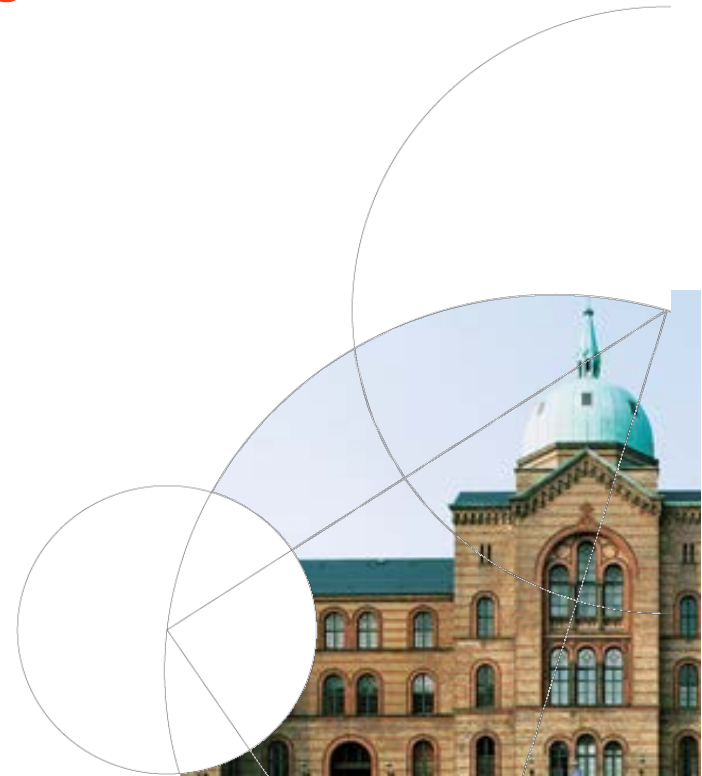




Oplæg FAFO, Marts 2018

Atypisk arbeid og prekære tilknytningsformer i dansk arbejdsliv

Trine P. Larsen
FAOS, Sociologisk Instituttet,
Københavns Universitet.



Oversigt

- **Atypisk beskæftigede - definition, former og den seneste udvikling**
- **Tidsbegrænset ansættelser – en udfordring for den enkelte**
- **Tidsbegrænset ansættelser og kvaliteten samt effektiviteten i opgaveløsningen**
- **Perspektiver for den danske model – centralt og lokalt**
- **Opsamling og diskussion**



Atypisk beskæftigede– definition og typer

Hvem er de atypisk beskæftigede?

- Stor uenighed om, hvad der definerer atypisk beskæftigede
- Atypisk beskæftigede er lønmodtagere, hvis ansættelseskontrakt ikke er en fast fuldtidsansættelse.
- Dækker en bred vifte af lønmodtagere:
 - Deltidsansatte,
 - Tidsbegrænset ansatte,
 - Bureauvikarer,
 - Afløsere, tilkaldevikarer, reserver
 - Fleksjobbere,
 - Selvstændige uden ansatte, fx freelancere, honorar lønnede, platformsarbejdere mv.
- Overrepræsentation af kvinder, migranter og unge



Atypisk beskæftigede– definition og typer

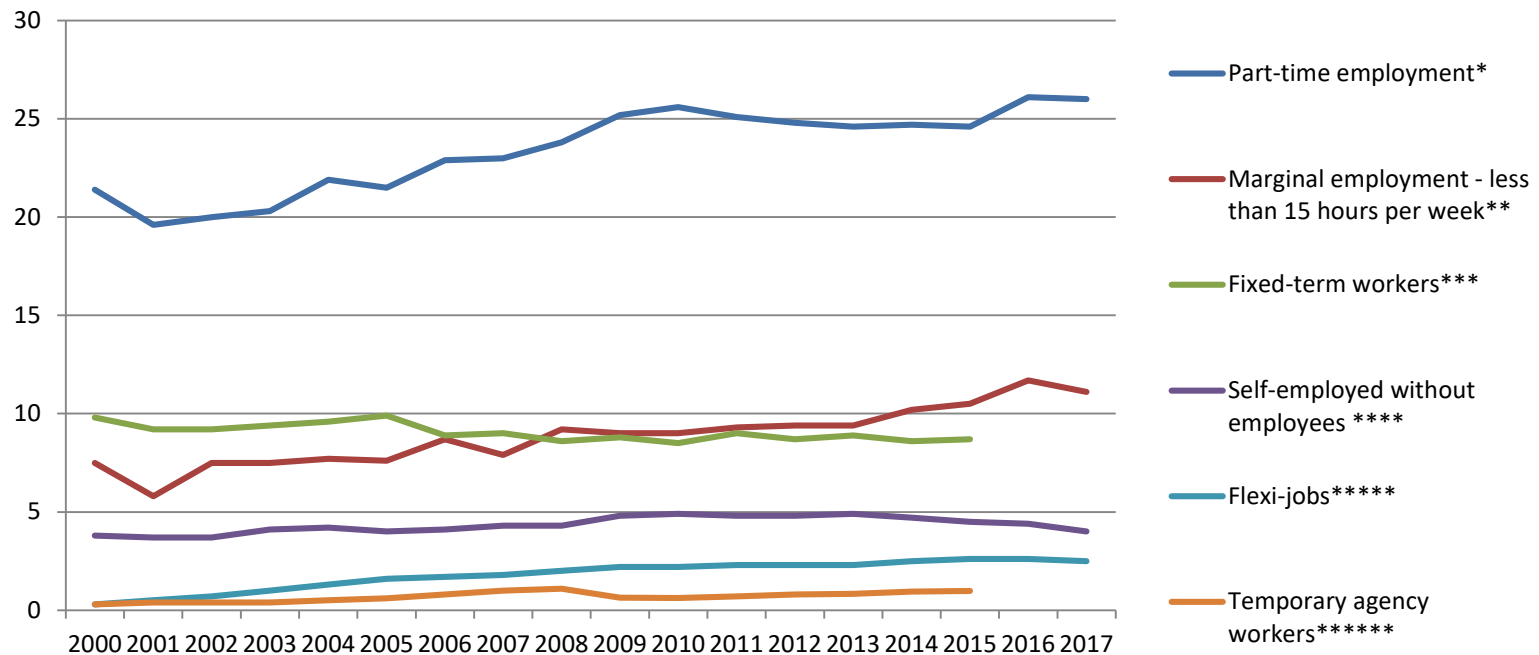
Tidsbegrænset ansættelser – fire typer i DK:

- Tidsbegrænset ansættelse med slutdato – den traditionelle form – kan typisk forlænges 3 gange
- Projektansatte dvs. udgpk. i udførelse af specifik opgave
- Begivenhedsansatte -dvs. ansat under henvisning til specifik begivenhed fx sygdom, barselsvikariat mv.
 - Relativ ny ansættelsesform - kom med EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse (2001)
 - Mere fleksibel ansættelsesform –lønmodtagere kan opsiges uden varsel
 - Har været i markant vækst siden 2001 – især i offentlig sektor
- Tilkaldevikarer, afløsere, reserver – dvs. timelønnede uden kontrakt og tilkaldes efter behov
 - Er kun omfattet OK, hvis ansat i mere end 1 måned.
 - Anvendes primært indenfor servicefagene og offentlig sektor
 - Er også en form for nul-timers kontrakter



Udviklingen på det danske arbejdsmarked

Figur 1: Atypiske ansættelsesformer i henhold til andelen af beskæftigede 15-64 årige (procent), 2000–2017



Kilde: Eurostat (2017a)*; **Statistics Denmark (2017a); ***Statistics Denmark (2017b)
 ****Eurostat(2017b); *****Arbejdsmarkedsstyrelsen (2011; 2017); *****Arbejderbevægelsens
 Erhvervsråd (2009); Statistics Denmark (2017c).

Udviklingen på det danske arbejdsmarked

Relativ stabil udvikling i fx tidsbegrænset ansættelser de sidste 15 år

Men: markante sektorforskelle

- Offentlig kontra privat sektor: Tidsbegrænset ansættelser mere udbredt i offentlig sektor
- Tidsbegrænset ansættelser ofte mere udbredt indenfor servicefagene og kvindedominerede brancher:

Eksempler på TB i udvalgte brancher (Holt og Larsen 2018)

- Fremstillingsindustrien: 4%
- Transportområdet: 5%
- Bygge- og anlægssektoren: 13%
- Hospitaler: 12%
- Uddannelse: 22%
- Pædagogmedhjælpere: 14%
- Rengøring: Privat sektor: 5% og offentlig sektor: 7%
- Kontorarbejde: Privat sektor: 4% og offentlig sektor 6%



Tidsbegrænset ansættelser – en udfordring for den enkelte

Generelt oplever tidsbegrænset ansatte:

- Højere jobusikkerhed og ufrivillighed (fx 54% af TB ufrivillige og 24% af TB kontraktlængde på under 6 mdr.)
- TB i offentlig sektor oplever ofte større grad af ufrivillighed – næsten dobbelt så mange end i privat sektor (Holt og Larsen 2018)
- Ofte lavere løn og begrænset adgang til løntillæg
- Lavere indkomstsikkerhed som fx pension, dagpenge og løn under barsel, løn under sygdom (70-77% af TB mod over 90% af FT - Scheuer 2017)
- Begrænsede karrieremuligheder og adgang til efteruddannelse (TB 36% mod 58% af FT - Scheuer 2017)
- Oftere ikke OK-dækket eller medlem af fagforening



Tidsbegrænset ansættelser – en udfordring for den enkelte

Men...

- TB- ansættelse kan være en trædesten til fast stilling: fx 16% af kommunale arbejdsgivere fastansætter ofte TB & 36% nogen gange
- 34% af fx kommunale arbejdsgivere bruger TB ansættelser som rekrutteringsstrategi

'Nogle gange bliver den tidsbegrænset ansættelse brugt til at se, hvordan det går. Og går vikariatperioden mindre godt, forlænger man ikke ansættelsen. Dvs. man bedømmer ud fra, hvordan forløbet under vikariatet går, også selvom institutionerne er i en personalemangel situation' (Kommunal Tillidsrepræsentant)

- 51% informerer TB om ledige stillinger – dog langt fra alle

*..... **Resultaterne tyder på**, at selvom TB- ansættelser kan være en trædesten cykler mange rundt i TB-stillinger frem for at fastansættes....*



Tidsbegrænset ansættelser - en udfordring for den enkelte?

Eksempler på årsager til tidsbegrænset ansattes mindre gunstige vilkår:

- En del TB ansatte arbejder på det ikke OK-dækkede område
- Nogle arbejdsgivere med støtte fra fagforeninger prioriterer fastansatte, når det kommer til:
 - Lokalforhandlinger
 - Adgang til efteruddannelse,
 - Perioder med nedskæringer og økonomisk krise
- Ofte lange anciennitetsperioder – fx:
 - Pension fra 2-9 mdr.
 - Løn under barsel: 6-9 mdr.
 - Løn under sygdom: 1-9 mdr.
 - Efteruddannelse: 6 mdr. - 2 år.
 - Afskedigelsesvarsler 0 mdr. - 1 år.



Atypiske ansættelser - en udfordring for den enkelte?

Samlet betyder OK's restriktioner ofte:

... at ikke kun TB, men også andre atypisk beskæftigede ofte ikke får del i OK-goderne..

Men hvad betyder det for kvaliteten og effektiviteten i opgaveløsningen?



Tidsbegrænset ansættelser & kvaliteten og effektiviteten i opgaveløsningen

Undersøgelser om TB på fx kommunale områder antyder:

49% af ledere oplever ingen problemer mht. tidsbegrænset ansatte ift. opgavevaretagelse..

Men... *en mindre gruppe kommunale ledere fremhæver....*

- Manglende engagement blandt tidsbegrænset ansatte
- Manglende faglig ballast blandt tidsbegrænset ansatte
- Hyppig udskiftning
- Tidsspilde ift. koordinering ml medarbejdere
- Manglende kontinuitet ift. servicelevering til fx borgere

....Resultaterne antyder, at kvaliteten og effektiviteten i opgaveløsningen påvirkes



Tidsbegrænset ansættelser & kvaliteten og effektiviteten i opgaveløsningen

Eksempler på arbejdsgiveres motiver ift. anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser:

- Anvendes som rekrutteringsstrategi ift. at se nye medarbejdere an – fx 34% af kommunale ledere
- Skaber øget fleksibilitet især på arbejdspladser med store udsving i produktionen og en presset økonomi
- Opfylder her og nu behov - især vigtigt på labour intensive arbejdspladser med krav om servicelevering som fx ældrepleje, børnehaver mv.
- Dækker personale behov for en længere varende periode fx barsels og sygdomsvikariater, ferier mv.
- Aflastning af fastansatte



Perspektiver for den danske model –centralt og lokalt

- TB og andre atypisk beskæftigede fravælger oftere fagforeningen end faste FT
- Fortsat fald i faglig organisering kan nødvendiggøre statslig indblanding ift. at sikre de ikke Ok-dækkede lønmodtagere særligt ift. rettigheder som primært er OK-reguleret
- Faldende legitimitet hos fagbevægelsen?
 - Arbejdsgivere kan stille spørgsmålstegn ved de kollektive forhandlingers legitimitet, hvis fagforeningernes mister repræsentativitet og ikke formår at organisere alle
 - Centralt spørgsmål – hvad er den kritiske masse?
- Evt. øget ulighed samt øget tendens til A og B-hold på arbejdsmarkedet
- Øget krav fra EU mht. implementering af EU-lovgivning via aftalemodellen



Perspektiver for den danske model –centralt og lokalt

- Dalende organisering skaber udfordringer på virksomhederne:
- Mange TR – 34 % - vælger at repræsentere deres kolleger som er uorganiserede eller medlem af en alternativ fagforening

Men.. 49% gør ikke

- *Uorganiserede og gule kolleger skaber udfordringer for det daglige samarbejde på arbejdspladserne...*
 - 7% oplever, at uorganiserede og gule kolleger skaber konflikt på arbejdspladsen
 - 15% oplever, at det er sværere at koordinere medarbejderkrav og ønsker
 - 22% oplever, at det vanskeliggør lokalforhandlinger
 - 5% oplever, at det presser løn og arbejdsvilkår
- *Tyder på, at fravælger flere modellen, sættes modellen under yderligere pres centralt og lokalt*



Parternes indsatser ift. tidsbegrænset ansættelser– eksempler

- **Udvidelse af OK-dækningen til at omfatte tidsbegrænset ansatte:**
 - Bureauvikarer, tidsbegrænset ansatte, deltidsansatte, underleverandører mv.
 - EU-direktiver har i varierende grad været drivkræften indenfor nogle sektorer, mens andre initiativer går forud for EU-direktiverne
- **Nedsættelse af anciennitetsperioderne:**
 - Pension, efteruddannelse, barsel, løn under sygdom mv.
 - Fjerne 8 timers reglen – kommunal sektor
- **Nye rettigheder for tidsbegrænset ansatte**
 - Afløsere har ret til fastansættelse efter 6 mdr. ansættelse (rengøring)
 - Garanteret timetal for vikarer, deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte



Opsamling

- Generelt: Udviklingen i atypisk beskæftigede i DK relativt stabil
- MEN**
- Store sektorforskelle –særligt udbredt i kommunal sektor
 - Tidsbegrænset ansættelser skaber udfordringer for den enkelte, opgaveløsningen og den danske model
 - Ofte lavere lønninger, lavere indkomstsikkerhed, færre karrieremuligheder, højere jobusikkerhed, begrænset adgang til sociale goder mv.
 - Tilfælde af manglende faglighed, engagement og hyppig udskiftning skaber udfordringer for opgaveløsningen
 - Er i mindre udstrækning OK-dækket og medlem af fagforeningen
 - Parterne har iværksat en række indsatser – dog stadig rum for forbedringer

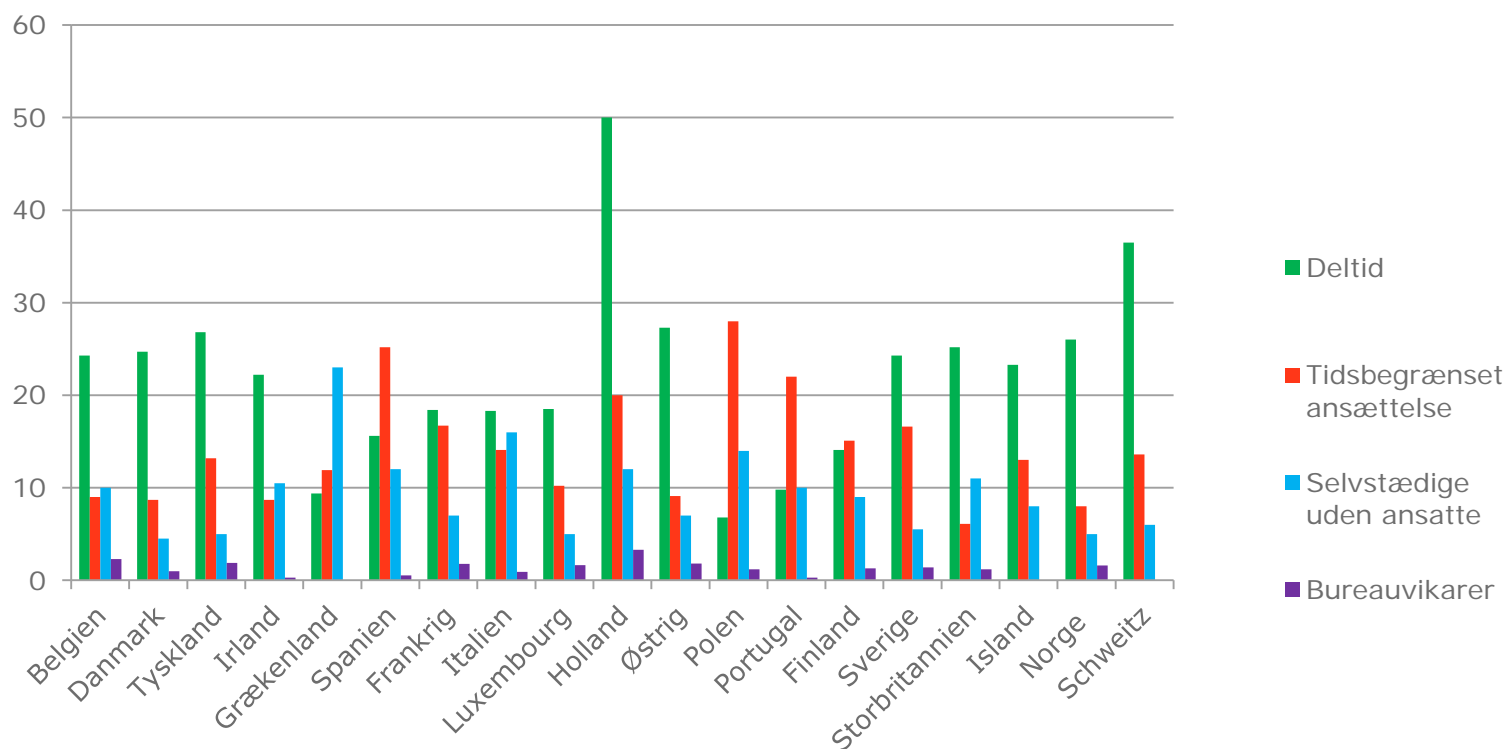
Rejser spørgsmålene:

- *Er tidsbegrænset ansatte for fleksible ift. den danske model?*
- *Hvorfor bruges tidsbegrænset ansættelser set i lyset af den danske flexicurity model?*



Atypiske beskæftigede i udvalgte EU-lande anno 2015

Figur 3: Atypiske beskæftigede i udvalgte EU-lande i procent af beskæftigede (15-64 årige) (2015)



Kilde: Eurostat (2016a;b;c) Eurofound (2016)