere i usikre ansættelsesforhold (Jakobsen, 2017; Gleerup et al., 2018) og unge på arbejdsmarkedet, bl.a. også unge og platformsarbejde (Nielsen et al., 2022).

Teoretiske perspektiver er ligeledes en tendens, der kommer i stadig større fokus i tidsskriftet end tidligere. Det er ikke sådan, at bidragene frem til nu har været teoriløse, og der har været anvendt flere forskellige teoretiske perspektiver, men ærindet i mange af artiklerne har været at bidrage til en bedre empirisk forståelse af det at arbejde atypisk. I 2017 og 2018 publiceredes i tidsskriftet to temanumre om prekarisering. Disse to temanumre var inspirerede af en igangværende international forskning og debat om usikre arbejdsforhold, hvor begrebet prekarisering ofte blev anvendt til at indfange den usikkerhed, der var forbundet med visse jobs, ofte de fleksible og atypiske be-

skæftigelsesformer. Prekarisering var som begreb ikke nyt. Det har rødder tilbage til 1980'erne, men har fået en opblomstring i nyere tid, fordi begrebet viste sig velegnet til at beskrive nogle af de udviklinger, der sker på arbejdsmarkedet med især nye beskæftigelses- og organiseringsformer (Rasmussen et al., 2017). Begrebet og forståelsen anvendes af flere, men kendes blandt andet fra Guy Standing, der bl.a. bruger begrebet til at beskrive udviklingen af en ny prekær klasse i samfundet, der lever under dårlige og usikre arbejdsforhold, ligesom Arne Kalleberg har brugt begrebet i opdelingen af såkaldte 'good versus bad jobs' (Standing, 2011; Kalleberg, 2011).

De to temanumre indeholdt en række empiriske bidrag, der anvendte prekarisering som teoretisk linse til at forstå bl.a. akademikers arbejdsliv, unges arbejdsliv og platformsarbejders arbejdsvilkår, men rummede også bidrag af mere teoretisk karakter, som tog livtag med og kritiserede og nuancerede prekariseringsforståelsen. Det ene bidrag, som vi fremhæver her, stammer fra Irene Odgaard (2018), tidligere teknologikonsulent i 3F, der kritiserer Guy Standings og ILOs begreb for hverken at være empirisk eller teoretisk robust. Det andet bidrag, vi fremhæver her, stammer fra sociologerne Michael Hviid Jacobsen og Andersen Petersen fra Aalborg Universitet med titlen "Fagre nye arbejdsliv" (2017). Artiklen introducerede til fire forskellige kritiske samtidsskildringer, der alle teoretiserer omkring usikkerhed i arbejdslivet. Den ene er 'prekariseringsdiagnosen', som især er fremtrædende hos Standing. De andre er 'fleksibiliseringsdiagnosen' som den kendes fra Sennet, 'brasilianiserings/balkaniseringsdiagnosen', som fx kendes fra Beck og Bauman, og endeligt 'kommercialiseringsdiagnosen', som associeres med Hochschild. Forfatterens pointe er, at prekariseringsdiagnosen på den ene side trækker på og genfortæller nogle af de klassiske forståelser af usikkerhed og uforudsigelighed i arbejdslivet, men at den også bidrager med nyt, især ift. klasseperspektivet, der er meget fremtrædende hos Standing, og også fordi der i Standings forståelse er indlejret idéer om handlinger, altså hvordan prekarisering kan mindskes.

Hvis vi opsamlende ser på de bidrag, som over årene har været publiceret i TFA om atypiske beskæftigelsesformer, så afspejler de i vid udstrækning også den forskningsmæssige interesse og udvikling i Danmark, men der er også områder, som ikke er dækket i tidsskriftet. Dem ser vi nærmere på i næste afsnit.

Atypiske beskæftigelsesformer uden for tidsskriftet

Set over tid har tidsskriftet publiceret et væld af bidrag, hvor forskellige forskningsmiljøer er tilgængelige i udviklingen i atypiske beskæftigelsesformer med afsæt i forskellige teoretiske og empiriske perspektiver. Bidragene giver et vist indblik i, hvad der har optaget danske forskere inden for netop dette felt.

Der er dog også en række forskningsprojekter, der har beskæftiget sig med forskellige perspektiver omkring atypisk beskæftigelse, som endnu ikke har fundet vej til tidsskriftet. Fx har der været flere større udredningsarbejder finansieret af Beskæftigelsesministeriet, som har belyst digitalisering, algoritmeledelse og platformsarbejde fra et juridisk perspektiv (Munkholm et al., 2022; Jacquesen et al., 2021). Andre og ofte større komparative projekter har haft offentligt udbud og brugen af arbejdsklausuler som afsæt for at belyse løn- og arbejdsvilkårene blandt indlejret arbejdskraft med et særligt fokus på rengøringsbranchen, bygge og anlæg samt vagtservices (Refslund et al., 2023; Jaehrling et al., 2018). Der er ligeledes flere projekter, ofte finansieret af arbejdsmarkedets parter, som har belyst udviklingen i atypisk beskæftigelse i den offentlige sektor og private sektor (Mailand, 2024; Larsen og Kristiansen, 2025). Arbejdsmiljø har også været omdrejningspunktet for flere danske og komparative studier omkring atypisk beskæftigelse og herunder især omkring de udfordringer, der knytter an til platformsarbejde. Det drejer sig blandt andet om de førnævnte RADAR-projekter, der er blevet publiceret i tidsskriftet, men også projektet omkring løse ansættelser og mentale sundhedsudfordringer ledet af Anne Helene Garde fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) (2019-2021) samt det igangværende store

komparative GIG-OSH-projekt omkring arbejdsmiljø og platformsarbejde, som ledes af Theo Bodin fra Karolinska Institutet (2022-2025) med danske forskere involveret.

Andre igangværende store projekter omkring atypiske beskæftigelse er blandt andet Tryghedsmålingsprojektet med forskere fra Center for Arbejdsmarkedsforskning på Aalborg Universitet, der hvert andet år tager temperaturen på de erhvervsaktives tryghedsopfattelser, og som kan sammenligne tryghedsopfattelser for typisk og atypisk beskæftigede (Bredgaard et al., 2024). Aktuelt er også et udviklingsarbejde i gang hos Danmarks Statistik omkring, hvordan atypisk beskæftigelse måles. Projektet foregår i samarbejde med forskere og praktikere på området og sigter mod at finde nye måder at måle og indsamle data for nye grupper af beskæftigede såsom personer i nul timerskontrakter, platformsarbejdere mv., der ofte falder igennem de ellers så fintmaskede danske registerdata og Arbejdskraftundersøgelsen, som er en af de få undersøgelser, der spørger til atypisk beskæftigelse.

Der foregår også en række andre projekter omkring arbejdsmigranter og deres oplevelse af at være del af det danske arbejdsmarked, som blandt andet ledes af Bjarke Refslund fra Aalborg Universitet. Også på Syddansk Universitet har flere forskere som fx Steen Scheuer haft fokus på atypisk beskæftigelse, og det samme gælder for forskere tilknyttet forskellige forskningsmiljøer på Roskilde Universitet. Her har fokus ikke bare været på atypisk beskæftigede (Gleerup et al., 2018), men også hvad udviklingen i nye teknologier som fx AI har haft af betydning for den enkeltes arbejdsvilkår, særligt inden for ældreplejen, men også inden for andre sektorer såsom platformsøkonomien (se fx Kamp et al., 2025; Hansen et al., 2025; Hau og Borello, 2024). Flere afsluttede og igangværende ph.d.-afhandlinger har også i de seneste år fokuseret på forskellige grupper af atypisk beskæftigede, og især platformsarbejde har været omdrejningspunktet for flere ph.d.-afhandlinger (se fx Kudsk, 2025; Kristiansen, 2024; Haldrup, 2024) samt migrantarbejde (se fx Borello, 2025).

Alt i alt tegner der sig et billede, hvor atypisk beskæftigelse fortsat er et emne, som optager stadig flere danske forskere, og de er ofte del af større nordiske og internationale komparative projekter, som giver mulighed for at sætte det danske arbejdsmarked og de vilkår, som atypiske beskæftigede tilbydes, i et internationalt perspektiv. Det gælder ikke blot, når det kommer til sammenligninger af gruppens løn- og arbejdsvilkår på tværs af landegrænser, men også når det kommer til reguleringen, der sætter de overordnende rammer såsom velfærdsydelser, overenskomstsyste-met og arbejdsmarkedslovgivningen. Forskningen skubber således til stadighed til forståelsen af ikke bare atypisk beskæftigelse, men også den traditionelle tidsbegrænsede fuldtidsstilling fordelt over en 5-dages arbejdsuge samt de motiver der kan ligge bag såsom den enkeltes, virksomhedernes og mere bredt arbejdsmarkedets parter.

Forskningen giver ligeledes indblik i de bredere samfundsmæssige konsekvenser, der følger i slipstrømmen på, at arbejdets organisering til stadighed er under forandring og til forhandling. De seneste arbejdstidsdebatter om en 4-dages arbejdsuge kan tages som udtryk for, at tidsbegrænsede fuldtidsansatte stiller nye krav til øget fleksibilitet og en kortere arbejdsuge – et motiv, der ofte ligger bag atypisk beskæftigedes beslutning om nedsat tid, eftersom en kortere arbejdsuge *ikke* altid har kunnet rummes inden for rammerne af den faste fuldtidsstilling. Samtidig kalder debatten om en 4-dages arbejdsuge på ny forskning, der belyser de samfundsmæssige konsekvenser. Hvis en 4-dages arbejdsuge bliver normen, vil det så betyde flere lukkedage i daginstitutioner og skoler mv.? Og vil fx en 4-dagsarbejdsuge bidrage til et stadig mere segmenteret arbejdsmarked, hvor nogle har mulighed for en kortere arbejdsuge inden for rammerne af den tidsbegrænsede fuldtidsstilling, mens andre må tage sig til takke med deltidsarbejde kombineret med andre former for atypisk beskæftigelse for at få hverdagen til at hænge sammen og leve med de usikkerheder, der knytter sig til sådanne valg? Vi ser ligeledes, at platformsarbejde og især algoritmeledelse, hvor det er AI-baserede teknologier, som fordeler arbejdsopgaverne og måler produktivitet mv., breder sig

som ringe i vandet på det traditionelle arbejdsmarked med betydning for de mere traditionelle jobs og organiseringen af arbejdet på tværs af brancher og arbejdspladser. Udviklingen skubber dermed til gængse opfattelser af typisk og atypisk arbejde og kalder på begrebsudvikling, ny forskning og teoretiske perspektiver, der formår at favne de nye tendenser på arbejdsmarkedet. I de kommende år ser *TFA* frem til at modtage nye og spændende bidrag fra danske forskere, der kan bidrage til at udvikle de teoretiske og empiriske perspektiver for ikke bare atypisk beskæftigede, men også andre grupper på arbejdsmarkedet.

Referencer

- Albæk, K., & Andrade, S. B. (2025). Uønsket midlertidig beskæftigelse og psykisk helbred: Involuntary temporary employment and mental health. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 26(4), 43-59. Hentet fra <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/153043>
- Andersen, S. K. (2007). Vikarer mellem fleksibilitet og sikkerhed. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9(4), 63. <https://doi.org/10.7146/tfa.v9i4.108624>
- Arnholtz, J. (2023). The embedded flexibility of Nordic labor market models under pressure from EU-induced dualization – The case of posted work in Denmark and Sweden. *Regulation & Governance*, 17: 372-388. <https://doi.org/10.1111/rego.12461>
- Billekop, S. M. (2024). Længslen efter et andet liv og arbejdsliv. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 25(4), 74-81
- Borello, A. (2025) *Struggling Against Precarity – Everyday Resistance Among Migrant Workers in Denmark*, PhD afhandling, Aalborg: Aalborg Universitet.
- Bredgaard, T., Larsen, F., & Madsen, P. K. (2007). Flexicurity – afklaring af et begreb i bevægelse. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9(4), 8. <https://doi.org/10.7146/tfa.v9i4.108626>
- Bredgaard, T., Larsen, F., & Madsen, P. K. (2009). Transitional Labour Market and Flexicurity Arrangements in Denmark: What Can Europe Learn. I *The European Social Model and Transitional Labour Markets* (s. 189-208). Ashgate.
- Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P. K., & Rasmussen, S. (2009a). *Flexicurity and atypical employment in Denmark*. CARMA- Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.
- Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P. K., & Rasmussen, S. (2009b). Flexicurity und atypische Beschäftigung in Dänemark. *WSI-Mitteilungen*, 62(1), 31-38.
- Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P. K. & Rasmussen, S., (2009c). Flexicurity på dansk. Aalborg: CARMA – Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet.
- Bredgaard, T., Høgedahl, L., Klindt, M. P., & Rasmussen, S. (2024). *Tryghed i arbejdslivet? Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer*. Nord Academic. <https://nordacademic.dk/da/publikation/tryghed-i-arbejdslivet/9788712077978>
- Busch-Jensen, P. (2024). Quiet quitting og spørgsmålet om dets årsager. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 26(1), 28-46. Hentet fra <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/144136>
- Eurostat (2025) *Temporary employment agency workers by NACE Rev. 2 activity (2008-2026)*, online database, Bruxelles: Eurostat.
- Gleerup, J., Hansen, A. M., & Lund, H. L. (2023). Tidsmiljøer i 4-dages arbejdsuge: – erfaringer fra to kommunale cases. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 25(3), 22-37. Hentet fra <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/141974>
- Gleerup, J., Nielsen, B. S., Olsén, P., & Warring, N. (2018). Prekarisering og akademisk arbejde. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 20(1), 9-29. <https://doi.org/10.7146/tfa.v20i1.108195>
- Haldrup, C. (2024). *Managing Algorithmic Flexibility*, PhD afhandling, København: Københavns Universitet.

- Hansen, J. A., & Hansen, N. W. (2009). Polakker på det danske arbejdsmarked – frie fugle eller ny randgruppe? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(2), 024-040.
<https://doi.org/10.7146/tfa.v11i2.108793>
- Hedenus, A. & Rasmussen, S. (2021). Chapter 10 Eldercare in Sweden and Denmark. In Ilsøe, A. & Larsen, T.P (ed.) Non-standard work in the Nordics. Troubled waters under the still surface. Report from The future of work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models. TemaNord 2021:503.
- Holt, H., Larsen, M., & Søndebro, K. I. (2023). Atypiske beskæftigelsesformer – Afdækning af videnshuller. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Ilsøe, A., Larsen, T. P., & Kristiansen, J. H. (2024). *Udviklingen i digitale platforme i Danmark*.
- Ilsøe, A. & Madsen (2017). Digitalisering af arbejdsmarkedet. FAOS Forskningsnotat nr. 157. København: FAOS.
- Ingebrigtsen, N. H., & Neigaard, I. B. D. (2024). Anti-arbejde – En ny generation har gang i et stille oprør. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 26(1), 65-69
- Jacobsen, M. H., & Petersen, A. (2017). Fagre nye arbejdsliv? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(1), 10-28. <https://doi.org/10.7146/tfa.v19i1.109075>
- Jacqueson, C, Kristiansen, J, Hvidt M.S., Ilsøe, A. and Andersen SK (2021). *Platformsarbejde mellem arbejdsret og konkurrenceret*, FAOS report 21, København: FAOS.
- Jakobsen, A. (2018). Faglighed, mening og ambivalens i prekært akademisk arbejde. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 20(1), 30-46. <https://doi.org/10.7146/tfa.v20i1.108196>
- Jakobsen, K. G., & Rasmussen, A. M. (2009). Not Just a Temp – den entreprenante sygeplejevikar. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(2), 009-023. <https://doi.org/10.7146/tfa.v11i2.108792>
- Jaehrling, K., Refslund, B., & Grimshaw, D. (2018). Work and employment conditions in outsourced services in Europe: Evidence from cleaning, catering and security. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Keizer, A., Johnson, M., Larsen, T. P., Refslund, B. & Grimshaw, D. (2024). Unions and precarious work: How power resources shape diverse strategies and outcomes. *European Journal of Industrial Relations*. 30 (4): 383-402. <https://doi.org/10.1177/09596801231162517>
- Kristiansen, J. H. (2024). *The worker, the consumer and the platform*. Phd-Thesis. København: Københavns Universitet.
- Kusk, K., Duus, K., Hansen, S. S., & Floros, K. (2022). Det usynlige menneske i platformsarbejde – en kvalitativ undersøgelse af algoritmisk ledelse. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 24(3), 28-42. <https://doi.org/10.7146/tfa.v24i3.134746>
- Larsen, T.P. & Kristiansen, J.H. (2025) Fleksible beskæftigelsesformer i industrien og dens subsektorer, FAOS-Rapport, København: FAOS.
- Larsen, T.P., Ilsøe, A. & Kristiansen, J.H. (2023). *Atypisk beskæftigede og Fagbevægelsen: Organisering af nye grupper inden for 3F's områder*. FAOS-rapport 192, København: FAOS.
- Larsen, T. P., & Ilsøe, A. (2021). De Nordiske Covid 19 hjælpepakker og atypisk beskæftigede: erfaringer med universelle og målrettede tiltag. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 23(3), 57-81. <https://doi.org/10.7146/tfa.v23i3.129430>
- Larsen, T. P., & Ilsøe, A. (2023). Flexicurity på fremtidens arbejdsmarked – kontraktflexibilitet og øget ulighed?. *Økonomi & Politik*, 96(3), 61-82.
- Larsen, T. P. (2009). Tidsbegrænset ansatte – stadig outsiders på det danske arbejdsmarked. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(2), 056-072. <https://doi.org/10.7146/tfa.v11i2.108790>
- Madsen, P. K., Bredgaard, T., & Larsen, F. (2005). Flexicurity på dansk – et lærestykke for Europa. *Økonomi & Politik*, 78(4), 56-71.

- Munkholm, N, Jacqueson, C and Sjoeler, CH (2022). *Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret*, København: Beskæftigelsesministeriet.
- 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 platformsøkonomien? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 24(3), 10-27. <https://doi.org/10.7146/tfa.v24i3.134745>
- Nielsen, M. L., Görlich, A., Grytnes, R., & Dyreborg, J. (2017). Uden sikkerhedsnet: Prekariisering blandt unge på kanten af arbejdslivet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(1), 29-45. <https://doi.org/10.7146/tfa.v19i1.109076>
- Odgård, I. (2018). Prekarisering i Europa: bidrag til en konceptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 20(1), 64-84. <https://doi.org/10.7146/tfa.v20i1.108198>
- Oppegaard, M. N. S.; Bråten, M.; Huseby, J.S.; Jesnes, K., Rasmussen, S.; Seppänen, L. & Thorbjørnsen, S. (2024), *The Working Environment of the Future: Digitalization and OSH Challenges in the Nordics*. Nordic Council of Ministers. TemaNord 2024:531. <https://doi.org/10.6027/temanord2024-531>
- Rasmussen, S. (2024). Is the helper always happy? Platformbased domestic cleaning in Denmark. I M. Bråten, J. Stenseth Huseby, K. Jesnes, & S. M. N. Oppegaard (red.), *The Working Environment of the Future: Digitalization and OSH Challenges in the Nordics* (s. 58-73). Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/temanord2024-531>
- Rasmussen, S., Larsen, T. P., Ilsøe, A., & Madsen, P. K. (2019). Atypical labour markets in Denmark. *Nordic Future of Work*, (5).
- Rasmussen, S., Larsen, T. P., & Andersen, P. T. (2017). Det prekære arbejdsliv: En indledning. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(1), 5-9. <https://doi.org/10.7146/tfa.v19i1.109074>
- Rasmussen, S., & Madsen, P. K. (2017). Platformsøkonomien og prekariatet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(1), 46-62. <https://doi.org/10.7146/tfa.v19i1.109077>
- Refslund B., Larsen, T.P, Arnholtz, J. (2023). *Promoting Decent Work Through Public Procurement in Cleaning & Private Security Services*. Aalborg: Aalborg University & FAOS.
- Strandvad, S. M. (2009). Kreativt arbejde – tiltrækkende opgaver og usikre karriereveje. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(2), 041-055. <https://doi.org/10.7146/tfa.v11i2.108788>
- Scheuer, S. (2019). Hvor prekære vilkår har atypisk ansatte i det offentlige? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 21(2), 28-46. <https://doi.org/10.7146/tfa.v21i2.114728>
- Scheuer, S. (2012). De usynlige-inklusion og eksklusion på det danske arbejdsmarked. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14(2), 49-66. <https://doi.org/10.7146/tfa.v14i2.108906>
- Skyggebjerg, L. K. (2002). Arbejdsliv i supermarkeder. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4(4), 69. <https://doi.org/10.7146/tfa.v4i4.108389>
- Standing, Guy (2011): *The precariat. A new dangerous class*, London, Bloomsbury Academic.
- Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (2025): Nøgletal for førtidspension, fleksjob og ressourceforløb.

Stine Rasmussen

Lektor, Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Institut for Politik og Samfund, Aalborg Universitet, sra@dps.aau.dk

Trine P. Larsen

Professor, University of Warwick, England, trine.larsen@warwick.ac.uk