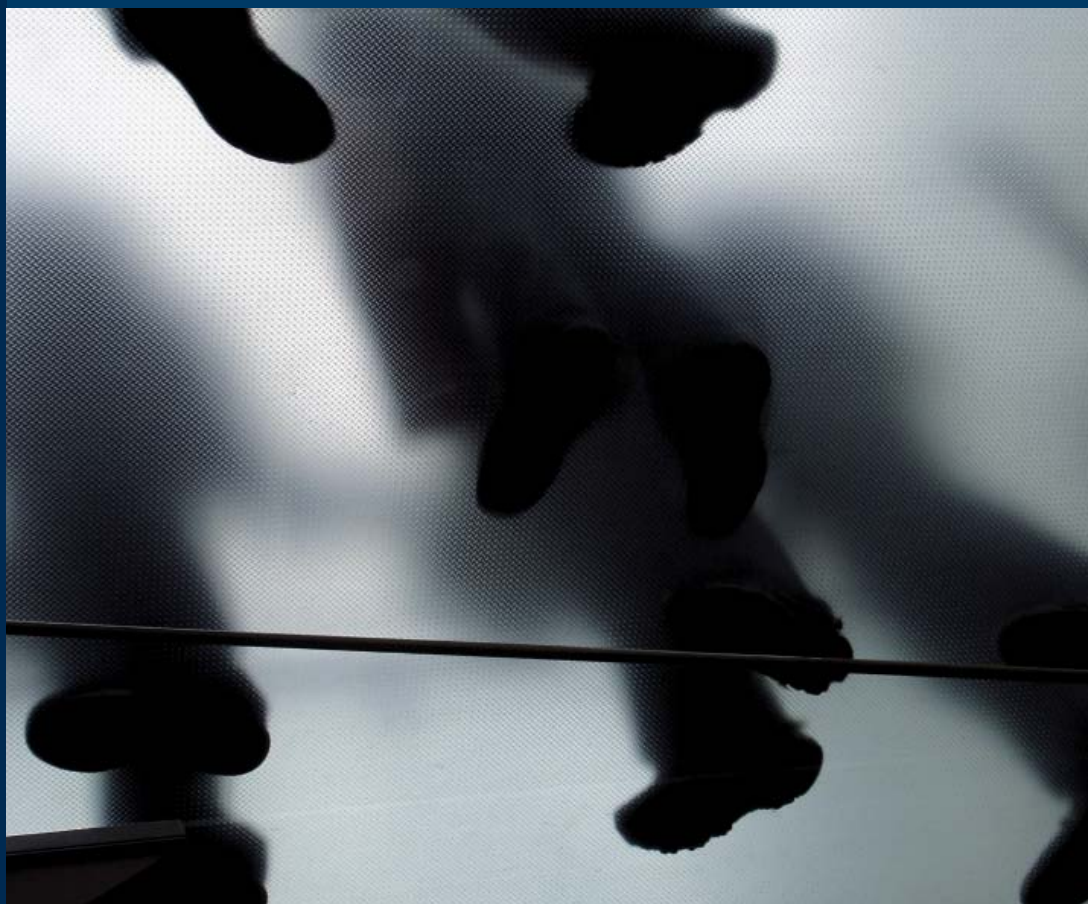
LO-dokumentation

Nr. 1 / 2011

Tema: Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked



LO-dokumentation
Tema: Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked

Udgivet af LO, Landsorganisationen i Danmark

Forsidefoto: Polfoto
Layout: LO
Tryk: Silkeborg Bogtrykkeri

København, februar 2011

ISSN: 1600-3411
ISBN-nr.: 9788777350887
ISBN-online: 9788777350900
LO-varenr. 2118

LO-dokumentation

Nr. 1/2011

Tema: Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked

Arbejde på risikovilkår – Fleksibilitet og manglende tryghed

Af Steen Scheuer, professor, dr. merc.
Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi,
Syddansk Universitet

Atypisk ansattes retsstilling efter lovgivning og overenskomst

Af Ane Kristine Lorentzen, advokat
Arbejdsretsafdelingen, LO

Februar 2011

Indhold

Forord af Harald Børsting 3

Arbejde på risikovilkår – Fleksibilitet og manglende tryghed

Af Steen Scheuer, professor, dr. merc.
Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi, Syddansk Universitet

Indhold 5
Forord 6
Liste over forkortelser 7
Indledning – Hvorfor bliver ansættelsesvilkårene mere risikable? 8
Klassifikatoriske og metodologiske overvejelser 17
Hvor mange er atypiske i dag? 23
Indvandringens betydning 32
Vilkår i det atypiske arbejde – Hvor blev trygheden af? 36
Betydningen af risikovilkår i dag – Konklusioner 61
Litteratur 68
Bilag. Kategorisering af ansættelsestyper 142

Atypisk ansattes retsstilling efter lovgivning og overenskomst

Af advokat Ane Kristine Lorentzen,
Arbejdsretsafdelingen LO

Detaljeret indholdsfortegnelse 74
Indledning 75
1. Ansættelsesformerne – terminologien 76
2. Generelt om lønmodtagerbegrebet 81
3. Lønmodtagerbegrebet i de ansættelsesretlige love 82
4. Lønmodtagerbegrebet i overenskomsterne 83
5. Er de atypisk ansatte beskyttet af gældende lovgivning, og i hvilket omfang reguleres deres ansættelser af de kollektive overenskomster? 84
6. Litteratur 141

Forord

I de senere år er løn- og arbejdsvilkårene blevet ringere for en stor gruppe på det danske arbejdsmarked: De atypisk ansatte.

Det er fx vikaren, der sendes ud til den ene industrivirksomhed efter den anden, sæsonarbejderen der plukker jordbær, løsarbejderen der tilkaldes efter behov eller den projektansatte i byggebranchen.

Faktisk er hver 5. lønmodtager på det danske arbejdsmarked ansat i en atypisk ansættelsesform.

Med denne rapport vil LO sætte fokus på de forhold og vilkår, som de atypisk ansatte arbejder under. Det er der nemlig brug for!

De atypisk ansatte er væsentligt dårligere stillede, når det gælder goder og vilkår under ansættelsen – sammenlignet med de fastansatte lønmodtagere. Færre modtager arbejdsmarkedspension, færre har et ansættelsesbevis, færre får tilbudt kurser og efteruddannelse – og færre er dækket af en kollektiv overenskomst.

Ikke nok med det: Vilkårene for de atypisk ansatte er blevet forringet over de senere år. Og dermed øges forskellene i arbejdsvilkår sammenlignet med fastansatte lønmodtagere.

Rapporten viser, at lovgivningen og overenskomsterne tager udgangspunkt i de typiske ansættelsesformer, og det betyder, at de atypisk ansatte ikke har samme beskyttelse og ikke omfattes af den regulering, som det egentlig var meningen.

Det skyldes bl.a., at krav om en vis anciennitet for at opnå bestemte goder og vilkår er udbredt i både love og overenskomster, og denne anciennitet kan vikaren eller sæsonarbejderen ikke leve op til.

Al den stund, at arbejdsgivernes efterspørgsel efter fleksibel arbejdskraft ikke bliver mindre, så er det vigtigt, at lovgivning og overenskomster tager hensyn til de atypisk ansatte.

Men som det også påpeges i rapporten, kan dette synes som et

paradoks – det danske arbejdsmarked er jo netop kendetegnet ved en høj grad af fleksibilitet, der burde muliggøre ansættelser på fleksible betingelser, men med rimelige vilkår.

LO håber således, at denne rapport kan skabe en debat om, hvordan samfundet og arbejdsmarkedets parter kan tage bedre hånd om de atypisk ansatte.

Harald Børsting
Formand, LO

Arbejde på risikovilkår – Fleksibilitet og manglende tryghed

Af Steen Scheuer, professor, dr. merc.
Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi, Syddansk Universitet

Indhold

Forord 6
Liste over forkortelser 7
Indledning – Hvorfor bliver ansættelsesvilkårene mere risikable? 8
Klassifikatoriske og metodologiske overvejelser 17
Hvor mange er atypiske i dag? 23
Indvandringens betydning 32
Vilkår i det atypiske arbejde – Hvor blev trygheden af? 36
Betydningen af risikovilkår i dag – Konklusioner 61
Litteratur 68
Bilag. Kategorisering af ansættelsestyper 142

Forord

Denne analyse er udarbejdet af Steen Scheuer på opdrag af og i samarbejde med LO. Dataindsamling og oparbejdelse af datasæt m.m. er foretaget af analyseinstituttet Epinion. Det omfattende analyse- og statistikarbejde er gennemført af stud. polit. Casper Nordal Jørgensen, som også har skrevet bilaget.

Analysens resultater og konklusioner står for min egen regning.

Januar 2011
Steen Scheuer

Liste over forkortelser

AC	Akademikernes Centralorganisation
AMP	Arbejdsmarkedspension
EU	Den Europæiske Union
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
ILO	International Labor Organization
LO	Landsorganisationen i Danmark
LVU	Lang Videregående Uddannelse
MUS	Medarbejderudviklingssamtale
MVU	Mellemlang Videregående Uddannelse
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OK	(Kollektiv) overenskomst
TR	Tillidsrepræsentant
UNA	Lønmodtager ”uden nærmere angivelse”

Kapitel 1.
Indledning – Hvorfor bliver ansættelsesvilkårene mere risikable?

1.1. Arbejdet ændrer karakter – Hvorfor atypisk arbejde?

Arbejdet er en kerneaktivitet i vores samfund, og det at have et arbejde er centralt for den enkelte, ikke bare fordi det skaffer os en indkomst og et livsgrundlag, men også fordi det er en vigtig del af vores identitet, det udvikler vores kompetencer, det lægger beslag på en væsentlig del af vores vågne tid, det sætter os i forbindelse med andre mennesker, og det giver os en placering i det sociale system. Derfor er tryghed eller sikkerhed i arbejdet også et centralt aspekt af vores sociale liv. På den ene side er frihed til at skifte job et meget centralt gode, men på den anden side er tryghed i forhold til vilkårlige afskedigelser et centralt livsgode. Det er antagelig kun familierelationer, der er lige så vigtige for menneskers samlede sociale liv. Dermed afslører arbejdet også mange ting om samfundets sociale orden, hvordan den ændrer sig, og hvilke problemer og temaer samfundets medlemmer (og regeringer, partier, interesseorganisationer m.fl.) må tage stilling til. Derfor er ændringer inden for den måde, vi arbejder på, af central betydning for at forstå, hvordan menneskers vilkår udvikler sig. Andre ting påvirker naturligvis også samfundsudviklingen (fx ændringer i familiemønstre, i befolkningens politiske og ideologiske orientering), men de færreste vil vel benægte, at både vores vilkår og vores holdninger i høj grad påvirkes af vores muligheder i arbejdslivet.

På denne baggrund er det indlysende, at oplevelsen af sikkerhed eller usikkerhed i forbindelse med ens arbejde er af fundamental betydning for vores livskvalitet, og de fleste er nok klar over, at inden for de seneste årtier har en række økonomiske, teknologiske, politiske og sociale faktorer allieret sig om at gøre vores arbejdsliv mere udsat og utrygt, risikabelt. Med udsat og utrygt menes her usikkert, uforudsigeligt og risikabelt set fra medarbejderens synsvinkel (Beck 1992, 2000). En primær usikkerhedsfaktor er naturligvis risikoen for at blive afskediget, dvs. ledighed, men i denne analyse skal der i højere grad fokuseres på en række mere subtile usikkerhedsfaktorer, faktorer som påvirker dem, der har fået et arbejde, som ikke lever op til, hvad der gælder i mere normale former for ansættelse. I den internationale forskning og i den politisk administrative jargon tales der

om ”atypisk arbejde”, om ”precarious work”, og om ”risikosamfundet” og om ”risikoarbejde” eller ”risikovilkår” som udtryk for nogle af disse tendenser. Med risikoarbejde tænkes hermed ikke på arbejdsmiljørisici (faldulykker, giftige stoffer e.l.), men netop på, at selve ansættelsesrelationen har en forhøjet grad af risiko, fordi den har færre af de rettigheder, de fleste andre lønmodtagere har og forbinder med ”normalt” arbejde.

Nu er usikkert arbejde og risiko ikke ligefrem nogen historisk nyhed for den arbejdende befolkning, især var usikkerheden og risikoen naturligvis langt større under industrialismens og arbejderbevægelsens fremvækst i 1800-tallet og begyndelsen af 1900-tallet. Imidlertid var mellemkrigstiden og især perioden efter Anden Verdenskrig en periode, hvor lønmodtagerne i stigende grad opnåede sikkerhed i ansættelsen, i nogle lande primært på grund af lovgivning, i andre lande – herunder Danmark – primært på grund af fagbevægelsens fremskridt og opnåelse af aftalebaserede rettigheder. Denne udvikling standsede imidlertid og gik faktisk i bakgear fra slutningen af 1970erne. Fra dette tidspunkt bevirkede en række faktorer, at lovgivningen gik i retning af deregulering af arbejdsmarkedet, og den stærke regulering af fx de europæiske arbejdsmarkeder begyndte at blive set som en del af årsagen til den stigende og efterhånden temmelig høje ledighed. Hermed blev usikkerhed i ansættelsen gradvis genindført på det europæiske og amerikanske arbejdsmarked, både i form af stigende ledighed og i form af mere usikre vilkår for dem, der var i arbejde, pga. dereguleringserne på arbejdsmarkedet mange steder, som bl.a. medførte, at de faglige organisationer blev svækket, nogle steder stærkt svækket (medlemstallene faldt og overenskomstdækningen dalede), især i den angelsaksiske del af verden (Kalleberg 2009).

De vigtigste baggrundsfaktorer for denne stigende usikkerhed er:

- Oliechokkene i 1970erne, som førte til en afslutning på den økonomisk set keynesianske tidsalder, hvor flere og flere lande – med USA og Storbritannien i spidsen – gik over til en mere neoliberal økonomisk politik, med betydelige nedskæringer i den offentlige sektor, forringelser af socialpolitikken samt såkaldt deregulering af arbejdsmarkederne, dvs. afvikling af en række lov- eller overenskomstfæstede lønmodtagerrettigheder.
- Udviklingen af stadig mere integrerede internationale markeder, både med EU’s indre marked og globalt, hvor WTO-forhandlingerne førte til lempelse af en lang række toldsatser m.m. Hertil kom kommunis-

mens sammenbrud og åbningen af det kinesiske marked for handel, investering og produktion på verdensmarkedet, idet alle disse forhold indebar en voldsom udvidelse af det globale udbud af arbejdskraft.
- Den teknologiske udvikling, som muliggjorde en række ny fremskridt, men som også har gjort virksomhederne langt mere konkurrenceudsatte, end de tidligere var.
- Endelig er selve arbejdsstyrken også blevet mere diversificeret. Ikke blot er der kommet langt flere kvinder ud på arbejdsmarkedet, set i forhold til 1970erne, pga. migration og flygtningestrømme er der også kommet en større andel af medarbejdere med anden etnisk baggrund i virksomhederne.

Disse forhold har bevirket, at virksomhederne i stigende grad har ønsket sig og også har opnået en større fleksibilitet i forhold til medarbejderne. Den neoliberale økonomiske politik på makroniveau er blevet afspejlet af en stigende brug af markedskræfter internt på arbejdspladsen og i virksomhederne. Dette kan bl.a. ses i brugen af udlicitering og outsourcing (hvor de ansatte skal konkurrere om virksomhedens job med eksterne leverandører), og i decentraliseringen af løndannelse samt den stigende brug af produktivitets- og indsatsrelaterede lønsystemer, mindstelønsystemer og "ny løn", dvs. lokal løndannelse (i det offentlige).

Virksomhederne har således også ønsket at frigøre sig fra det normale, faste, fuldtidsansættelsesforhold. Man har ønsket at gøre brug af deltid, tidsbegrænsede ansættelser, vikaransættelser, opgaverelaterede ansættelser m.m., dvs. ansættelsesformer, hvor noget af risikoen flyttes væk fra virksomheden og over til bestemte grupper af medarbejdere, som således ikke længere er omfattet af alle de beskyttelsesregler og øvrige rettigheder, direkte som indirekte, som gælder i det normale ansættelsesforhold. Denne forskydning af arbejdslivets risiko over på medarbejderne eller visse grupper af medarbejdere synes at være et centralt aspekt ved udviklingen de seneste 10-20 år. Man kan naturligvis sige, at virksomhederne i nogen grad har været tvunget hertil af den skærpede internationale konkurrence, men bl.a. fra EU's side har man været meget opmærksom på, i hvilket omfang personer i atypiske arbejdsforhold har de samme rettigheder som personer i såkaldt normale ansættelsesforhold (European Commission 2006, 2007a, 2007b). LO har i en tidligere undersøgelse belyst denne problemstilling (Madsen og Petersen 2000), og formålet med den foreliggende

undersøgelse er at kaste yderligere lys over de særlige vilkår, der gælder for atypisk beskæftigede.

Baggrunden herfor er, at virksomheder og offentlige organisationer ikke blot gør brug af mere liberale regler mht. ansættelse og afskedigelse, men også søger at undvige nogle af de forpligtelser, der følger af det normale eller typiske ansættelsesforhold netop gennem brugen af atypiske ansættelser. Herigennem skaber man en opsplitning mellem virksomhedens "rigtige" medarbejdere, kernearbejdskraften, og den mere midlertidige periferiarbejdskraft, hvor virksomhedens fordel kan være, at den både formelt og uformelt er mindre forpligtet over den perifere arbejdskraft. Formelt kan forpligtelsen blive mindre, hvis man kan slippe uden om nogle af de lov- og overenskomstbaserede rettigheder, som gælder for kernearbejdskraften, og uformelt, hvis det er sådan, at kernemedarbejderne heller ikke opfatter de perifert ansatte, de atypiske, som en del af dem, medarbejdersolidariteten omfatter, og som fx tillidsrepræsentanterne derfor også bør repræsentere og medvirke til at beskytte.

For arbejdsmarkedets organisationer – og især for fagbevægelsen – udgør en sådan udvikling en særlig udfordring. I forhandlings- og overenskomstmæssig sammenhæng var fagbevægelsen historisk set mest interesseret i at repræsentere fastansatte fuldtidsmedarbejdere, siden kom deltidsmedarbejderne til, og fagbevægelsen har ofte arbejdet for at begrænse fx vikaransættelser, midlertidige ansættelser, i de tilfælde, hvor de har fundet sted. Derfor er fokus i aftaleværket – de kollektive overenskomster – da også på aftaler om fastansættelser, da man ikke har ønsket at legitimere fx midlertidige ansættelser ved at indgå aftaler om dem. Imidlertid viser tidligere undersøgelser (fx Madsen og Petersen 2000), at de atypisk beskæftigede trods alt udgør en betydelig del af den samlede arbejdsstyrke, og det følger heraf, at fagbevægelsen i stigende grad må forholde sig til eksistensen af denne forholdsvis sammensatte gruppe. Da der samtidig er en risiko for, at man i samfundsdebatten og hos arbejdsmarkedsorganisationerne undervurderer det faktiske omfang af atypiske ansættelser, er det nødvendigt mere grundigt at dokumentere omfanget af atypiske ansættelser og udviklingen heri.

1.2. Undersøgelsens centrale antagelser

Grundlæggende er denne undersøgelse gået ud fra de følgende antagelser, når det gælder omfanget af atypiske ansættelser (se boks 1.1):

Boks 1.1. Undersøgelsens centrale antagelser.

Det antages, at omfanget af atypiske ansættelser generelt set har været stigende.

Det antages, at der er kategorier af atypiske ansættelser, som hidtil har været overset, og som man vil kunne opspore ved en mere fintmasket spørgeteknik.

Det antages, at de atypiske beskæftigede har ringere beskyttelse og ringere konkrete vilkår (løn, arbejdstid m.m.) end dem med et typisk ansættelsesforhold.

Da de atypiske beskæftigedes vilkår er differentieret på en række forskellige forhold (midlertidig ansættelse, vikaransættelse, projektansættelse m.m.) antages det endvidere, at de ringere forhold kan variere kraftigt mellem de forskellige typer af atypisk beskæftigede.

Begrundelserne for den første antagelse er:

- På efterspørgselssiden: Den ovennævnte stadig mere intensive og globale konkurrence, som presser virksomhederne til at yde stadig mere fleksible services og herunder tilpasse personaleforbruget løbende til efterspørgslen fra kunderne, eller sagt med andre ord, virksomhederne forsøger at flytte noget af markedsrisikoen fra ejerne til medarbejderne, her overvejende de atypisk beskæftigede.
- På udbudssiden: En stigende efterspørgsel efter fleksible arbejdsforhold, fx arbejdstid, på grund af det stigende pres på børnefamilierne, som har det vanskeligt med to fuldtidsjob, og en stigende tilstedeværelse af medlemmer af arbejdsstyrken med anden etnisk baggrund end dansk, både i form af flygtninge og i form af migrerende arbejdskraft, fx håndværkere fra de ny EU-lande i Centraleuropa (Polen, de baltiske stater). Endelig det forhold, at den meget lave ledighed indtil finanskrisen ultimo 2008 kan have lokket et større antal lønmodtagere til at acceptere job, som er mindre sikre (fx vikarjob), for til gengæld at få del i den frihed, man kan opleve som vikar. Denne trend modvirkes dog af netop finanskrisen, som antagelig har fået flere til (igen) at søge havn i et mere sikkert job, hvis det var muligt for dem.

Baggrunden for den anden antagelse er:

- At officiel statistik mest indfanger de ansættelsesforhold, der er forud-

set i lovgivning og kollektive overenskomster.

- At man i spørgeskemaundersøgelser ofte også anvender de standardkategorier for stillingsbetegnelser, der afspejler dette, og at respondenterne derfor lidt utilsigtet "guides" til at svare, at de har en typisk ansættelse, selv om de evt. ikke har det ("som man spørger får man svar"). En af metoderne hertil har været både at spørge til svarpersonernes vilkår i deres hovedbeskæftigelse og til vilkårene i en evt. bibeskæftigelse, hvad enten hoved- eller bibeskæftigelsen nu er som lønmodtager, som selvstændig eller som noget tredje (fx kan hovedbeskæftigelse eller bibeskæftigelse jo være som studerende eller som pensionist).

Imidlertid er det som nævnt veldokumenteret, både internationalt og i Danmark, at atypiske ansættelser har en ikke ubetydelig udbredelse. Af denne grund er det også væsentligt at belyse de atypiske beskæftigedes vilkår i ansættelsen mere systematisk og analytisk.

1.3. Atypiske ansættelsesforhold – Hvad ved vi allerede?

Den hidtidige forskning omkring atypiske ansættelsesvilkår peger ikke i én bestemt retning: I nogle undersøgelser påpeges det, at vilkårene er ringere for de atypisk ansatte medarbejdere, men i andre peges der på, at forskellen mellem de typiske og atypiske skyldes andre ydre kendetegn ved det atypiske (fx lavere uddannelsesgrad, ung alder, tilhør til bestemte brancher osv.), og at disse andre kendetegn er hovedårsagen til de ringere vilkår. Det er derfor vigtigt, at man ikke kun dokumenterer forskelle i ansættelsesvilkår, men også forsøger at afdække, om disse forskelle kan skyldes andre faktorer end selve det atypiske ansættelsesforhold. I det følgende kommenteres nogle af de væsentlige teoretiske indsigter og forskningsresultater på området.

Der er generelt set enighed om, at omfanget af atypisk ansættelse har været stigende de sidste 20-30 år. Undertiden beskrives dette som en stigning i den "fleksible arbejdsstyrke", som virksomheder og organisationer i stigende grad har behov for (Aronsson m.fl. 2002, for nogle mere klassiske formuleringer af denne teori, jf. Atkinson 1984, Edwards 1979). Det bliver undertiden beskrevet sådan, at virksomheden har en (stor) kerne af medarbejdere, og omkring denne befinder der sig forskellige typer af perifere medarbejdere, som primært anvendes til at hjælpe virksomhederne til at tilpasse sig mere kortvarige skift i efterspørgslen eller i produktions-

processen, herunder at klare fravær pga. sygdom, barsel o.a. blandt kernemedarbejderne. I og med at ledelsestankegange som ”Just in Time” og ”Lean” vinder frem, stilles der både krav om, at kernearbejdskraften bliver mere fleksibel (”funktionel fleksibilitet”), og at man kan trække på forskellige typer af mere løst tilknyttede medarbejdere (”numerisk fleksibilitet”). Dette er der ikke noget galt ved i sig selv, især ikke hvis atypisk ansættelse kan ses som et skridt hen imod mere varig ansættelse, dvs. ansættelse blandt kernemedarbejderne. Meget af diskussionen går derfor på, hvor adskilte disse to segmenter således er, og hvor forskellige vilkårene i arbejdet for de to segmenter er. Danmark har nok et mindre segmenteret arbejdsmarked end fx Tyskland, Frankrig og også Sverige, hvor ansættelsesbeskyttelsen er betydeligt højere, og hvor det derfor kan være vanskeligt for den enkelte at overskride skellet mellem atypisk og typisk medarbejder, dvs. komme fra at være periferimedarbejder til at være kernemedarbejder. Alligevel kan vi i Danmark ikke frasige os denne segmentering, og det analytiske spørgsmål er, hvor meget den i praksis betyder for dem, der ikke hører til kernearbejdskraften.

Hertil kommer imidlertid, at selve vilkårene for periferimedarbejderne, dvs. dem med et atypisk ansættelsesforhold, på mange måder kan adskille sig fra vilkårene for kernemedarbejderne. Hvorvidt midlertidig ansættelse eller vikaransættelse i sig selv er et negativt vilkår, afhænger nok af den enkeltes ønsker og behov, men der består en klar risiko for, at de personer, der ikke tilhører kernen, ikke får del i en række af de goder, som kernemedarbejderne får, således at de atypiske medarbejderes dårligere vilkår kumuleres. På den ene side følger det af almindelig lovgivning m.v. på arbejdsmarkedet, at man ikke må diskriminere i forhold til medarbejdere, der fx er deltidsansatte eller ikke har fast ansættelse, men på den anden side kan man ikke komme uden om, at meget af lovgivningen og af overenskomsternes bestemmelser retter sig imod kernearbejdskraften, hvorved de atypiske i høj grad ”falder igennem” det juridiske og overenskomstmæssige sikkerhedsnet. I denne undersøgelse har vi set på, hvilke reale eller virkelige konsekvenser dette har for de atypiske, og i første omgang skal der ses på nogle resultater fra den internationale forskning.

I to artikler undersøger Addison og Surfield (2007, 2009) forskellige aspekter af atypisk ansatte medarbejderes forhold i USA. I den første undersøges lønforholdene, og forfatterne konkluderer, at lønnen for de atypiske ikke er ringere end for andre medarbejdere, når man tager højde for øv-

rige demografiske karakteristika, herunder køn. Det viser sig nemlig, at for mænd er der en betydelig negativ løneffekt ved at være vikar, men en positiv for at være konsulent, dvs. på kontrakt (svarer antagelig til opgavebestemt ansættelse i denne undersøgelse), mens der omvendt for kvinder er en (noget svagere) positiv effekt af at være vikar, men en negativ af at være på kontrakt. Alt i alt er situationen for de atypiske mere positiv end i meget anden litteratur, men forfatterne understreger, at de her kun har set på lønnen, ikke på andre dele af ansættelsespakken ("the compensation package"), som fx dækning af sygeforsikring. I den anden artikel analyserer forfatterne langtidseffekten af at være jobsøgende, at have et atypisk job eller et typisk ("open-ended") job. Det viser sig her, at personer, som forlader ledigheden, får en større samlet beskæftigelse end personer, der fortsætter jobsøgningen, men at de atypiskes position i højere grad er at forblive blandt de atypiske, snarere end at krydse grænsen til kernearbejdskraften.

Hirsch (2005) analyserer lønnen for deltidsansatte og finder, at der er nogle forklaringer på den negative løneffekt ved at være på deltid: For kvinder er den negative løneffekt begrænset, mens den er større for mænd. Hirsch tilskriver dette primært til de deltidsansattes jobpræferencer, og dermed de job de har, idet de deltidsansatte efter hans opfattelse ikke reelt står til rådighed for fuldtidsjobs. Desuden er de langtids-deltidsansatte ramt af, at de genererer mindre human kapital. Selv om de fleste således er enige om, at deltidsansatte og atypiske har lavere løn, er der uenighed, når det gælder om dette skyldes diskrimination i selve ansættelsesforholdet, eller om det skyldes individuelle træk ved de atypiske, såsom manglende uddannelse eller manglende joberfaring. Det er derfor interessant, om det i denne undersøgelse vil være muligt at isolere en løneffekt af at være atypisk medarbejder, når andre faktorer inddrages.

I et bredere perspektiv har forskellige forskere analyseret andre aspekter af ansættelsesforholdet og af jobkvaliteten.

Green m.fl. (2010) analyserer forholdene for atypisk ansatte medarbejdere i Australien, og de diskuterer, hvorvidt både løn og de mere generelle vilkår omkring arbejdet, som fx muligheden for efteruddannelse, men også selvrapporteret jobtilfredshed kommer ud på en måde, der viser, at de atypiske har ringere job. Generelt er resultatet, at der er tale om ringere forhold, og forfatterne konstaterer, at væksten i atypisk beskæftigelse klart har forøget usikkerheden, og at mange af de atypiske er utilfredse med den

manglende jobsikkerhed og (for de deltidsansattes vedkommende) med den manglende mulighed for at kunne komme på fuld tid.

Broschak og Davis-Blake (2006) undersøger atypiske medarbejderes holdninger til arbejdet og virksomheden set i forhold til de typiskes, igen i USA. De konkluderer, at som forventet havde ansatte fra vikarbureauer mere negative holdninger til deres virksomhed end personer, der var ansat direkte af virksomheden selv, især fordi de sidstnævnte havde større muligheder for at blive fastansatte end vikarer fra vikarbureauer.

Lidt nærmere på danske forhold analyserer Aronsson, Gustafsson og Dallner svenske forhold og Neergaard og Olsen forholdene i Norge. Aronssons m.fl. (2002) undersøgelse belyser arbejdsmiljø- og helbredsmæssige aspekter af atypiske medarbejderes forhold, og de konkluderer, at der er tale om klare forskelle til skade for de atypiske hvad angår kontrol over selve arbejdssituationen, hvad angår muligheden for efteruddannelse, og hvad angår støtte fra ledende personale og fra kolleger. Helbredsmæssige forhold viste også, at de atypiske havde dårligere forhold end de typiske. Olsens undersøgelse (2006) påviser, at de atypiske klart har ringere forhold, hvad angår løn, autonomi, karriereudvikling og jobsikkerhed, men at de på trods heraf ikke i større omfang er mindre tilfredse end de fastansatte. Endelig påviser Olsen, at atypiske medarbejdere opfatter det som let, eller i hvert fald lettere, at finde et alternativt job til deres nuværende. Neergaard (2006) påviser, at det især er mht. kurser og efteruddannelse, at de midlertidigt ansatte har ringere forhold, men at de på de fleste andre områder har den opfattelse, at de har samme rettigheder som de fastansatte.

Som det fremgår, er der forskellige resultater, noget som nok i nogen grad udspringer af, at undersøgelserne er foretaget i forskellige lande med forskellige traditioner for arbejdsmarkedsregulering, ligesom der er forskelle i metodologi og i teoretisk indfaldsvinkel. De fleste undersøgelser peger dog på, at de atypisk ansatte medarbejdere på forskellige områder har ringere og mere risikobetonede vilkår end de fastansatte, og dette forventes derfor også at være tilfældet i den danske kontekst. Mere specifikt er spørgsmålet, på hvilke områder, de atypiskes vilkår de facto er ringere, og hvor meget ringere, vilkårene er. Om der med andre ord er tale om betydelige negative konsekvenser af at udføre arbejde på risikovilkår.

Kapitel 2. Klassifikatoriske og metodiske overvejelser

2.a. Hvilke ansættelses- og beskæftigelsesformer er atypiske?

- I den internationale forskningslitteratur opereres der inden for diskussionen om ”precarious work”, ”nonstandard work” og atypisk ansættelse med de følgende fire former:
- Midlertidigt ansatte, hvor en virksomhed ansætter en lønmodtager til at udføre en arbejdsfunktion enten for en angiven periode (tidsbegrænset) eller til en bestemt opgave er fuldført (opgavebegrænset).
- Vikarer, hvor en virksomhed fra et vikarbureau får anvist personale tids- eller opgavebegrænset.
- Deltidsansatte, hvor medarbejdere har en lavere ugentlig arbejdstid end den, der er arbejdsmarkedets norm.
- Selvbeskæftigede, dvs. personer med egen virksomhed (momsregistreret), men uden andre medarbejdere i virksomheden end dem selv.

Man kan også sige det sådan, at ”typisk” eller normal ansættelse, er en ansættelse, der kan defineres som følger:

> Typisk arbejde er fuldtidsarbejde, der udføres for en arbejdsgiver, og hvor ansættelsen er kendetegnet ved ikke at være tidsbegrænset, dvs. den er uden prædefineret sluttidspunkt (jf. Kalleberg m.fl. 1997).

I forhold til denne internationale klassifikation har man i den tidligere danske undersøgelse valgt ikke at betragte deltidsansatte som atypiske. Begrundelsen herfor er, at deltidsansættelse trods alt er så almindeligt, og også rimeligt velreguleret og veludforsket på det danske arbejdsmarked, at det ikke kan karakteriseres som egentlig ”atypisk”. Denne fremgangsmåde følges også her. Dog skal også deltidsansattes vilkår mht. centrale vilkår belyses, for at se, i hvilket omfang, de har de samme rettigheder og vilkår som de fuldtidsansatte.

Der er ganske mange, der arbejder i de angivne ansættelsesforhold, dvs. som vikarer, midlertidigt ansatte, kontraktansatte eller andet, men på trods heraf betegner man disse former som atypiske. Årsagen hertil er, at der er begrundet tvivl om, hvorvidt disse grupper har de samme vilkår og

rettigheder som de typisk ansatte, dvs. hvorvidt forskellen mellem typisk og atypisk ansættelse i virkeligheden svarer til forskellen mellem virksomhedens kerne- og periferiarbejdskraft, hvor kernearbejdskraften beskyttes, også i krisetider, mens periferiarbejdskraften anvendes i forhold til virksomhedens behov for numerisk fleksibilitet. I tider med stigende beskæftigelse og meget lav ledighed (fx i perioden op til finanskrisen i 2008) kan denne forskel i rettigheder muligvis være mindre betydningsfuld, men i perioden efter finanskrisens gennemslag fra omkring september-oktober 2008 vil effekten af at have en mere perifer tilknytning til virksomheden nemt kunne blive mere mærkbare. Derfor gør denne undersøgelse det netop muligt at belyse de atypiskes vilkår på et tidspunkt, hvor beskyttelsen og vilkårene i arbejdet får en stigende betydning.

I undersøgelsen her var det ønsket at opnå et så præcist og omfattende billede af de atypiske ansatte som overhovedet muligt. Det kan være vanskeligt at opnå et helt dækkende billede, både fordi officiel statistik ikke er indrettet på at opsamle og registrere atypiske ansættelsesforhold, og fordi svarpersonerne i forskellige undersøgelser også kan have en tendens til ikke at oplyse, at de fx er midlertidigt ansat, hvis der ikke spørges meget eksplicit til netop dette. Disse vanskeligheder er almindeligt anerkendte i den internationale forskningsverden (jf. Burchell m.fl. 1999; Winch 2010) og også herhjemme, hvor en illustration kan være, at Danmarks Statistik stadig registrerer en meget stor andel lønmodtagere som UNA, dvs. lønmodtagere "uden nærmere angivelse", for 2007 fx 488.000 lønmodtagere (Scheuer 2009: 23, Vejrup-Hansen 2000: 220-2).

Af denne grund har vi i denne undersøgelse forsøgt med flere gange at spørge til stilling, dvs. også spurgt personer, der fx er fuldtidslønmodtagere i en typisk ansættelse eller selvbeskæftigede, om de herudover har et bijob e.l. Hermed kan man opdele svarpersonerne på de kategorier, der er vist i Boks 2.1.

Kategorierne 2, 4, 5 og 6 er nye i forhold til 2000-undersøgelsen. En særlig gruppe af atypiske er selvbeskæftigede, som er defineret som en form for beskæftigelse, hvor man lever af at drive egen virksomhed, men uden at have ansatte medarbejdere i dette firma. Det drøftes ofte, om denne gruppe, de såkaldt "selvbeskæftigede", eller undertiden "skinselvstændige" faktisk befinder sig i et quasi-ansættelsesforhold til en bestemt arbejdsgiver, og at deres status som selvstændige derfor er en måde for virksomhederne

at slippe for nogle af forpligtelserne i forbindelse med almindelig ansættelse, altså igen en måde at flytte risikoen fra virksomheden.

Boks 2.1. Kategorier af atypisk beskæftigelse.

1. **Selvbeskæftigelse**
2. **Selvbeskæftigelse og deltidsjob**
3. **Hovedjob og bijob**
4. **Hovedjob og selvbeskæftigelse**
5. **Studerende og bijob**
6. **Efterløn/pension og bijob**
7. **Vikaransættelse via vikarbureau**
8. **Tidsbegrænset ansættelse**
9. **Opgavebestemt ansatte (kontraktansatte)**

Spørgeskemaet fungerede på den måde, at personer med mere end en beskæftigelse, som kategorierne 2 til 6 i ovenstående oversigt, først fik et batteri af spørgsmål om fx hovedjobbet, og derefter et lidt mindre batteri om bijobbet (kategori 3). Hvad angår de vikaransatte (kategori 7), blev de både spurgt om forholdene i den virksomhed, hvor de aktuelt arbejder, og om forholdene i vikarbureauet. I analyserne af besvarelserne har vi herefter valgt at se på det atypiske, altså fx i kategori 3 (hovedjob og bijob) at analysere, hvad svarpersonerne oplyser omkring netop deres bijob.

2.b. Datasættet – dataindsamling og analysemetode

Undersøgelsens univers er defineret som en simpel tilfældig sample blandt alle lønmodtagere og selvbeskæftigede (som defineret ovenfor) i Danmark i alderen 18 til 69 år. Det har her været vigtigt at få alle typer af lønmodtagere med, som kunne belyse forskelle mellem typisk og atypiske ansættelser. Det er valgt efterfølgende at se bort fra lærlinge og elever samt fra personer i skåne- eller fleksjob. Begrundelsen er, at undersøgelsens hovedtema er forskellen mellem typiske og atypiske ansatte, og at disse to kategorier af forskellige grunde falder uden for denne dikotomi: Lærlinge og elever er på vej ind på arbejdsmarkedet, endnu ikke i typiske job, og skåne- og fleksjobbere er ansat på vilkår, der er fastsat ved lovgivning. Se i øvrigt bilaget for en nærmere diskussion af kategoriseringen af lønmodtagerne.

Selve dataindsamlingen er foretaget af analyse- og konsulentfirmaet Epinion (tidl. Capacent Research). Hensigten var at belyse udviklingen i antallet

i atypisk beskæftigelse på en måde, der muliggjorde sammenligning med en tilsvarende undersøgelse, der blev gennemført i år 2000 (jf. Madsen og Petersen 2000) og at opnå en mere dybtgående analyse af atypisk ansatte medarbejderes vilkår, set i forhold til typisk ansattes. Spørgeskemaet blev udviklet i et samarbejde mellem opdragsgiver og Epinion, og det omfattede i alt 162 spørgsmål, hvor den enkelte svarperson dog – afhængigt af antal og type af job – ville komme til at svare på mellem 32 og 50 spørgsmål.

En foreløbig udgave af spørgeskemaet blev pilottestet. Formålet med pilottesten var at sikre:

- at spørgsmålene var entydige og letforståelige
- at svarkategorierne var udtømmende, forståelsesmæssigt entydige og gensidigt udelukkende (med mindre der var tale om multiple svarkategorier)
- at respondenterne havde den nødvendige forståelse og information til at kunne besvare de enkelte spørgsmål
- at temaer og spørgsmål var udtømmende og dækkende til formålet
- at spørgsmålsbatterier og kontrolspørgsmål fungerede efter hensigten
- at spørgsmålene målte den vurdering af netop de forhold, der ønskedes testet (validitet), og at spørgsmålene samtidig gav en nøjagtig måling (reliabilitet)

I alt blev der gennemført 100 pilotinterview. Der blev herefter leveret et spørgeskema med samtlige kommentarer indsat. På baggrund af pilottesten blev forskellige spørgsmålsformuleringer ændret. Herefter forelå det endelige spørgeskema til brug i dataindsamlingen.

Inden dataindsamlingen blev igangsat, blev der formuleret et invitationsbrev, som havde til formål at informere interviewpersonerne om undersøgelsens emne, formål og vigtigheden af deres deltagelse.

Undersøgelsens univers er som nævnt defineret som en simpel tilfældig sample blandt alle lønmodtagere og selvbeskæftigede (som defineret ovenfor) i Danmark i alderen 18 til 69 år. Dataindsamlingen gennemførtes med udgangspunkt i analyseinstituttets panel, hvor instituttet gennem en række procedurer løbende sikrer dette panels generelle repræsentativitet. Panelet anvendes kun til undersøgelser. Dette panel har ca. 75.000 panelister, og det er jævnt fordelt over hele landet.

Selve dataindsamlingen blev gennemført som cawi (Computer Assisted Web Interviewing) i perioden fra 25. marts til 16. maj 2010. I løbet af perio-

den gennemførte analyseinstituttet af hensyn til højnelse af svarprocenten fem påmindelsesrunder. I alt blev 8.633 panelister inviteret til at deltage i undersøgelsen, og heraf deltog de 4.881. Dette svarer til en opnåelse på 57%, hvilket er tilfredsstillende for denne type af undersøgelse.

Sammenfattende kan man konstatere, at datasættet er repræsentativt, omend den vandrende arbejdskraft som nævnt vil være underrepræsenteret.

2.c. Analysemetode – multivariat logistisk analyse og odds ratio

Analytisk anvendes i det følgende dels beskrivende statistik (krydstabulering) for at vise, i hvilket omfang vilkårene for de atypiske adskiller sig fra de typiskes vilkår, dels anvendes analytisk statistik i form af multivariat logistisk regression. Denne test kan bruges til at vise, om en påvist forskel mellem atypiske og typiske ansatte også opretholdes, når man kontrollerer for andre forhold ved svarpersonen, fx køn og uddannelse. Det kunne jo være, at et bestemt vilkår, der var ringere for de atypiske, hang sammen med, at de er lavere uddannet, er yngre e.l., men i en multivariat test kan man se, (1) hvilke andre faktorer, der påvirker fordelingen af bestemte vilkår, og ikke mindst (2) hvorvidt et atypisk ansættelsesforhold stadig er en signifikant faktor, når alle de øvrige faktorer er medregnet.

I de følgende tabeller er det således testet, hvilke analysevariabler udover ansættelsestype (dvs. atypisk/typisk), der er signifikante i forhold til den enkelte responsfaktor (dvs. det enkelte vilkår, fx mulighed for efteruddannelse) i den såkaldte Wald-test. I alle afsnit er der i spørgsmålene testet for køn, jobtype, overenskomstdækning, branche, sektor, region, fagforening, etnicitet, indkomst, branche, årsindkomst, uddannelse, arbejdstid og alder. Hvis forskellene mellem grupperne i en variabel ikke er signifikante, er det angivet med et 'NS' ud for variablens navn. I rapporteringen fra disse analyser vises dels procentandelene for de forskellige variabler krydset med responsvariablen (de faktiske procenter), dels odds ratio, men her de fittede odds, dvs. de effekter, der fremkommer, når de andre signifikante variabler også er medregnet. Odds ratio er nærmere forklaret i boks 2.2.

Boks 2.2. Brugen af odds ratio, også kaldet relative odds.

Definitionen af odds kan beregnes ud fra en procentfordeling som P/(100-P), altså chancen for et (positivt) udfald i forhold til sandsynligheden for et ikke-udfald. Hvis sandsynligheden for at slå plat med en mønt er 50%, er chancen eller odds for plat 50/(100-50), dvs. 1/1 (en til en).

Odds ratio eller relative odds er en kvotient til sammenligning af sådanne chancer, dvs. af de relative odds for, at man har et bestemt vilkår eller et bestemt gode, sammenlignet med andre.

De odds ratio-værdier, der er vist i tabellerne er de fittede (beregnede) værdier i den multivariate logistiske regression. Dette betyder, at de ikke er beregnet på den simple tovejsfordeling (de procenttal), som er vist i tabellerne, men korrigeret for effekten af de øvrige variabler, der indgår signifikant i den samlede, multivariate tabel. Man kan derfor kun i nogle tilfælde selv regne sig frem til de værdier, som er vist i tabellerne.

Som illustration nævnes her et eksempel fra tabel 5.8 senere i rapporten. Heraf fremgår det, at blandt de atypisk ansatte medarbejdere har 59% stærkt svingende arbejdstider, imod 28% for de typisk ansatte.

Odds for atypiske er 59/(100-59) = 1,44

Odds for typiske er 57/43 = 0,39

Hvis odds for de typisk ansatte sættes til 1 (referencekategorien), så udregnes odds ratio for de atypiske herefter som:

Odds ratio for typiske (reference) = 1,0

Odds ratio for atypiske er 1,44/0,39 = 3,7

De atypisk ansatte medarbejderes odds eller risiko for at have stærkt svingende arbejdstider er således næsten mere end tre en halv gange så høj som de typisk ansattes risiko.

I tabel 5.8 er odds ratio angivet som 3,3. Den lidt lavere angivelse skyldes, at i den multivariate logistiske analyse indregnes virkningerne af de andre faktorer, der bliver signifikante, hvorved den "rene" effekt af at være atypisk mindskes. I dette tilfælde kun ganske moderat.

Kapitel 3.
Hvor mange er atypiske i dag og hvem er de?

Som nævnt har der været en stigende interesse for atypiske ansættelsesforhold, og der har nok generelt været en antagelse om, at disse har været tiltagende i omfang i den vestlige verden. Fra EU's side har man i en del år interesseret sig i særlig grad for atypisk ansatte medarbejdere, en interesse som også har præget dele af forskningsverdenen. Derfor foreligger der en del beskrivelse og statistik på dette område, ligesom EU har vedtaget særlige direktiver, der skal beskytte personer i tidsbegrænset ansættelse, med deltidsjob osv. Dette har en baggrund i et ønske om at undgå, at virksomhederne spekulerer i, at de kan smyge sig uden om visse typer af forpligtelser over for de ansatte ved at ansætte dem i atypiske ansættelsesforhold, og at disse derfor får et omfang, der helt overskrider virksomhedernes reelle behov for fleksibilitet, og som reelt kommer til at udtrykke en form for diskrimination over for atypiske medarbejdere, dvs. de medarbejdere, virksomhederne ikke opfatter som kernearbejdskraften.

En så omfattende og detaljeret statistisk beskrivelse og analyse af atypiske ansættelser, som tilsigtes i denne undersøgelse, foreligger imidlertid ikke i EU- og OECD-statistikkerne, men det er dog muligt mere overordnet at se på udviklingen i andelen af deltidsansatte (som vi dog ikke regner som atypisk) og i andelen med midlertidig (tidsbegrænset) ansættelse. Udviklingen i Europa siden 1995 fremgår af tabel 3.1.

Det fremgår af tabel 3.1, at andelen af deltidsansatte i arbejdsstyrken i denne periode i Danmark er steget fra 16,9 til 18,9%, en ikke helt ringe stigning. Denne stigning har fundet sted inden for de seneste ti år, idet der var et svagt fald sidst i 1990erne. Denne stigning i deltidsfrekvensen genfindes i næsten alle de øvrige vesteuropæiske lande, idet deltidsfrekvensen kun har været faldende (og der kun svagt) i Frankrig og Sverige. Det uvejede gennemsnit i de viste lande er steget fra knap 14 til 17,5%, så det er ikke for meget sagt, at der er en generelt stigende tendens til deltidsarbejde i Vesteuropa, ikke kun i Danmark. Danmark ligger dog ikke højst, hvad angår deltidsarbejde: Her ligger Holland, Storbritannien, Irland og Tyskland højere.

Tabel 3.1.
Andelen af deltidsansatte i 14 vesteuropæiske lande. 1995, 2000, 2005 og 2009.

	1995	2000	2005	2009	Difference 1995-2009
Belgium	14.6	19.0	18.5	18.2	+3.6
Denmark	16.9	16.1	17.3	18.9	+2.0
Finland	8.7	10.4	11.2	12.2	+3.5
France	14.2	14.2	13.2	13.3	-0.9
Germany	14.2	17.6	21.5	21.9	+7.7
Greece	7.8	5.5	6.4	8.4	+1.6
Ireland	14.3	18.1	19.3	23.7	+9.4
Italy	10.5	12.2	14.6	15.8	+5.3
Luxembourg	11.3	12.4	13.9	16.4	+4.9
Netherlands	29.4	32.1	35.6	36.7	+7.3
Portugal	8.6	9.4	9.4	9.6	+1.0
Spain	7.0	7.7	11.0	11.9	+4.9
Sweden	15.1	14.0	13.5	14.6	-0.5
United Kingdom	22.3	23.0	23.0	24.0	+1.7
Gennemsnit (uvejet)	**13.9**	**15.1**	**16.3**	**17.5**	**+3.6**
Gennemsnit (samlet)	**17.5**	**16.3**	**17.8**	**18.6**	**+1.1**

Kilde: OECD –stats (stats.oecd.org). Data indhentet 8.9.2010.

Udviklingen i tidsbegrænset ansættelse i Europa fremgår af tabel 3.2. Denne tabel viser, at både niveauet for og udviklingen i andelen af arbejdsstyrken med tidsbegrænset ansættelse er noget uensartet i Europa. Ser man først på niveauet, er den generelle forventning, at lande med stærk lovgivning om ansættelsesbeskyttelse (som Spanien, Italien, Portugal, Frankrig, Holland og også Sverige) ville have en høj forekomst af tidsbegrænset ansættelse, mens lande med lav ansættelsesbeskyttelse (som især Storbritannien, men også fx Irland og Danmark) ville have færre, da det er lettere i disse lande at afskedige medarbejdere i almindelige (typiske) ansættelsesforhold (jf. Bredgaard m.fl. 2009). Dette viser sig da også i hovedsagen at være tilfældet, idet meget høje forekomster (over 20%) netop forekommer i Portugal og Spanien, og mellemhøje (10-20%) i Holland, Sverige, Tyskland og Frankrig. Lave andele forekommer i Belgien (måske lidt overraskende), Danmark, Irland og allerlavest i Storbritannien. Ser man på udviklingstendensen siden midten af 1990erne, fremgår det, at andelen er steget i Belgien, Frankrig, Italien, Holland og især i Portugal, den har været stabil i Sverige, hvor den så til gengæld er faldet især i Spanien, men også i Finland og i Danmark.

Tabel 3.2.
Andel af arbejdsstyrken med en tidsbegrænset ansættelse i 14 vesteuropæiske lande. 1995, 2000, 2005 og 2009.

	1995	2000	2005	2009	Difference 1995-2009
Belgium	5.3	9.0	8.9	8.2	+2.9
Denmark	12.1	10.2	9.8	8.9	-3.2
Finland		16.5	16.6	14.6	-1.9
France	12.3	15.5	14.1	13.5	-1.2
Germany	10.4	12.7	14.2	14.5	+4.1
Greece	10.2	13.1	11.8	12.1	+1.9
Ireland	10.2	4.7	3.7	8.5	-1.7
Italy	7.2	10.1	12.3	12.5	-5,3
Luxembourg		3.4	5.3	7.2	+3.8
Netherlands	10.9	14.0	15.5	18.3	+7.4
Portugal	10.0	20.4	19.5	22.0	+12
Spain	35.0	32.1	33.3	25.4	-9.6
Sweden		15.2	15.8	15.3	+0.1
United Kingdom	7.0	6.8	5.8	5.7	-1.3
Gennemsnit (uvejet)	**11.9**	**13.1**	**13.3**	**13.3**	**+1.4**
Gennemsnit (samlet)	**10.4**	**12.2**	**12.6**	**11.9**	**+1.5**

Kilde: OECD-stats(stats.oecd.org). Data indhentet 8.9.2010.

Ser man specielt på Danmark, var andelen med midlertidig ansættelse på et højdepunkt i 1983 (ikke vist i tabellen), hvor hver ottende lønmodtager (12,5%) havde en midlertidig ansættelse (Madsen og Petersen 2000: 57). Herefter faldt niveauet lidt og nåede 12,1% i 1995. Herefter har andelen langsomt været faldende ned til de knap 9%, der var andelen i 2009. Man kan derfor helt overordnet sige, at den officielle statistik viser, at når det angår midlertidige ansættelser ligger Danmark i den lavere ende af spektret, idet kun Storbritannien, Luxemburg og Irland ligger lavere. Det må antages, at i lande, hvor hver sjette eller hver femte medarbejder er ansat på en midlertidig kontrakt, vil det være meget vanskeligt for disse at overskride grænsen til fast ansættelse, og at der derfor vil være en stærkere ”kerne-periferi”-segmentering (opdeling) af arbejdsstyrken. Dette er dog bestemt ikke det samme som at sige, at Danmark er helt uden sådanne ”kerne-periferi”-problemer, og i denne undersøgelse vil vi derfor især se på, i hvilket omfang de atypiske på nogle punkter har dårligere vilkår og rettigheder end de typiske (kapitel 5 nedenfor).

I tabel 3.3 opgøres frekvenserne for de forskellige atypiske ansættelsesfor-

mer, idet disse tal stammer fra denne undersøgelses spørgeskemaundersøgelse.

Tabel 3.3.
Andele ansatte i atypiske og typiske ansættelsesformer. Procent og antal. 2010.

Kategori	Beskrivelse	Procent	Antal
Selvbeskæftigede	Selvstændig uden ansatte som nuværende eller tidligere beskæftigelse	3,5	169
Selvbeskæftigelse + deltidsjob	Selvstændig uden ansatte og har ét eller flere bijobs	1,2	59
Hovedjob + bijob	Svarer lønmodtager og har ét eller flere bijobs	8,7	421
Hovedjob + selvbeskæftigelse (nyt)	Svarer lønmodtager og selvstændig ved siden af hovedjob	2,3	112
Studerende + bijob (nyt)	Klassificeres som studerende og er deltidsbeskæftiget	0,5	26
Vikaransættelse via vikarbureau	Anvist eller udstationeret af vikarbureau	0,6	28
Tidsbegrænset ansættelse	Ansat til bestemt dato	2,3	112
Opgavebestemt ansættelse	Ansat til bestemt opgave er afsluttet	1,4	68
Total atypisk ansættelse		**20,5**	**995**
Lærling eller elev (med løn)	Svarer lærling eller elev (med løn) som nuværende eller tidligere beskæftigelse	0,9	42
Fleks eller skånejobber	Svarer ansat som fleks eller skånejobber	2,1	102
Total anden type ansættelse		3,0	144
Typisk ansættelse, fuldtid	Svarer fuldtidsansat som nuværende eller tidligere job	68,6	3.335
Typisk ansættelse, deltid	Svarer deltidsansat som nuværende eller tidligere job	8,0	389
Total typisk ansættelse		**76,6**	**3.724**
I alt alle beskæftigede		100,0	4.863

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010

Af de 4.881 respondenter, som ønskede at besvare undersøgelsen, har vi set os nødsaget til, at udelukke besvarelser for 18 respondenter, som årsag af mangelfuld, modstridende eller ulogiske besvarelser. Tabel 3.3 viser en udførlig kategorisering af respondenternes ansættelsestyper. Inddelingen er udført med den højeste grad af detaljerighed, som har været muligt at medtage på baggrund af de i undersøgelsen stillede spørgsmål og uddybende besvarelser fra respondenterne.

Vi har udvidet kategoriseringen i forhold til 2000-undersøgelsen, ved at angive respondenter som kan kategoriseres til at være lærlinge eller elever og fleks og skånejobbere, som værende af ansættelsestypen andet. Det-

te skyldes, at disse ansættelser må karakteriseres som værende en almen ansættelse men samtidig udvise en række karaktertræk forskelligt fra de typiske fuld- eller deltidsansatte.

Den typiske ansættelsesform består af en lønmodtager i enten en fuld- eller deltidsbeskæftigelse. De fuldtidsbeskæftigede dækker knap 7 ud af 10 respondenter, mens de deltidsbeskæftigede dækker knap en tiendedel af de beskæftigede.

Den atypiske ansættelsesform dækker de selvbeskæftigede, beskæftigede med mere end ét job, vikarer samt tids- og åremålsansatte. Disse kategorier er tilskrevet den enkelte respondent, der som minimum har været beskæftiget inden for de seneste 3 år.

Det fremgår dermed af tabel 3.3, at godt hver femte respondent er ansat i en atypisk ansættelsesform, mens godt tre fjerdedele af respondenterne er ansat i en typisk ansættelsesform. Således er i alt 20,5% af de 4.863 svarpersoner ansat i en atypisk ansættelsesform. I alt 3,5% er selvbeskæftigede, hvilket modsvarer niveauet i 2000, og i alt knap 11% (8,7+2,3%) kombinerer et hovedjob med enten et bijob eller med selvbeskæftigelse. Dette er også næsten samme niveau som i 2000 (Madsen og Petersen 2000: 66). Vikaransættelse ligger med under 1% lavere end i 2000, mens tidsbegrænset ansættelse ligger højere (Madsen og Petersen 2000: 65). Dermed ligger andelen af atypiske opgjort på denne måde med 20,5% en anelse lavere end i undersøgelsen fra 2000, hvor atypiske ansættelsesformer udgjorde 22% af samtlige erhvervsaktive (Madsen og Petersen 2000: 66). Dette stemmer overens med det fald, man har kunnet konstatere i officiel statistik omkring de midlertidigt ansatte, jf. tabel 3.2 ovenfor.

Alt i alt arbejder ca. 20% af arbejdsstyrken – eller hver femte – i et atypisk ansættelsesforhold. Imidlertid har man her ikke indfanget den vandrende arbejdskraft, fx fra de østeuropæiske lande. Disse kan være vanskelige at nå med denne type undersøgelse, men der er efter alt at dømme et betydeligt arbejdsmarked for denne gruppe. Ifølge en undersøgelse i Storkøbenhavn befinder omkring en tredjedel af de her arbejdende polakker sig på det grå eller det uformelle arbejdsmarked (Hansen og Hansen 2009: 55-6), og deres vilkår er klart ringere end danskernes (Hansen og Hansen 2009: 67 m.fl.). Samlet er andelen på 20% antagelig et mindstemål.

Andelen på risikovilkår er ikke stigende, snarere svagt faldende, men udgør ikke desto mindre en meget betydelig andel af den samlede arbejds-

styrke. Om der er behov for beskyttelse af disse, afhænger nok af, hvilke af undergrupperne, man fokuserer på. I de følgende analyser stiller vi især skarpt på de grupper, som ikke har et fast hovedjob, primært de tidsbegrænset ansatte, men vi ser også på vilkårene i bijob, i deltidsjob og på de selvbeskæftigede. Interessen samler sig særligt om, hvorvidt de atypiske ikke opnår de rettigheder, som de typiske har, og om deres vilkår er (markant) ringere.

Vi har i denne sammenhæng – i overensstemmelse med undersøgelsen fra 2000 (Madsen og Petersen 2000) – valgt ikke at kategorisere deltidsansatte som atypisk: Begrundelsen herfor er, at reguleringen af de deltidsansattes vilkår i Danmark er så omfattende, at de på de fleste af de punkter, vi her ser på, ikke afviger væsentligt fra de fuldtidsansatte. Dette kan man forvisse sig om, når vi i kapitel 5 sammenligner de typiske med de atypiske, for i en række af tabellerne vises både fuldtids- og deltidsansatte under kategorien typiske ansatte.

Men først gives en profil af de atypiske, jf. tabel 3.4 og 3.5.

Tabel 3.4 viser personer i atypisk og i typisk ansættelse fordelt på køn, alder, uddannelse, branche og etnicitet. Det fremgår her bl.a.,

- at der er lidt flere mænd end kvinder blandt de atypiske (23 imod 21% for lønmodtagergruppen som helhed),
- at det især er unge under 30 og over 60, som er overrepræsenteret blandt de atypiske, men at de i de mellemliggende aldersgrupper dog stadig er en betydelig andel atypiske,
- at især personer med lang videregående uddannelse er atypiske, men at der – igen – bestemt også er atypiske blandt personer med kortere uddannelser,
- at når det gælder branche, så er det især inden for øvrig service, bygge, anlæg og handel samt undervisning, at man finder de atypiske overrepræsenteret,
- at der er en svag tendens til, at indvandrere i højere grad er i atypisk ansættelse, idet dette især synes at gælde efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Tabel 3.4.
Køn, alder, uddannelse og etnicitet efter ansættelsestype.
Procent vandret 2010.

	Atypisk ansættelse	Typisk ansættelse	Antal
Antal respondenter i procentgrundlaget	986	3.708	4.694
Køn			
Mand	23	77	2.406
Kvinde	19	81	2.288
Alder			
Under 30 år	36	64	300
30-39 år	20	80	921
40 - 49 år	18	82	1.391
50 - 60 år	18	82	1.483
Over 60 år	29	71	599
Udannelse			
Grundskole	17	83	289
Gymnasial	22	78	367
Faglig	17	83	1.169
MLVU	20	80	2.102
LVU	30	70	770
Branche			
Primære erhverv	23	77	320
Fremstilling m.v.	7	93	984
Bygge og anlæg, handel m.v.	30	70	59
Transport	15	85	325
Penge og finans	21	79	315
Offentlig administration	13	87	425
Undervisning	25	75	1.330
Øvrig service	34	66	935
Etnicitet			
Etnisk dansk	21	79	4.547
Vestlig indvandrer	23	77	63
Ikke-vestlig indvandrer	24	76	24
Vestlig efterkommer	36	64	46
Ikke-vestlig efterkommer	15	85	13
I alt	**21**	**79**	**4.694**

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Der knytter sig en særlig interesse til, hvordan de atypiske er repræsenteret som medlemmer af forskellige fagforbund, både i og uden for LO, og dette er derfor vist i tabel 3.5.

Tabel 3.5.
Fagforeningsmedlemskab efter ansættelsestype. Procent vandret, 2010.

	Atypisk ansættelse	Typisk ansættelse	Antal
Antal respondenter i procentgrundlaget	532	1.857	2.389
Fagforening			
Ikke medlem	35	65	453
LO forbund			
Dansk EL-Forbund	10	90	27
Dansk Metal	11	89	65
Fagligt Fælles Forbund, 3F	15	85	161
FOA - Fag og Arbejde	21	79	92
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark	16	84	20
HK Danmark	12	88	307
SL - Socialpædagogernes Landsforbund	15	85	28
TL - Teknisk Landsforbund	12	88	32
LO, øvrige	12	88	46
FTF forbund			
BUPL	22	78	62
Danmarks Lærerforening	18	82	97
Dansk Sygeplejeråd	22	78	62
Finansforbundet	7	93	48
FTF, øvrige	28	72	174
AC forbund			
DJØF, Danmarks Jurist- og Økonomforbund	27	73	74
DM, Dansk Magisterforening	37	63	50
AC, øvrige	32	68	103
Ledernes hovedorganisation			
Lederne	14	86	149
Uden for hovedorganisation			
Business Danmark (tidl.: Danske Sælgere)	24	76	32
Det faglige hus	10	90	46
Frie Funktionærer	16	84	31
IDA, Ingeniørforeningen i Danmark	22	78	93
KRIFA, Kristelig Fagforening	24	76	76
Uden for hovedorganisation, øvrige	**25**	**75**	**37**
Samlet øvrige	13	87	4
I alt	**22**	**78**	**2.389**

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Anmk.: "Øvrige" indeholder alle forbund med mindre end 20 respondenter

Generelt gælder det, at LO-forbundene har en noget lavere andel med atypisk ansættelse end landsgennemsnittet på 22%. Fx ligger El-Forbundet, Dansk Metal, HK, NNF og TL klart under 15%, mens 3F, TIB (nu også 3F) og SL ligger omkring de 15%. Højst ligger Serviceforbundet med 19% og FOA med 21%, svarende til landsgennemsnittet. Man kan om dette sige, at LO-forbundene har færre med atypisk ansættelse end man kunne forvente ud fra landsgennemsnittet, men at man trods dette har et ganske betydeligt indslag, som i alle forbund undtagen et enkelt er mindst 10% eller hver tiende medlem.

Inden for FTF-området finder man betydeligt flere med atypisk ansættelse: Dette gælder bl.a. for Politiforbundet, Prosa og Uddannelsesforbundet. Inden for AC gælder det bl.a. Journalistforbundet, DJØF, DM, GL og Lægeforeningen.

Problemet med atypisk ansættelse – at folk ikke kun arbejder i kun ét typisk ”normaljob” – findes således over hele linjen i de faglige organisationer, og ikke kun blandt uorganiserede på randen af arbejdsmarkedet.

Kapitel 4.
Indvandringens betydning

Hvis man betragter de atypisk ansatte medarbejdere som en mere marginal eller perifer arbejdskraft, dvs. medarbejdere i yderkanten af arbejdsmarkedet, vil udgangsforventningen nok være, at de atypiske er lavere uddannet, de har hierarkisk set lavere stillinger, de er yngre (endnu ikke fast etableret på arbejdsmarkedet), og at ikke-danske etniske grupper (indvandrere eller efterkommere af indvandrere) er overrepræsenteret blandt de atypiske.

Der kan i denne forbindelse være grund til særligt at opholde sig lidt ved indvandrerproblematikken, da der nok er en forventning om, at netop indvandrere og efterkommere hyppigt er henvist til at arbejde i atypiske job, jf. fx Ejrnæs (2008) og Deding og Jakobsen (2006). Problemet med dette problemområde rent metodologisk er, at det kan være vanskeligt at opnå en tilstrækkelig respons netop fra indvandrere og efterkommere, bl.a. pga. sprogproblemer (jf. diskussionen hos bl.a. Hansen og Hansen 2009: 18). Dette gælder også for denne undersøgelse, hvor indvandrere og efterkommere udgør 3,3% af svarpersonerne, mens deres andel af arbejdsstyrken burde tilsige en andel på 8,3%, jf. tabel 4.1. De er altså kraftigt underrepræsenteret i denne undersøgelse.

Tabel 4.1. Andelen af indvandrere og efterkommere på arbejdsmarkedet Procent lodret 1997-2009.

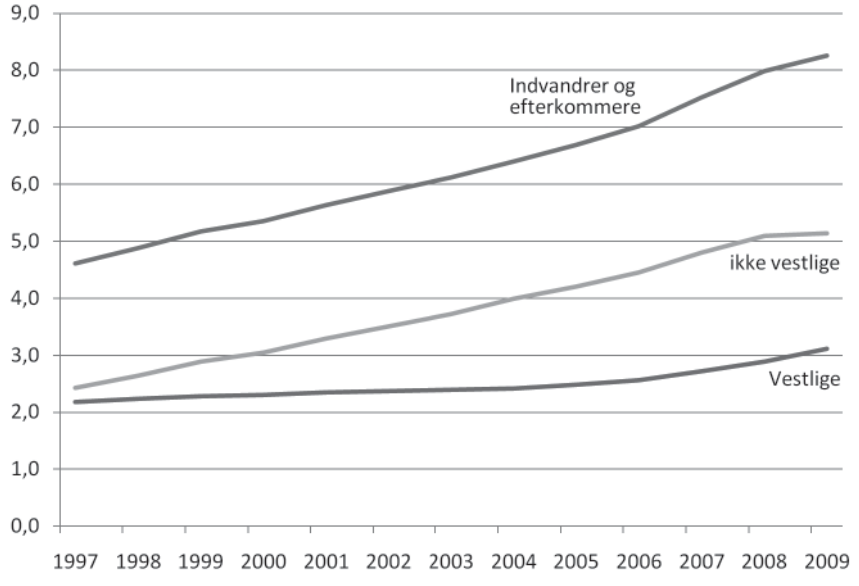
	1997	2000	2005	2009
Indvandrere og efterkommere	4.6	5.4	6.7	8.3
Heraf fra vestlige lande	2.2	2.3	2.5	3.1
Heraf fra ikke-vestlige lande	2.4	3.0	4.2	5.1
Dansk oprindelse	95.4	94.6	93.3	91.7
Samlet	100	100	100	100

Kilde: Danmarks Statistik, Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik

Andelen af indvandrere i arbejdsstyrken er steget meget betydeligt også i det seneste tiår. Trods den nuværende regerings meget restriktive indvandringspolitik har åbningen af EU's indre marked og især EU's bestemmelser om arbejdskraftens fri bevægelighed været kraftigt medvirkende til denne stigning. Det, der er af særlig interesse her, er især hvordan disse indvandrere og efterkommere fordeler sig på stillingskategorierne, hvilket

vi ser på i de følgende tabeller. Af tabel 4.1 og figur 4.1, som er baseret på Danmarks Statistik, fremgår det, at andelen af indvandrere og efterkommere i arbejdsstyrken er steget kraftigt, fra knap 4,6% i 1997 til over 8% i 2009. Det er især indvandringen fra ikke-vestlige lande, der er steget markant, fra 2,4 til 5,1%, mere end en fordobling, mens andelen af indvandrere fra vestlige lande også er steget, men mindre kraftigt.

Figur 4.1.
Udviklingen i andelen af indvandrere og efterkommere i arbejdsstyrken, opdelt på vestlige og ikke-vestlige oprindelseslande. Procent 1997-2009.



Kilde: Tabel 4.

Imidlertid er spørgsmålet nu, hvor meget man kan sige om indvandrernes stillingsmæssige placering. Tager vi igen udgangspunkt i Danmarks Statistiks stillingsopdeling (socioøkonomisk status), fremgår fordelingen for etniske danske og for indvandrere af tabel 4.2.

Tabel 4.2 viser i de tre første kolonner de lodrette procenter for fordelingen på stillingskategorier inden for indvandrere med ikke-vestlig baggrund, med vestlig baggrund og med dansk baggrund. De to sidste kolonner viser ratioen, dvs. forholdet mellem først ikke-vestlige indvandreres andel af stillingskategorien og danskeres, og dernæst mellem vestlige indvandreres andel af stillingskategorien og danskeres. Hvis ratioen er over 1,0, er

der flest indvandrere i kategorien, hvis den er under 1,0 er der flest etniske danskere.

Tabel 4.2.
Herkomst og socioøkonomisk status 2009. Procent lodret 2009.

	ikke vestlige	Vestlige	Dansk oprindelse	Ratio - Ikke vestlige/dansk oprindelse	Ratio - vestlige/dansk oprindelse
Selvstændige	7.4	7.1	6.9	1.1	1.0
Medarbejdende ægtefælle	0.3	0.5	0.2	1.3	2.2
Topledere	0.5	2.1	3.2	0.2	0.7
Lønmodtagere højeste niveau	6.6	16.5	12.8	0.5	1.3
Lønmodtager mellemniveau	7.9	14.4	18.8	0.4	0.8
Lønmodtagere grundniveau	36.8	28.9	37.3	1.0	0.8
Andre lønmodtagere	21.9	12.0	8.6	2.5	1.4
Lønmodtagere u.n.a.	14.2	16.9	10.8	1.3	1.6
Arbejdsløse	4.5	1.7	1.4	3.3	1.2
Samlet	100	100	100		

Kilde: Danmarks Statistik, Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik.

Tabellen viser, at der er flere selvstændige blandt især ikke-vestlige indvandrere end blandt danskere, mens der er markant færre topledere, lønmodtagere på højeste og på mellemste niveau blandt ikke-vestlige indvandrere end blandt danskerne. (Derimod er der blandt vestlige indvandrere mange på højeste niveau). Der hvor ikke-vestlige indvandrere og efterkommere for alvor er overrepræsenteret, er blandt "Andre lønmodtagere", "Lønmodtagere uden nærmere angivelse" (UNA), samt blandt de arbejdsløse. Dette betyder i virkeligheden, at de ikke-vestlige indvandrere ofte havner i jobtyper, som ikke kan kategoriseres af Danmarks Statistik.

- Om kategorien "Andre lønmodtagere" anfører Danmarks Statistik, at det er en restgruppe, der omfatter det arbejde, der ikke indeholdes i de øvrige grupper. Som eksempel på arbejdsopgaver i denne hovedgruppe kan nævnes rengøringsarbejde, budtjeneste, vagtarbejde samt pakke- og transportarbejde uden brug af maskiner. UNA-gruppen indeholder personer, der ikke kan dannes socioøkonomisk status for ved hjælp af de nævnte statistikregistre.
- UNA-gruppen er blevet undersøgt nærmere (Vejrup-Hansen

2000:220-2) ud fra 1989-tallene. UNA-gruppen bestod på daværende tidspunkt primært af unge under 25 år (74,5%), der ikke var medlem af en A-kasse (92,8%), var deltidsansatte (72,4%), havde en lønindkomst på mindre end 50.000 kr. om året (65,0%) og var under uddannelse (49,4%). Det skal bemærkes, at antallet af lønmodtagere kategoriseret som UNA er steget siden 1989. Derfor kan sammensætningen af denne gruppe være noget anderledes i dag.

Det korte af det lange er, at der kan "gemme sig" ganske mange i atypiske ansættelsesforhold i de to nævnte kategorier, så når der er så markant mange flere i disse to restkategorier, mere end antyder det, at mange indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande faktisk arbejder i atypiske job, og at disse kan være vanskelige at samle op med surveymetoden.

Kapitel 5.
Vilkår i det atypiske arbejde – Hvor blev trygheden af?

Som nævnt tidligere er der en betydelig bekymring for, at væksten i fleksible og atypiske ansættelseskontrakter i mange lande medfører en vækst i lavtløns- og lavkvalitetsjob, jf. diskussionen i afsnit 1.3 ovenfor. Der er naturligvis ikke i sig selv noget forkert ved, at parterne (en arbejdsgiver og en lønmodtager) indgår en aftale om ansættelse, som afviger fra de typiske eller normale vilkår, når der ikke er tale om direkte at bryde lovgivningen eller overenskomsterne, hvis den ene af parterne eller begge kan se deres fordel heri. Imidlertid består der en frygt for, at atypiske job de facto underbyder de vilkår, som gælder for medarbejdere i typiske job (fuldtid, ikke tidsbegrænset osv.), og der foreligger også dokumentation herfor i forskellige rapporter og artikler (jf. afsnit 1.3 ovenfor). I forhold til tidligere foretagne undersøgelser er det her hensigten at grave lidt dybere i, hvori forskellene mellem vilkårene for medarbejdere med typiske og medarbejdere med atypiske ansættelsesforhold er. Her ser vi på tre dimensioner af ansættelsesvilkårene: Ydre vilkår og tryghed, indre vilkår og udvikling samt vilkår for kollektiv repræsentation og fællesskab. Disse tre dimensioner udtrykker på forskellig måde mulighederne for at bevare og øge trygheden som medarbejder, både den konkrete tryghed i forhold til et bestemt job, og den mere generelle tryghed, der ligger i at udvikle sig på arbejdet og øge sin markedsværdi. Ydre vilkår og tryghed omhandler ansættelsesforholdets kontraktuelle, dvs. juridiske og økonomiske aspekter, såsom arbejdsmarkedspension, feriefridage, fleksible arbejdstider m.m. Indre vilkår og udvikling omhandler muligheden for at udvikle sig i jobbet og bevare, hhv. øge sin markedsværdi som lønmodtager, herunder efteruddannelse og tilbud om og deltagelse i medarbejdersamtale (MUS) o.l. Vilkår for kollektiv repræsentation omhandler muligheden for sammen med kollegerne og med en kollektiv faglig organisation (fagforening) at kunne beskytte sig imod urimeligheder og kunne øve en vis indflydelse på egne og på fælles vilkår i arbejdet. Nedenfor er vist, hvilke indikatorer på kvaliteten af ansættelsesforholdet og den enkeltes egne forhold, der er udvalgt til analyse. Selv om mange andre indikatorer kunne have været valgt, er det antagelsen her, at disse indikatorer giver et rimeligt dækkende udtryk for kvaliteten af centrale sider af selve ansættelsesforholdet, og at disse indikatorer derfor er

velegnede til at belyse forskellene mellem det typiske og det atypiske, fleksible ansættelsesforhold.

Blandt de atypisk beskæftigede antages det således, at især de følgende punkter står i centrum:

A. At der forekommer færre med skriftligt ansættelsesbevis
B. At der forekommer færre med arbejdsmarkedspension
C. At færre har feriefridagene, dvs. den sjette ferieuge
D. At der forekommer flere med svingende arbejdstider, specielt flere, hvor arbejdsgiveren kan flekse med arbejdstiden
E. At færre får tilbudt kurser og efteruddannelse, og at færre de facto deltager (også blandt folk med fast tilknytning til et vikarbureau)
F. At færre har deltaget i medarbejdersamtale (MUS)
G. At færre kan arbejde hjemmefra
H. At færre er dækket af en kollektiv overenskomst
I. At der forekommer færre med en valgt tillidsrepræsentant (TR)
J. At færre er forsikret imod ledighed og medlem af en fagforening

Disse ti punkter bliver belyst og analyseret i de følgende afsnit.

5.A. Skriftligt ansættelsesbevis

Ydre vilkår og tryghed omhandler de kontraktuelle, dvs. de økonomiske og juridiske aspekter af ansættelsesforholdet. Disse aspekter omhandler meget andet end selve lønnen, og i denne sammenhæng fokuseres der på nogle udvalgte dele heraf, herunder retten til et skriftligt ansættelsesbevis. Retten til et sådant følger af et EU-direktiv, som blev omsat til lov af det danske Folketing i 1993. Herefter har alle lønmodtagere ret til et ansættelsesbevis, som skal indeholde en række nærmere specificerede oplysninger, herunder om den tilbudte aktuelle løn, pensionsforhold, arbejdstid, adresse på arbejdssted, opsigelsesvarsel, henvisning til evt. kollektiv overenskomst m.m. En undersøgelse gennemført kort tid efter lovens vedtagelse viste, at knap to tredjedele (64%) af de privatansatte lønmodtagere i 1994 havde et skriftligt ansættelsesbevis, et tal som i 2000 var steget til 83%, og hvis man medtager medarbejdere i den offentlige sektor er andelen oppe på 87% (Scheuer 1996: 206; Scheuer og Madsen 2000: 34 og 37). I dag må forventningen være, at dækningen er praktisk talt komplet, men da undersøgelsen fra 2000 også viste, at bl.a. de atypisk ansatte medarbejdere ligger noget lavere mht. dækningsgraden (kun 75%, sammenlignet med et

gennemsnit på 87% for alle), knytter der sig en interesse til at undersøge, om dette stadig gælder i dag.

Retten til et skriftligt ansættelsesbevis kan man naturligvis anskue som en juridisk-formalistisk detalje, men på den anden side er det netop for atypisk ansatte medarbejdere særligt vigtigt, at vilkårene er aftalt skriftligt: Usikkerheden om, hvad ansættelsesforholdet reelt indebærer, vil givetvis i de fleste tilfælde være mindre, når man indgår i et normalt ansættelsesforhold, og derimod større, i de tilfælde, hvor ansættelsesforholdet afviger fra de andres på arbejdspladsen. Tabel 5.1 viser andelen, der har et skriftligt ansættelsesbevis, opdelt på de forskellige grupper af atypiske ansættelser og sammenligner med lønmodtagere i normale ansættelsesforhold.

Tabel 5.1.
Andel med skriftligt ansættelsesbevis, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	**2010**		**2000**	**2010**
Alle	88	93	5	4737	4611
Ansættelsesform					
Typisk	88	98	10	3795	3708
Fuld tid		98			3328
Deltid		97			380
Atypisk	84	71	-13	942	758
Tidsbegrænset	71	89	18	181	111
Vikar	77	100	23	13	28
Opgavebestemt	75	70	-5	102	67
Bijob (med hovedjob)	89	56	-33	537	414
Bijob (som selvbeskæftigelse)		94			112
Bijob (studerende)		96			26
Andet	95	95	0	109	142

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Tabellen viser, at andelen af alle danske lønmodtagere, som har et skriftligt ansættelsesbevis nu er steget fra 88% i 2000 til 93% i 2010, hvilket må siges at være en meget tilfredsstillende udvikling. Tabellen viser endvidere, at andelen af atypisk ansatte medarbejdere, som har et sådant bevis, kun er på 71% (imod 98% for medarbejdere i typiske ansættelsesforhold). 71% er faktisk ringere end 84% for ti år siden, og man må konstatere, at der er en meget betydelig forskel mellem de typisk og de atypisk ansatte medarbejdere. Faktisk er forskellen mellem disse to grupper blev forøget inden for dette tiår, idet procentdifferencen er gået fra 4 til 27! Mere kvali-

tativt kan dette udtrykkes på den måde, at det at udstede et skriftligt ansættelsesbevis til medarbejderne er blevet den helt normale og altdækkende praksis i danske virksomheder, bortset fra, når det gælder de ansatte medarbejdere, der er ansat på atypiske vilkår. Denne gruppe har slet ikke fulgt med i den forbedring af vilkårene, som ellers har fundet sted, og i de tilfælde, hvor der opstår uenighed eller konflikt mellem arbejdsgiver og medarbejder angående ansættelsesaftalens indhold, vil de atypisk ansatte medarbejdere derfor have større risiko for ikke at kunne dokumentere deres påstande på skrift.

Ser man nærmere på undergrupperne af atypisk ansatte medarbejdere, fremgår det på den positive side, at ansatte i vikarbureauer har fået endda særdeles ordnede forhold på dette felt, idet samtlige medvirkende i denne undersøgelse har svaret, at de har et skriftligt ansættelsesbevis. Herudover fremgår det, i den negative ende, at personer med opgavebestemt atypisk ansættelse har en lav grad af dækning mht. skriftligt ansættelsesbevis (knap tre ud af fire, eller 70%), og at personer, som supplerer deres hovedjob med et bijob, også i lavere grad end andre har et skriftligt bevis (56%).

Spørgsmålet er nu, om andre faktorer kan forklare de atypiskes manglende ansættelsesbevis, og for at teste dette, er der gennemført en multivariat logistisk analyse for sandsynligheden for at have et ansættelsesbevis. Heraf kan man se (1) hvorvidt andre faktorer end selve dette at være atypisk betyder noget for det manglende ansættelsesbevis, samt (2) hvorvidt disse andre faktorer har lige så stor eller større betydning end ansættelsestype, idet forklaringen på de atypiskes dårligere vilkår jo kunne være andre træk (fx lavere uddannelse, lokalisering i en bestemt branche eller andet). Resultaterne fremgår af tabel 5.2. som kan ses i bilag til denne undersøgelse side 140-156.

Det fremgår af tabel 5.2, at der bestemt er andre faktorer, der spiller en rolle for manglende ansættelsesbevis, men at atypisk arbejde bestemt er en meget stærk faktor. Det gælder bl.a. faktoren Jobtype, idet det især er det håndværksprægede arbejde, der har en noget lavere forekomst end de funktionærdominerede erhverv, mens faktoren Overenskomstdækning har en kraftig (positiv) betydning. Branche spiller også en rolle, idet især Bygge og anlæg ligger lavere. Imidlertid er ingen af disse forskelle nær på niveau med forskellen mellem typiske og atypiske, og det indebærer, at et manglende ansættelsesbevis og den deraf følgende højere kontraktuelle

klarhed, som følger heraf, er en klar risikofaktor, når man sidder i et atypisk job.

5.B. Arbejdsmarkedspension

Herefter vender vi os til et andet aspekt af ansættelsesforholdet, nemlig hvorvidt de atypisk ansatte medarbejdere deltager i opsparing til arbejdsmarkedspension (AMP). Pensionsordninger baseret på et ansættelsesforhold har eksisteret i mange årtier (tjenestemandspension, pensionsordninger for de offentlige ansatte akademikere siden slutningen af 1960erne og firmapensioner for visse grupper eller i visse firmaer), omkring en tredjedel af alle lønmodtagere, men indførelsen af AMP i de kollektive overenskomster for størstedelen af arbejdsmarkedet blev på forslag fra LO påbegyndt i 1989 og var etableret på langt de fleste overenskomstområder i 1993, og i de efterfølgende ca. 20 år er pensionsbidragene gradvis øget til generelt set 12% (arbejdsgiverbetalt 8% og medarbejderbetalt 4%) for de fleste større grupper (Jf. Due og Madsen 2003). Pensionsopsparing (med arbejdsgiverbidrag) vil uden tvivl have stor betydning for den enkeltes velfærd og muligheder efter pensioneringen, hvorfor manglende adgang hertil udgør en klart diskriminerende faktor i arbejdslivet. Hvor retten til et skriftligt ansættelsesbevis måske er en lidt formel-juridisk ting uden konsekvenser for de fleste, har opsparing til AMP (eller manglende samme) i allerhøjeste grad virkelige og mærkbare konsekvenser, også selv om disse for de fleste ligger et godt stykke ude i fremtiden.

Der er klare grunde til at forvente en lavere pensionsdækning for de atypisk ansatte medarbejdere: (1) Ansættelsesforholdet er ofte mere kortvarigt og mange pensionskassers karensbestemmelser forhindrer således indmeldelse og (2) for visse offentligt ansatte grupper inden for undervisningssektoren er det kendt stof, at de ikke har pensionsbidrag i ansættelsesforholdet.

En delvis arbejdsgiverfinansieret pension kan have forskellige former og udspring, idet der kan være tale om en pensionsordning baseret på en kollektiv overenskomst, en tjenestemandsaftale, en firmapension eller der kan være tale om en individuel aftale mellem virksomhed og medarbejder. Alle disse typer af pensionsordninger er medregnet som AMP i det følgende. Selv om man ikke har nogen af disse nævnte ordninger, kan man have svaret, at man selv sparer op til pension. Disse svar henregnes ikke til AMP nedenfor. Tabel 5.3 viser herefter andelen, der angiver at have op-

sparing til AMP, opdelt på de forskellige grupper af atypiske ansættelser og sammenligner med lønmodtagere i normale ansættelsesforhold.

Tabel 5.3.
Andel med arbejdsmarkedspension, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	**2010**		**2000**	**2010**
Alle	81	89	8	4.624	4.378
Ansættelsesform					
Typisk	84	93	9	3.715	3.708
Fuld tid		94			3.328
Deltid		87			380
Atypisk	70	41	-29	909	758
Tidsbegrænset	54	64	10	172	111
Vikar	39	46	7	13	28
Opgavebestemt	54	31	-23	97	67
Bijob (med hovedjob)	84	23	-61	526	414
Bijob (udover selvstændig)	89			112	
Bijob (studerende)		54			26
Andet	47	73	26	101	142

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Tabel 5.3 viser, at 89% af alle danske lønmodtagere har en eller anden form for AMP, hvilket er en stigning på 7 procentpoint siden 2000. Tabellen viser imidlertid også, at der er en endda særdeles markant forskel mellem typisk og atypisk ansatte medarbejdere i denne henseende: Hvor 19 ud af 20 i typiske ansættelsesforhold (eller 93%) angiver at have en eller anden form for AMP, gælder dette kun for knap hver anden atypisk ansatte medarbejdere (41%). Dette tal for de atypiske var faktisk højere i år 2000 (70%), og man må nok sige, at atypisk ansatte medarbejdere har en markant forøget risiko for ikke at spare op til alderdommen med arbejdsgiverbidrag.

Ser man nærmere på de forskellige kategorier af atypiske er der nogle meget markante forskelligheder: Blandt opgavebestemt ansatte har kun 31% AMP, blandt vikarer 50% og blandt tidsbegrænset ansatte 68%. Der er tale om en endda særdeles lav pensionsdækning for disse udvalgte grupper. Blandt deltidsansatte er andelen med AMP også lavere end blandt fuldtidsansatte (87% imod 94%), så også her er der en – omend relativt lille – forskel. De helt store forskelle optræder således mellem de typiske og de atypiske, og tallene viser klart, at fx vikarer og midlertidigt ansatte har

en meget betydelig risiko for ikke at spare tilstrækkeligt op til alderdommen via en eller anden form for AMP.

Igen ser vi herefter på, hvorvidt andre faktorer end atypisk ansættelse betyder noget for, om man har AMP, jf. tabel 5.4, som kan ses i bilag til denne undersøgelse side 142-156.

Når det gælder AMP, viser tabel 5.4, at jobtype har en betydning (især funktionærgrupperne ligger meget højt), overenskomstdækning øger pensionsdækningen, hvilket beskæftigelse i offentlig sektor også gør, mens det trækker nedad at være indvandrer, især ikke-vestlig indvandrer, ligesom beskæftigelse i Bygge og anlæg også her giver klar risiko for lavere dækning af AMP. Endelig er det svagt negativt enten at være uorganiseret eller medlem af en AC-organisation. Der er også en (meget lille) forskel på kønnene, idet kvinderne her er lidt bedre med. Man må dog konstatere, at atypisk ansættelse er klart den stærkeste faktor: Ved atypisk ansættelse har man under en tyvendedel sandsynlighed (odds) for AMP, set i forhold til personer i typisk ansættelse. Det er virkelig en meget betydelig forskel.

5.C. Den sjette ferieuge (feriefridagene)

På nogle arbejdspladser har man historisk haft tradition for, at en ekstra ferieuge var et særligt personalegode, og i en enkelt sektor (finanssektoren) har man været tidligere ude med at aftale sig til en ekstra ferieuge (benævnt omsorgsdage e.l.). Feriefridage som et mere generaliseret gode på det store arbejdsmarked opstod første gang i forbindelse med overenskomstfornyelsen på arbejdsmarkedet i 1998, hvor det forlig, der blev forkastet, allerede indeholdt én ekstra betalt fridag (juleaftensdag). I forbindelse med lovindgrebet efter ti dages Storkonflikt skete der to væsentlige ændringer, nemlig (1) der blev tillagt to børneomsorgsdage og (2) alle disse ekstra fridage blev gjort valgfri eller lønombyttelige. Netop elementet af valgfrihed var på dette tidspunkt kontroversielt i dele af fagbevægelsen, men da tingene nu foregik ved lov, kunne fagbevægelsen i den omgang ikke stille mere op med dette (tilsyneladende blev denne valgfrihed besluttet af daværende finansminister Mogens Lykketoft, jf. Due og Madsen 2006: 331). I den fireårige overenskomst, der blev indgået i 2000, blev antallet af feriefridage gradvis udvidet til i alt fem, og de to børneomsorgsdage blev byttet ind i denne forbindelse. Der blev ikke ændret på valgfrihedsprincippet, og ved overenskomstfornyelsen 2007 blev den skriftlige præsentation

af valgfriheden gjort betydelig mere eksplicit, bl.a. i form af etableringen af en "valgfri lønkonto" på industriens område.[1]

En ekstra ferieuge har således bevæget sig fra at være en særligt personalegode for visse grupper af medarbejdere i visse firmaer, til at være en mere demokratisk fordelt gode, som de fleste lønmodtagere har retten til, enten direkte pga. overenskomsten eller pga. overenskomsternes afsmittende effekt. En undersøgelse fra 2002 viste, at 75% af alle privatansatte på dette tidspunkt angav, at de havde ret til feriefridagene, og at kun en mindre del af disse (12%) valgte at udnytte valgfriheden til at blive på arbejdet og hæve en ekstra uges løn i stedet (Scheuer 2004: 61, 64). Man kan omvendt sige, at 25% af de privatansatte ikke havde ret til feriefridagene (i høj grad fordi de ikke var overenskomstdækket), og det interessante spørgsmål er derfor, om dette i særlig høj grad gælder for de atypisk ansatte medarbejdere. I denne undersøgelse ser vi både på privat og offentlig sektor, hvorfor andelen, der har feriefridagene generelt må forventes at være noget højere end de 75% fra 2002-undersøgelsen, men de atypisk ansatte medarbejderes situation er interessant at få belyst. Tabel 5.5 viser den beskrivende statistik.

Tabel 5.5.
Andel med feriefridage, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2010.

	Procent	Antal
Alle	85	4.371
Ansættelsesform		
Typisk	91	3.635
Fuld tid	92	3.274
Deltid	88	361
Atypisk	44	605
Tidsbegrænset	61	89
Vikar	25	16
Opgavebestemt	49	53
Bijob (med hovedjob)	25	328
Bijob (som selvbeskæftigelse)	91	104
Bijob (studerende)	58	12
Andet	87	131

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

1 CO Industri og Dansk Industri: Industriens overenskomst. København 2010, §25 og samme: Industriens funktionæroverenskomst. København 2010, §4.

Der er to ting, der særligt skal bemærkes, før vi ser på resultaterne. For det første kan vi her ikke sammenligne med 2000, da vi ikke spurgte til feriefridagene dengang, idet de jo kun var i den spæde begyndelse. For det andet er det bemærkelsesværdigt, at ganske mange svarer "Ved ikke" på dette spørgsmål (5%, ikke vist i tabel) og det er faktisk primært blandt de atypisk ansatte medarbejdere, at der er mange, der ikke ved, om de har denne ret, det anfører hele en ud af fem (20%). I det følgende bliver der gået ud fra, at kun dem, der ved, om de har feriefridagene, også har dem. Dette behøver naturligvis ikke være helt rigtigt, men manglende viden om rettigheder vil ofte afspejle, at rettigheden heller ikke er til stede for den enkelte. (Hvis man tog de svarpersoner, der svarer "Ved ikke" ud af analysen, ville de generelle konklusioner alligevel være i grove træk de samme, svarmønstrene er således ganske robuste, også her).

Tabel 5.5 viser, at ni ud af ti med normal ansættelse (91%) angiver, at de har ret til feriefridagene, imod kun knap halvdelen af de atypisk ansatte medarbejdere (44%). (Selv hvis man antager, at de, der svarer "Ved ikke", har feriefridagene, er der stadig en betydelig forskel). Blandt dem med typisk ansættelse har de deltidsansatte en lidt lavere procent (88%) end de fuldtidsansatte, mens det er blandt de atypiske, at niveauet for feriefridagene ligger på det halve af det for de typisk ansatte. Især de vikaransatte og personer i opgavebestemt ansættelse har en meget lav forekomst af feriefridagene (og folk i bijob med hovedjob). Til gengæld er de tidsbegrænset ansatte noget bedre med, selv om der stadig er et stykke op til de typisk ansatte.

I den multivariate analyse skal der herefter ses på, hvilke faktorer ud over atypisk ansættelse, der påvirker udbredelsen af feriefridagene. Resultaterne af de multivariate analyser kan ses i tabel 5.6, som findes i bilag til denne undersøgelse side 142-156.

Kun enkelte andre faktorer synes at have indflydelse på forekomsten af feriefridagene, nemlig primært overenskomstdækning, som har en klar og positiv indflydelse, branche, hvor fremstilling, penge og finans og offentlig administration har højere sandsynligheder end fx Bygge og anlæg. Igen er atypisk ansættelse dog klart den kraftigste faktor, idet atypisk ansatte medarbejdere kun har en sandsynlighed på 0,1 i forhold til typisk ansatte, en forskel der altså også er gældende, når de andre faktorer er medregnet, og som derfor ikke skyldes lav arbejdstid, lav indkomst el. lign.

5.D. Stærkt svingende arbejdstider

Faste eller varierende arbejdstider er også et centralt aspekt ved arbejdets kvalitet. De fleste mennesker foretrækker antagelig faste og forudsigelige arbejdstider, da hensynet til andre parter (såsom partner, børn og venner) bliver vanskeligere at varetage, hvis man konstant udsættes for uforudsigelige ændringer. Stærkt varierende arbejdstider er for de fleste lønmodtagere nok ikke et ønskværdigt forhold, men netop noget der kan kendetegne grupper med en lidt svag arbejdsmarkedstilknytning.

I denne undersøgelse har vi dels stillet et hovedspørgsmål: "Jeg har meget stærkt varierende ugentlige arbejdstider", dels har vi stillet spørgsmål til forskellige delaspekter af dette: Flekstid, fast aften- eller nathold, weekendarbejde, møde før 7 eller først få fri efter 18. Svarfordelingerne på hovedspørgsmålet fremgår af tabel 5.7.

Tabel 5.7.
Andel med stærkt varierende ugentlige arbejdstider, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	**2010**		**2000**	**2010**
Alle	25	35	10	4.746	4.829
Ansættelsesform					
Typisk	24	28	4	3.804	3.708
Fuld tid		29			3.328
Deltid		23			380
Atypisk	31	60	29	942	979
Tidsbegrænset	33	35	2	181	111
Vikar	38	50	12	13	28
Opgavebestemt	35	67	32	102	67
Bijob (med hovedjob)	33	54	21	538	414
Bijob (udover selvstændig)		80			56
Bijob (studerende)		46			26
Andet	17	22	5	108	142

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Det fremgår af tabel 5.7, at hypotesen om, at medarbejdere i atypiske ansættelser i højere grad har varierende arbejdstider bestemt holder stik: Hver tredje lønmodtager (35%) svarer ja til dette spørgsmål, men dette dækker over 28% for de typisk ansatte og noget over halvdelen (60%) af de atypisk ansatte medarbejdere. Der er tale om en meget betydelig forskel, som viser, at den fleksibilitet, som de atypiske ansættelsesformer nok er

udtryk for, i høj grad bæres af dem, der befinder sig i udkanten af arbejdsmarkedet. Dette kunne understrege eller bekræfte, at de atypisk ansatte medarbejdere bruges af virksomhederne til at fylde huller og øge fleksibiliteten, og at den rent tidsmæssige fleksibilitet således uproportionalt påligger de atypiske, hvis ansættelsesbeskyttelse i forvejen er formindsket.

Den multivariate analyse viser denne gang, at især ledere samt beskæftigede inden for salg, service og omsorg har markant højere frekvenser af skiftende arbejdstider, hvilket også gælder indtægter over 400.000 kr. om året, se tabel 5.8 som findes i bilag til denne undersøgelse s. 142-156. Branchemæssigt gælder det især for primære erhverv, og det gælder både for personer med lange og med korte arbejdstider (normal arbejdstid på under 37 t/u eller mere end 38 t/u). Endelig er der en vis tendens til, at svingende arbejdstider især forekommer i Jylland og på Fyn (regionerne Syddanmark, Midt- og Nordjylland). Disse differencer kan forklare end del af forskellen mellem typisk og atypisk ansatte medarbejdere, men der resterer dog stadig, at atypisk ansatte medarbejdere har næsten dobbelt så stor risiko for at have stærkt svingende arbejdstider, set i forhold til typisk ansatte.

Dette indebærer, at ansættelse som atypisk reelt også indebærer en større risiko for at have arbejdstider, der ikke modsvarer de ordnede forhold på størstedelen af arbejdsmarkedet.

5.E. Arbejdets indre vilkår og muligheden for udvikling for atypisk ansatte medarbejdere: Kurser og efteruddannelse

De foregående afsnit omhandlede arbejdets individuelle kontraktuelle vilkår, mens det følgende i højere grad omhandler de indre vilkår for arbejdet. Her lægges der særlig vægt på muligheden for at udvikle sig i selve arbejdet. Arbejdet og arbejdsvilkårene bevæger sig i en retning, hvor fast livstidsansættelse bliver stadig mindre fremherskende, og hvor medarbejderne tvinges til konstant at udvikle sig for at kunne sikre sig også at kunne besidde et job, der modsvarer deres ønsker og deres hidtidige niveau. Dette skærpede vilkår gælder sådan set for alle, men naturligvis i særlig grad for de atypisk ansatte medarbejdere, som i kraft af deres mere perifere tilknytning til den virksomhed, hvor de arbejder, altid er i risikozonen, hvis der skal afskediges. De atypiske kan med andre ord i mindre grad end de typiske "hvile på laurbærrene", og de skal i højere grad kunne dokumentere deres evner og kvalifikationer over for en ny arbejdsgiver. Derfor har de atypiske næsten i højere grad end de typiske behov for at deltage i kur-

ser og efteruddannelse, og deres ønsker og behov i forhold til arbejdet bør komme til orde mindst lige så meget, fx i medarbejderudviklingssamtaler.

Udvikling i arbejdslivet hænger bl.a. sammen med muligheden for at efter- og videreuddanne sig løbende. Danmark har generelt set et højt niveau for efteruddannelse, men det er naturligvis væsentligt, at der ikke er grupper, som falder igennem og ikke får andel i dette gode. Medarbejdere med atypisk ansættelse er naturligvis særligt udsatte her, da virksomhederne ofte ikke vil kunne se, at de skal investere i fx midlertidigt ansatte medarbejdere. Tabel 5.9 viser, hvor mange, der har fået tilbudt kurser eller efteruddannelse i forbindelse med deres job.

Tabel 5.9.
Andel, der har mulighed for kurser eller efteruddannelse i jobbet, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	**2010**		**2000**	**2010**
Alle	20	82	62	3.550	4.608
Ansættelsesform					
Typisk	18	90	72	2.852	3.708
Fuld tid		91			3.328
Deltid		84			380
Atypisk	25	42	17	698	758
Tidsbegrænset	15	28	13	119	111
Vikar	44	14	-30	9	28
Opgavebestemt	14	33	19	65	67
Bijob (med hovedjob)	22	36	14	417	414
Bijob (udover selvstændig)		88			112
Bijob (studerende)		38			26
Andet	56	73	17	88	142

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Det fremgår af tabel 5.9, at fire ud af fem medarbejdere (82%) har mulighed for kurser eller efteruddannelse, men at der er meget stor forskel på de typisk og de atypisk ansatte medarbejdere også her: Hvor ni ud af ti typiske (90%) har denne mulighed, gælder det for en betydeligt mindre andel af de atypiske, nemlig for knap halvdelen (42%). Man kommer derfor ikke uden om, at risikoen for ikke at have muligheder for kurser eller efteruddannelse øges virkelig betydeligt, hvis man har en atypisk ansættelse. Deltidsansatte har næsten samme muligheder for fuldtidsansatte,

hvorimod vikaransatte synes at være den gruppe, der har de allerdårligste muligheder (kun 14% svarer ja på dette spørgsmål). I tabel 5.10 ser vi på, hvilke andre faktorer, der har betydning for mulighederne for at komme på kurser og efteruddannelse. Tabel 5.10 kan ses i bilagene til undersøgelsen på side 142-156.

Blandt de faktorer, der påvirker muligheden for kurser og efteruddannelse er indkomst, jo højere indtægt, des større muligheder, overenskomstdækning, som har en stærk positiv effekt, og så jobtype som leder eller professionel. Når det gælder branche ligger især Bygge og anlæg samt handel meget lavt og offentlig administration meget højt. Overenskomstdækning har en betydelig og positiv effekt (den fordobler odds i forhold til de ikkedækkede), og den er vigtig, da den nok kompenserer for nogle af de øvrige nævnte tendenser.

Igen er det dog sådan, at atypisk ansættelse er en meget kraftig risikofaktor, når det gælder mulighederne for at udvikle sig i jobbet: Odds for de atypiske er omkring en tiendedel af odds for de typisk ansatte, og dette kan siges at indebære, at arbejdsgiverne simpelt hen slet ikke investerer i samme grad i de atypisk ansatte medarbejdere som i den mere fast tilknyttede arbejdskraft. Dette er måske forståeligt nok, set fra virksomhedens side, men hvis dette bliver systematisk for de atypiske, som det ser ud til, at der reelt tale om, at man på sigt udelukker bestemte grupper fra de gode job i fremtiden. Hvis virksomhederne således ønsker de mere fleksible, atypiske ansatte, bør de vel egentlig også sikre dem gennem investering i deres muligheder.

Man kan rejse det spørgsmål, om de atypisk ansatte medarbejdere er lige så interesserede i kurser og efteruddannelse som de typiske, dvs. om deres mere perifere eller usikre tilknytning til arbejdsmarkedet er et udtryk for et lavere engagement. Det er derfor interessant at se, hvorvidt der blandt dem, der har mulighed for kurser og efteruddannelse, er nogenlunde samme ”take-up”, dvs. at de de facto deltager i lige så høj grad, blandt de atypiske som blandt de typiske. Dette spørgsmål belyses i tabel 5.11.

Det fremgår af tabel 5.11, at det generelle take-up er 60%, dvs. at tre ud af fem blandt dem, der har fået tilbud om kurser eller efteruddannelse, også har benyttet sig heraf. Dette synes at vise, at der blandt de atypisk ansatte medarbejdere er en lige så stor interesse for at udvikle sig i arbejdet, som der er blandt de typiske, og dermed at de manglende tilbud om eller mulig-

heder for dette blandt de atypiske faktisk er en reel hæmsko for, at de over lidt længere tid vil kunne følge med i udviklingen på arbejdsmarkedet. Da de atypiske trods alt udgør omkring 20% af den samlede arbejdsstyrke, er dette naturligvis særdeles uheldigt, og det understreger de atypiskes mere marginale eller perifere position på arbejdsmarkedet.

Tabel 5.11.
Andel, der har har deltaget i kurser eller efteruddannelse i forbindelse med deres job inden for det sidste års tid, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2010.

	Procent	Antal
Alle	60	4.019
Ansættelsesform		
Typisk	60	3.347
Fuld tid	61	3.027
Deltid	56	320
Atypisk	60	562
Tidsbegrænset	68	37
Vikar	0	5
Opgavebestemt	64	22
Bijob (med hovedjob)	59	385
Bijob (som selvbeskæftigelse)	67	99
Bijob (studerende)	37	14
Andet	50	110

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

5.F. Deltagelse i medarbejderudviklingssamtale (MUS)

Medarbejdersamtaler indtager i dag en central plads i virksomheders og organisationers personale- eller HRM-politik. Set fra virksomhedens side udgør de muligheden for på helt individuelt niveau at få et indtryk af den enkelte medarbejders situation, holdninger og ikke mindst ønsker til det fremtidige karriereforløb i virksomheden, samtidig med, at ledelsen kan kommunikere de ønsker, virksomheden har til den enkelte, og hvordan den enkelte kan bidrage til virksomhedens samlede målopnåelse, mere enkelt og direkte (Holt Larsen 2010). Set fra medarbejderens side udgør medarbejdersamtalen en mulighed for at fremsætte ønsker til egne muligheder i virksomheden, herunder ønsker om efteruddannelse, om at komme på deltid/fuld tid, om at få ændret sit jobindhold fx for at få mere ansvar osv. Disse ting kan det ofte være svært at få tid til i en travl hverdag, og det er derfor af stor betydning, både for den enkeltes velbefindende på arbejds-

pladsen og for mulighederne for at påvirke udviklingen af ens eget job, at denne mulighed er til stede. Medarbejdersamtaler har vel altid eksisteret for visse kategorier af medarbejdere (ledende og særligt betroede) og i visse brancher, men i de sidste ti til 20 år er det blevet en del af god HRM-politik på virksomheder og i organisationer, at alle medarbejdere jævnligt får mulighed for at deltage heri. At det også er en god idé set fra et strategisk ledelsessynspunkt ændrer ikke ved, at det langtfra altid nås, og at der bestemt er en tendens til, at jo længere medarbejderne er fra ledelsen, des mere falder sandsynligheden for at have muligheden for at deltage i en medarbejdersamtale. Deltagelse i medarbejdersamtale kan ses som en indikation på, hvordan virksomheden ser på en enkelt (gruppe af) medarbejder(e): Hvis man investerer en medarbejdersamtale i dem, satser man nok på dem på lidt længere sigt, men gør man det ikke, er gruppens position mere usikker og perifer.

Af LO's Frihedsundersøgelse fra 2003 fremgik det, at især timelønnede og lavindkomstgrupper ikke havde deltaget (Scheuer 2003: 42), og der er derfor god grund til at frygte, at de atypiske grupper tilsvarende ikke har denne mulighed. Dette skal vi derfor se på nu.

Tabel 5.12.
Andel, der har deltaget i en medarbejderudviklingssamtale (MUS), opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2010.

	Procent	Antal
Alle	64	4.608
Ansættelsesform		
Typisk	73	3.708
Fuld tid	73	3.328
Deltid	67	380
Atypisk	17	698
Tidsbegrænset	32	111
Vikar	18	28
Opgavebestemt	16	67
Bijob (med hovedjob)	10	414
Bijob (som selvbeskæftigelse)	68	112
Bijob (studerende)	33	27
Andet	58	142

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Af tabel 5.12 fremgår det, at knap to tredjedele (64%) af alle lønmodtagere har deltaget i en medarbejdersamtale indenfor det seneste halvanden

års tid, hvilket er et marginalt højere niveau i forhold til Frihedsundersøgelsen 2003 (hvor tallet for deltagelse var 60%, Scheuer 2003: 42), og det fremgår endvidere, at der også her er en markant forskel på de typisk og de atypisk ansatte medarbejdere: Blandt de typisk ansatte er det næsten tre fjerdedele (73%), der deltager, mens det blandt de atypisk ansatte medarbejdere kun er 17%, en meget betydelig difference mellem disse to grupper af ansatte. Blandt de typisk ansatte ligger de deltidsansatte en smule under de fuldtidsansatte (67 imod 73%), men ser man nærmere på de atypisk ansatte medarbejdere, er det tydeligt, at især personer med opgavebestemt ansættelse og med vikaransættelse (hvor hhv. 16 og 18% har deltaget) i praksis næsten ikke har denne mulighed. Blandt de tidsbegrænset ansatte er niveauet 32%, stadig væk noget begrænset. Hvis deltagelse i medarbejdersamtale kan ses som en indikation på, hvordan virksomheden regner medarbejderne, dvs. om man investerer i dem, må man nok konstatere, at denne indikator viser, at de atypiske generelt har lav prioritet fra ledelsesside, og at de atypiske derfor opfattes som perifere.

Tabel 5.13, som vises i bilagene side 142-156, viser herefter hvilke faktorer, der påvirker forekomsten af medarbejdersamtaler. Det er her tydeligt, at bl.a. jobtype (grupperne med ikke-manuelle funktionærjob har klart højere deltagelse), arbejdstid (lavere deltagelse for deltidsansatte) og branche (især fremstilling og offentlig administration ligger højt) har stor betydning. Overenskomstdækning har interessant nok også en signifikant positiv betydning. Atypisk ansættelse er dog igen markant den stærkeste faktor, og ligesom ved kurser og efteruddannelse er det tydeligt, at virksomhederne slet ikke investerer den samme individuelle opmærksomhed på de atypiske som på de typiske. Fleksible ansættelser er således risikable ansættelser, og arbejdsgiverne gør tilsyneladende langt fra altid noget for at belønne den ekstraordinære fleksibilitet, de atypiske giver mulighed for.

5.G. Teleworking: Mulighed for at arbejde hjemmefra

Med udviklingen af e-mail og internet, og med de stadig stigende opkoblingshastigheder og muligheden for at arbejde på arbejdspladsens intranet hjemmefra, ser man, at muligheden for ind imellem at arbejde hjemmefra har været stigende. Det er naturligvis ikke i alle erhverv og jobtyper, at dette er en mulighed, men ud fra tidligere undersøgelser kan man konstatere, at det trods alt er lidt over en fjerdedel (28%) af alle lønmodtagere, som angiver at have denne mulighed (Scheuer 2003: 26). Her er det især de

højere funktionærer, der scorer højt (64%), men også i funktionærgruppen i det hele taget er der en hel del, som har denne mulighed (blandt lavere funktionærer: 31%). Man må forestille sig, at der blandt de atypisk ansatte medarbejdere, selv om de arbejder på områder, hvor arbejde hjemmefra forekommer, er mindre mulighed herfor, men det kan dog også trække i den modsatte retning, fx i forbindelse med opgavebestemt tidsbegrænset ansættelse. I tabel 5.14 udforsker vi dette nærmere.

Tabel 5.14.
Andel, der har mulighed for at arbejde hjemmefra, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	2010		2000	2010
Alle	18	51	33	4.565	4.608
Ansættelsesform					
Typisk	18	51	33	3.655	3.708
Fuld tid		53			3.328
Deltid		36			380
Atypisk	19	53	34	910	758
Tidsbegrænset	10	45	35	174	111
Vikar	8	4	-4	13	28
Opgavebestemt	18	52	34	98	67
Bijob (med hovedjob)	26	57	31	517	414
Bijob (udover selvstændig)		69			112
Bijob (studerende)		31			26
Andet	2	31	29	108	142

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Det fremgår af tabel 5.14, at andelen, der i det hele taget arbejder hjemmefra har været kraftigt stigende i tiårsperioden fra 2000 til 2010. Knap hver femte (18%) havde muligheden i 2000, imod over halvdelen (51%) i dag. Hvor det i 2000 var 19% af de atypiske, der kunne arbejde hjemmefra, var denne andel i 2010 steget til 53%. For de typisk ansatte medarbejdere er andelen her i 2010 51%, og man må derfor sige, at forskellen mellem de typiske og de atypiske lige på dette punkt faktisk er fraværende. Ser man på de forskellige grupper af atypiske, er det tydeligt, at især vikarer har meget ringe muligheder, mens især opgavebestemte atypiske tilsyneladende ofte arbejder hjemmefra. Deltidsansatte har en noget lavere frekvens end de fuldtidsansatte blandt de typiske, 36 imod 53%. Dette indebærer, at atypisk ansættelse faktisk ikke forringer muligheden for nu og da at arbejde hjemmefra.

5.H. Kollektiv repræsentation

Det første punkt under mulighederne og vilkårene for kollektiv repræsentation omhandler tilstedeværelsen af en kollektiv overenskomst i ansættelsesforholdet. Danmark er kendetegnet ved en relativt lav grad af lovmæssig beskyttelse af medarbejderne i ansættelsesforholdet, især set i relation med de kontinentaleuropæiske lande, og for de fleste medarbejdere udgør den kollektive overenskomst et meget væsentligt supplement til lovgivningen, et supplement som bl.a. omfatter så centrale aspekter af ansættelsesforholdet som mindsteløn, regulering af arbejdstid og overarbejde, feriefridage, arbejdsmarkedspension m.m. Konsekvensen af ikke at være overenskomstdækket kan meget vel være, at overarbejdet er ureguleret eller at man ikke har arbejdsmarkedspension eller feriefridage. Desuden ligger retten til og reglerne for valg af tillidsrepræsentant også i det kollektive aftalesystem. Derfor er selve tilstedeværelsen af en kollektiv overenskomst et vigtigt grundlag for, om disse andre rettigheder er til stede, og om den enkelte medarbejder (typisk som atypisk) har mulighed for ved kollektivets hjælp at gøre sine interesser gældende. Der er påvist, at kollektiv overenskomstansættelse langtfra omfatter alle i den private sektor (Scheuer 1996; Scheuer og Madsen 2000), og det er ligeledes påvist, at arbejdstid og overtid klart bliver påvirket af tilstedeværelsen af en overenskomst, også når man ser på sammenlignelige grupper (Scheuer 1997).

I denne undersøgelse har man dels spurgt direkte til, om respondenterne ifølge egen opfattelse var dækket af en kollektiv overenskomst, dels har man konsekvenstjekket svarene, idet der er set på, at svarpersoner, der har svaret, at de ikke har en kollektiv overenskomst, alligevel angiver at have en tillidsrepræsentant, får overenskomstbaseret arbejdsmarkedspension m.v. Disse tilfælde er kategoriseret som ”Muligvis kollektiv overenskomst”, jf. tabel 5.15.

Generelt svarer 72% ja og 26% konsistent nej til, at de har en kollektiv overenskomst i deres ansættelsesforhold, mens kun ret få (0,4%) befinder sig i den gruppe, man kan betegne som usikker, og som muligvis er overenskomstdækket. Forskellen mellem de typiske og de atypiske ansættelsesforhold er markant, idet kun 63% blandt de atypiske (imod 74% blandt de typiske) har en kollektiv overenskomst. Næsten en fjerdel af de atypiske (22%) har således ingen kollektiv overenskomst.

I tabel 5.16 er det opgjort, hvordan respondenterne fordeler sig mht. overenskomstdækning, fordelt på typisk og atypiske ansættelse, og på de for-

skellige former for ansættelse under disse to hovedkategorier. Når procenterne i tabel 5.16 adskiller sig fra 5.15, skyldes det, at vi har set bort fra dem, der har svaret "Ved ikke" i 5.16 (106 personer i 2010). Tabel 5.16 giver derfor det mest retvisende billede. Tabellen viser, at der især er bijobbere, der mangler overenskomst i ansættelsesforholdet.

Tabel 5.15.
Andel, der har kollektiv overenskomst i ansættelsesforholdet, opdelt på typisk/atypisk ansættelse. Procent 2010.

	Atypisk		Typisk ansættelse		Alle	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Dækket af kollektiv overenskomst	478	63	2.717	74	3.195	72
Muligvis dækket af kollektiv overenskomst	12	4	5	1	17	0
Ikke dækket af kollektiv overenskomst	227	22	921	21	1.148	26
Ved ikke	41	11	65	5	106	2
I alt	758	100	3.708	100	4.466	100

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Tabel 5.16.
Andel, der har kollektiv overenskomst i ansættelsesforholdet, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	2010		2000	2010
Alle	68	74	6	5.163	4.472
Ansættelsesform					
Typisk	74	75	1	3.771	3.638
Fuld tid		74			3.268
Deltid		79			370
Atypisk	52	68	16	1.392	705
Tidsbegrænset	81	86	5	178	105
Vikar	73	62	-11	11	21
Opgavebestemt	75	72	-3	100	64
Bijob (med hovedjob)	78	61	-17	534	393
Bijob (udover selvbeskæftigelse)		61			102
Bijob (studerende)		70			20
Andet	80	78	-2	106	129

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

For nærmere at undersøge, hvilke faktorer, der indvirker forklarende på kollektiv overenskomstdækning, har vi opstillet den logistiske regressionsmodel, jf. tabel 5.17, som vises i bilagene side 142-156. Denne analyse viser,

at atypisk ansættelse er en klart signifikant faktor, også når andre signifikante forklarende variable inddrages: Atypisk ansatte medarbejdere har kun ca. halvdelen af de typiskes odds for at have kollektiv overenskomst. Andre faktorer spiller dog også ind, herunder jobtype, lang ugentlig arbejdstid, branche samt faglig hovedorganisation. Inden for jobtype skiller ledelse (naturligvis), men også arbejde svarende til MVU og kontorarbejde sig ud med lave dækningsgrader, inden for branche er det især penge og finanssektoren og ser man på fagforening/hovedorganisation, så har både uorganiserede og de, der er organiseret hos Lederne og uden for hovedorganisationerne (De Kristelige), meget lave dækningsgrader. Men det er klart, at medarbejdere i atypiske ansættelser har en klart forhøjet risiko for ikke at være overenskomstdækket.

Hvad de nærmere konsekvenser heraf er for den kollektive repræsentation, ser vi på i de følgende afsnit.

5.I. Tilstedeværelse af en valgt tillidsrepræsentant (TR)

Det næste spørgsmål omhandler et centralt aspekt af de kollektive overenskomstrettigheder, nemlig muligheden for at vælge en tillidsrepræsentant (TR). Da overenskomsterne jo er langt fra at omfatte alle lønmodtagere i den private sektor, og da bestemmelserne for valg af TR og for TR-beskyttelse er nedfældet i de kollektive overenskomster, er det ikke så overraskende, at man også i denne undersøgelse finder, at TR-dækningen ikke omfatter alle, mildt sagt. I en omfattende surveyundersøgelse fra 2002 viste det sig således, at 61% af alle lønmodtagere havde en TR på arbejdspladsen (Bild m.fl. 2007: 140). Årsagerne til manglende TR var flere, bl.a. den, at retten til at vælge TR først indtræder, når arbejdspladsen har mindst fem medarbejdere eller at arbejdspladsen manglede kollektiv overenskomst i det hele taget. Men også andre faktorer er angivet i undersøgelsen. LO's nye TR-undersøgelse viser, at blandt LO-medlemmerne har 67% en tillidsrepræsentant, hvilket er næsten nøjagtigt det samme som for LO-medlemmerne i APL2-undersøgelsen (Bild m.fl. 2007: 140, Larsen m.fl. 2009: 243, Navrbjerg m.fl. 2010: 28)

I den nærværende undersøgelse er andelen en smule lavere, jf. tabel 5.18, nemlig 59%, men da 2002-undersøgelsen ikke havde fokus på at få de atypisk ansatte medarbejdere med blandt svarpersonerne, er det nok her mere relevant at sammenligne med år 2000, hvor tallet for typiske var noget højere end her i 2010 (66% i 2000, 63% i 2010).

Tabel 5.18.
Andel, der har en valgt tillidsrepræsentant, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	2010		2000	2010
Alle	66	59	-7	4.643	4.267
Ansættelsesform					
Typisk	66	63	-3	3.737	3.542
Fuld tid		63			3.178
Deltid		56			364
Atypisk	66	38	-28	906	596
Tidsbegrænset	62	64	2	170	92
Vikar	67	29	-38	9	17
Opgavebestemt	63	56	-7	98	52
Bijob (med hovedjob)	69	21	-48	529	318
Bijob (udover selvstændig)		59			103
Bijob (studerende)		36			14
Andet	55	61	6	100	129

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Deltidsbeskæftigede ligger endnu en anelse lavere, på 56%, mens de atypisk ansatte medarbejdere klart ligger lavere, på et niveau omkring to ud af fem (38%). De tidsbegrænset ansatte har dog et højere niveau end dette (64%), og de opgavebestemt ansatte har en meget høj TR-dækning. Tilstedeværelsen af en fælles valgt TR er uden tvivl et forhold, der gør, at både lovgivningens og overenskomsternes bestemmelser får en større praktisk effekt helt ude på arbejdspladserne, fordi tillidsrepræsentanten qua den overenskomstaftalte TR-beskyttelse i højere grad kan gøre indsigelse, hvis lovgivning eller overenskomstbestemmelser overtrædes. Dette vil medarbejderne ikke altid vove, hvis der ikke er en TR. Manglende TR for de atypisk ansatte medarbejdere er derfor en dobbelt risiko, fordi disse i forvejen pga. deres marginale tilknytning og løse ansættelsesforhold kan føle sig mere udsat.

Dette andet aspekt af den kollektive repræsentation fremgår af tabel 5.19, som vises i bilagene side 142-156. Her ses det igen, at der er en markant forskel i forekomsten af TR, baseret på forskellige forklarende faktorer: Medlemskab af LO-forbund eller af en FTF- eller AC-organisation sikrer en rimeligt høj dækning, mens medlemskab af organisationer uden for hovedorganisationerne, af Lederne eller det at være uorganiseret markant mindsker sandsynligheden for at have en TR. Som ventet ligger jobtyper med manuelle erhverv eller de veluddannede højt, og ansættelse i den of-

fentlige sektor giver meget større odds for at have TR, knap dobbelt så højt. Branchemæssigt er det primære erhverv, fremstilling, penge og finans, offentlig administration og undervisning, der ligger højt.

Atypisk ansatte medarbejdere har i denne analyse også klart lavere odds for at have TR, faktisk kun en tredjedel odds, hvilket er et meget klart negativt resultat for de atypiske. Hvor kollektiv overenskomst således ikke er en så klar negativ faktor for de atypiske, så er selve tilstedeværelsen af organisationen på den lokale arbejdsplads i form af en TR klart fraværende for de atypiske.

5.J. Forsikring imod ledighed og medlemskab af fagforening

Der findes en lang række undersøgelser af udviklingen i medlemskabet af de faglige organisationer og af a-kasserne. Der er med andre ord ikke (længere) tale om et vilkår på arbejdspladsen, men mere om, hvorvidt den enkelte qua sine egne valg har tilsluttet sig de fællesskaber, som kan give økonomisk støtte i forbindelse med ledighed (a-kasserne) og som kan bistå i tilfælde af, at man udsættes for unfair eller overenskomststridige forhold på sin arbejdsplads (fagforeningen og tillidsrepræsentanten). Her ser vi i første omgang på a-kasserne.

I en række undersøgelser har man belyst, hvilke faktorer, der ligger bag medlemskabet af a-kasserne (Bild m.fl. 2007; Scheuer 1986). I denne undersøgelse er det dog hensigten udelukkende at fokusere på a-kasse-medlemskab for atypisk ansatte medarbejdere (set i forhold til de typiske). Den generelle forventning kan sammenfattes sådan, at de atypiske på den ene side objektivt set må forventes at have større behov for a-kasse-medlemskab pga. deres mere usikre tilknytning til jobbet, men på den anden side, at deres mere perifere tilknytning måske gør, at de i mindre grad føler, at denne foranstaltning er noget for dem, måske pga. den ikke helt ubetydelige økonomiske belastning. Tabel 5.20 viser hovedtallene:

Tabel 5.20 viser, at i denne undersøgelse er generelt set er 86% medlem af en a-kasse (forsikret imod ledighed), men at forsikringsgraden for de typisk ansatte er hele 91% imod 76% for de atypiske.[2] Dette er en noget høje-

2 Dette tal ligger noget over det tal, der fremkommer gennem registertællinger, hvor 74% angives at være forsikret imod ledighed gennem medlemskab af en a-kasse (jf. fx Due m.fl. 2010: 17). Ved denne type undersøgelser er der en tendens til, at medlemskaber af denne type overrapporteres, dels fordi svarpersonerne ved, at langt de fleste er medlemmer, og derfor svarer som flertallet, dels fordi ikke-medlemmer kan have en lavere tendens til at svare i denne type undersøgelser i det hele taget. Trods dette må det antages, at de rapporterede forskelle mellem fx typisk og atypisk ansatte medarbejdere er reelle.

re forsikringsgrad end den officielle, som er ca. 70%, men det interessante her er primært differencen mellem de typiske og de atypiske. Forsikringsgraden for de atypiske er lavere end for de typiske, men dog stadig ganske høj, hvorfor der trods alt er et vist beskæftigelsesmæssigt sikkerhedsnet under de atypiske.

Tabel 5.20.
Andel, der er forsikret mod ledighed, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	2010		2000	2010
Alle	86	86	0	4.585	4.829
Ansættelsesform					
Typisk	89	91	2	3.496	3.703
Fuld tid		91			3.318
Deltid		85			41
Atypisk	75	76	1	1.085	984
›Tidsbegrænset	69	83	14	168	112
Vikar	73	75	2	11	28
Opgavebestemt	74	72	-2	96	65
Bijob (med hovedjob)	84	85	1	491	57
Bijob (udover selvstændig)		60			110
Bijob (studerende)		19			519
Andet	51	35	-16	98	142

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Blandt de typiske har deltidsbeskæftigede her en lidt lavere forsikringsgrad (85%) i forhold til de fuldtidsbeskæftigede (91%), og blandt de atypiske ligger niveauet nogenlunde ensartet omkring de 75% (dog 83% for de tidsbegrænset ansatte, måske ikke så sært).

Tabel 5.21, som findes i bilagene side 142-156, viser, at forskellen mellem typisk og atypisk ansættelse ikke er så voldsomt signifikant. Faktorer som alder (under 30 år), køn (mand), lav arbejdstid og status som uorganiseret spiller klart mere ind end typisk/atypisk skillelinjen. Dog har atypisk ansatte medarbejdere en signifikant lavere tendens til at forsikre sig imod ledighed, og odds er 0,7 af de typisk ansattes. De er altså også på dette punkt mere udsatte, når tiderne bliver vanskeligere, selv om forskellen ikke er så stor som på andre områder.

Vender vi os herefter til medlemskab af fagforening, hvor der i højere grad er tale om de organisationer, som former arbejdslivets regelsæt og som kan

bistå den enkelte med den beskyttelse, dette regelsæt indeholder, viser tabel 5.22, at 81% i denne undersøgelse er medlemmer af en fagforening, men igen med en negativ skævhed i forhold til de atypiske, idet organisationsgraden ifølge denne undersøgelse er 84% for de typiske og 70% for de atypiske.[3] Den kollektive beskyttelse, som fagforeningsmedlemskabet yder, er altså i noget mindre grad til stede for de atypiske, selv om deres organisationsgrad dog stadig i international sammenligning er meget høj.

Tabel 5.22.
Andel, der er medlem af en fagforening, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	2010		2000	2010
Alle	76	81	5	4.220	4.863
Ansættelsesform					
Typisk	80	84	4	3.263	3.724
Fuld tid		84			3.335
Deltid		81			389
Atypisk	60	70	10	954	995
Tidsbegrænset	62	79	17	160	112
Vikar	60	71	11	10	28
Opgavebestemt	65	69	4	79	68
Bijob (med hovedjob)	75	84	9	440	421
Bijob (udover selvstændig)		75			112
Bijob (studerende)		50			26
Andet	68	83	15	96	144

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Den multivariate analyse, som er vist i tabel 5.23 (se bilag side 142-156), viser, at organisationsgraden ikke er signifikant forskellig for typisk og atypisk beskæftigede. De faktorer, der har den store indflydelse på organisationsgraden er i stedet alder (især under 30, men også 30-39), lavere funktionæransættelse (manuelt og ikke-manuelt), ansættelse i privat sektor, region (Hovedstaden ligger lavest) og uddannelse (lang og mellemlang videregående uddannelse ligger lavest) og endelig – og nok så væsentligt

3 Som ved a-kassemedlemskabet er tallet 81% for den faglige organisationsgrad er antagelig noget højere end det reelle tal, da organisationsgraden ved denne type undersøgelser traditionelt viser et højere niveau end ved registertællinger. Ifølge andre kilder ligger den faglige organisationsgrad generelt set i dag på ca. 70% (jf. Due m.fl. 2010: 17, Scheuer 2007: 26). Igen må man antage, at de rapporterede forskelle mellem fx typisk og atypisk ansatte medarbejdere er reelle.

– overenskomstdækning, hvor odds er halvt så store for dem, der muligvis eller ikke er dækket, imod dem, der ved, at de er dækket.

Den multivariate analyse viser således, at atypiske har en lavere faglig organisationsgrad end de typiske, men at dette kan forklares med en række andre faktorer, og tilsyneladende ikke lige hænger sammen med det, at de har en atypisk beskæftigelse. Atypiske føler derfor tilsyneladende samme behov for at stå fagligt organiseret, dvs. være inde i fællesskabet, som de typiske. To modstridende tendenser gør sig nok gældende her: På den ene side kan det trække nedad, at man ikke har rettigheder og regnes på lige fod med "de faste", kernearbejdskraften, men på den anden side kan det, at de atypiske i særlig grad mangler rettigheder og er risikoudsatte gøre, at de føler mere behov for at stå i en faglig organisation, simpelthen fordi de er tættere på at kunne få brug for den.

Kapitel 6. Betydningen af risikovilkår i dag – Konklusioner

6.1. Sammenfatning af hovedresultaterne

Denne undersøgelse har resulteret i en række meget markante resultater, når det gælder den betydning, det i dag har at arbejde på de risikovilkår, som gælder for personer i atypiske ansættelsesformer i dag.

For det første har det vist sig, at omkring hver femte lønmodtager er ansat på atypiske vilkår. Dog er de 8,7% heraf dobbeltjobbere, og dermed er det snarere 10-12%, men også dobbeltjobberne er vigtige, i det omfang denne del af arbejdsmarkedet synes at være mindre reguleret og dermed mere usikkert. 10-12% er bestemt et højt tal, og det svarer nogenlunde til tallet for ti år siden. Man kan på den ene side beroligende sige, at andelen således ikke er steget, men på den anden side – og mere foruroligende – må det også påpeges, at det således er en ikke ubetydelig del af arbejdsstyrken, der permanent holdes uden for den sikkerhed og den beskyttelse, der trods alt gælder for flertallet af lønmodtagere herhjemme. Selv i den danske flexicurity-model holdes i omegnen af hver tiende på fuld fleksibilitet og næsten helt uden sikkerhed.

I undersøgelsen her er det lykkedes gennem en spørgeteknisk forbedring at finde en række yderligere grupper, som kan kategoriseres som atypiske, men hermed kan det ikke påvises, at andelen i atypisk ansættelse er steget de sidste ti år, kun at lidt flere er omfattet, end man hidtil har antaget. Igen skal det understreges, at den vandrende arbejdskraft af metodologiske grunde må antages stort set ikke at være kommet med blandt respondenterne i denne undersøgelse, da den er meget vanskelig at få kontakt med vha. surveyundersøgelser. Derfor er undersøgelsens andel af atypiske klart et mindstemål.

For det andet kan man konstatere, at i modsætning til hvad der normalt antages i den internationale forskning, så udgør deltidsansættelse i Danmark ikke i sig selv et risikovilkår. Som det fremgår af kapitel 5, så er de deltids-, men ikke tidsbegrænset ansattes vilkår helt altovervejende identiske med de fuldtidsansattes på de indikatorer, som her er målt. De ca.

20%, der her regnes som atypiske, omfatter således ikke deltidsansatte, og det er netop derfor, at tallet er ganske højt.

Derimod udgør – for det tredje – atypisk ansættelse i form af tidsbegrænset ansættelse, projektansættelse, vikaransættelse osv. klart et risikovilkår, som det også fremgår af kapitel 5. Disse forskellige grupper af atypiske er også indbyrdes noget forskellige mht. den manglende sikkerhed og tryghed, men det generelle træk er, at de atypiske skiller sig klart ud fra virksomhedernes og det offentliges kernearbejdskraft, dvs. dem, der er ansat i ansættelseskontrakter uden sidste arbejdsdag.

Denne konklusion holder også, når man kontrollerer for en række andre faktorer, som i den internationale forskning har været anvendt til at forklare, at det ikke var det atypiske i sig selv, der var så afgørende, men mere manglende uddannelse, ung alder, placering i bestemte brancher osv. Denne "bortforklaring" holder ikke i den danske sammenhæng, som det klart fremgår af de multivariate logistiske tabeller i analysen i kapitel 5. Andre faktorer spiller naturligvis ind på, om en lønmodtager har stærkt svingende arbejdstider eller ret til de fem feriefridage, men i langt de fleste tilfælde kan det vises, at atypisk ansættelse er en selvstændig faktor, der kan forklare de ringere vilkår. En oversigt over resultaterne fremgår af tabel 6.1.

Tabel 6.1.
Signifikante forskelle mellem atypisk og typisk ansatte i en række multivariate analyser. Procent 2010.

	Atypiske	Typiske	Signifikans-niveau
Andel med skriftligt ansættelsesbevis	71	98	***
Andel med arbejdsmarkedspension	41	93	***
Andel, der har feriefridagene	44	91	***
Andel med svingende arbejdstider	60	28	***
Andel, der får tilbudt kurser og efteruddannelse	42	90	***
Andel, der har deltaget i med-arbejdersamtale (MUS)	17	73	***
Andel, der kan arbejde hjemmefra	53	51	NS
Andel med overenskomstdækning	68	75	***
Andel med en valgt tillidsrepræsentant (TR)	38	63	***
Andel forsikret imod ledighed	76	91	*
Andel medlem af fagforening	70	84	NS

Kilde: Krydstabellerne i kapitel 5 (dvs. tabel 5.1, 5.3 m.fl). Signifikansniveauer kommer fra tabellerne i bilaget, dvs. tabel 5.2, 5.4 m.fl., jf. side 147-56.
Note: Procenterne i krydstabeller og multivariate tabeller er ikke helt identiske. Dette skyldes, at de multivariate analyser kræver flere oplysninger per respondent end nødvendigt i en simpel krydstabel.

Tabel 6.1 viser, at kun når det gælder to af de 11 indikatorer, er der ingen forskel på typisk og atypiskes vilkår, og det drejer sig om retten til at arbejde hjemme og medlemskab af fagforening. På de ni øvrige områder er de atypiske signifikant ringere stillet end de typiske, og det vil sige,

- At færre har et skriftligt ansættelsesbevis,
- At færre har indbetaling til arbejdsmarkedspension,
- At færre har ret til de overenskomstaftalte feriefridage,
- At flere har stærkt svingende arbejdstider,
- At færre får tilbudt kurser og efteruddannelse,
- At færre har deltaget i en medarbejderudviklingssamtale,
- At færre er dækket af en kollektiv overenskomst,
- At færre har en valgt tillidsrepræsentant, og
- At færre er forsikret imod ledighed.

Som et sideresultat af analysen kan det understreges, at tilstedeværelsen af en kollektiv overenskomst viser sig at have stor selvstændig betydning for tilstedeværelsen af en række af disse goder. Der er derfor ikke tvivl om, at en øget indsats – både for at øge overenskomstdækningen og for at inddrage de atypiske ansatte under de rettigheder, de typiske har – vil være af stor betydning for at mindske risikoen for den femtedel af arbejdsstyrken, de atypiske udgør.

Det er nyt i forhold til den eksisterende forskning, at der er en så betragtelig forskel mellem medarbejdere i typiske og i atypiske ansættelsesforhold, som tilfældet faktisk er. Der er tale om en akkumulering af ringere vilkår, både juridisk, økonomisk, udviklingsmæssigt og med hensyn til mulighederne for kollektiv repræsentation.

Er det blevet værre i løbet af de sidste ti år? Et billede heraf kan man få i tabel 6.2. Her ser man, at der på en række områder faktisk er sket forringelser:

- Færre har det skriftlige ansættelsesbevis i 2010 end i 2000
- Klart færre har arbejdsmarkedspension
- Klart flere har svingende arbejdstider
- Klart færre har en valgt tillidsrepræsentant

Men på den anden side:

- Flere kan arbejde hjemmefra nu og da
- Overenskomstdækningen er trods alt blevet højere
- Flere er blevet organiseret i fagforening.

Tabel 6.2.
De atypisk ansattes forhold fra 2000 til 2010. Procent og difference.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	2010		2000	2010
Andel med skriftligt ansættelsesbevis	84	71	-13	942	758
Andel med arbejdsmarkedspension	70	41	-29	909	758
Andel med svingende arbejdstider	31	60	29	942	979
Andel, der får tilbudt kurser og efteruddannelse	25	42	17	698	758
Andel, der kan arbejde hjemmefra	19	53	34	910	758
Overenskomstdækning	52	68	16	1.392	705
Andel med en valgt tillidsrepræsentant (TR)	66	38	-28	906	596
Andel forsikret imod ledighed	75	76	1	1.085	984
Andel medlem af fagforening	60	70	10	954	995

Kilde: Tabellerne i kapitel 5.

Der er generelt tale om flere vilkår, der er blevet forringet end forbedret.

Som en sidste ting har vi i denne analyse valgt specielt at se på, hvilke forskelle der er i vilkårene for dem, der har atypisk ansættelse, når man specielt ser på dem, der er medlemmer af et LO-forbund, set i forhold til øvrige atypisk ansatte. Resultaterne af denne analyse fremgår af tabel 6.3.

Det fremgår af tabel 6.3, at de atypiske LO-medlemmer og de øvrige atypiske på nogle punkter har nogenlunde de samme vilkår: Andelen med skriftligt ansættelsesbevis, med arbejdsmarkedspension, med kurser og efteruddannelse, med overenskomstdækning og med valgt TR ligger på samme, ofte ret lave niveau. Til gengæld forholder det sig anderledes, når det gælder:

- Andelen med svingende arbejdstider, hvor niveauet for LO-medlemmer ligger ti procentpoint lavere end for de øvrige atypiske
- Andelen, der kan arbejde hjemmefra, hvor de øvrige atypiske ligger langt højere end LO-medlemmerne, idet dog også de sidstnævntes niveau her også er steget.
- Forsikring imod ledighed, hvor LO-medlemmerne ligger klart højst blandt de atypiske.

Tabel 6.3.
De atypisk ansattes forhold i 2000 og 2010: Sammenligning mellem atypiske LO-medlemmer og øvrige atypisk ansatte. Procent og difference.

	Procent								
	For 2000			For 2010			Difference 2000-2010		
	LO-medl.	Øvrige	Alle	LO-medl.	Øvrige	Alle	LO-medl.	Øvrige	Alle
Andel med skriftligt ansættelsesbevis	85	84	84	73	70	71	-12	-14	-13
Andel med arbejdsmarkedspension	74	67	70	40	42	41	-34	-25	-29
Andel med svingende arbejdstider	22	36	31	52	62	60	30	26	29
Andel, der får tilbudt kurser og efteruddannelse	29	22	25	40	42	42	11	20	17
Andel, der kan arbejde hjemmefra	5	31	19	27	62	53	22	31	34
Overenskomstdækning	94	53	52	69	68	68	-25	15	16
Andel med en valgt tillidsrepræsentant (TR)	70	63	66	39	37	38	-31	-26	-28
Andel forsikret imod ledighed	93	67	75	94	72	76	1	5	1

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.

Ser man på udviklingen siden år 2000, er det især bemærkelsesværdigt, at overenskomstdækningen er faldet så meget, som den er, netop for LO-medlemmerne, fra 94 til 69%, ligesom andelen med arbejdsmarkedspension har taget et virkeligt kraftigt dyk, fra 74 til 40%. TR-dækningen blandt de atypisk ansatte LO-medlemmer er også gået kraftigt tilbage. Disse tre områder – manglende kollektiv overenskomst, manglende TR og manglende arbejdsmarkedspension – er antagelig i høj grad sammenhængende, idet det ofte vil være overenskomsten, der sikrer både arbejdsmarkedspensionen og TR-beskyttelsen. Det er imidlertid en særdeles uheldig udvikling for LO-medlemmerne blandt de atypisk ansatte, at deres kollektive dækning og beskyttelse på denne måde er kommet til at omfatte klart færre.

6.2. Konklusioner og perspektiver

Som hovedkonklusion kan man således anføre, at atypisk ansættelse er et klart risikovilkår, og at risikoen bl.a. kommer til udtryk på de ni områder, hvor der er påvist klare forskelle ovenfor. For de typisk ansatte – kernearbejdskraften – bærer virksomheden en del af markedsrisikoen på den måde, at svingninger i afsætning og overskud ikke påvirker de ansattes vilkår i større grad (i hvert fald ikke eller kun yderst sjældent i form af, at feriefridagene sløjfes eller arbejdsmarkedspensionen reduceres). Den fleksibilitet, som virksomhederne ønsker, når de anvender atypiske ansættelser, indebærer således de facto en mindskelse af denne beskyttelse eller afskærmning, således at markedsrisikoen i langt højere grad skal bæres af den enkelte atypiske medarbejder. Desuden går den investering, som mange virksomheder foretager i medarbejderne, i form af kurser, efteruddannelse og medarbejdersamtaler, i høj grad de atypiske forbi. Også dette er et risikovilkår for de atypiske, fordi fx efteruddannelse har stor betydning for den enkeltes fremtidige position på arbejdsmarkedet i form af at få og fastholde et attraktivt og vellønnet job. Da livslang ansættelse bliver stadig mindre udbredt, er evnen og muligheden for at få et nyt job af altafgørende betydning, og her kan de atypiske i høj grad risikere, at blive stående på perronen, når toget med jobudvikling og efteruddannelse kører.

Det er faktisk ikke så lidt af et paradoks, at man i den danske flexicurity-model, hvor man altid omtaler virksomhedernes gode muligheder for at ansætte og afskedige som de ønsker det, alligevel finder så mange med atypisk ansættelse. Virksomhederne – nogle virksomheder – finder det åbenbart opportunt at slække yderligere på de få ansættelsesregler, der trods alt findes. Som nævnt pålægger de en bestemt, mindre del af deres ansatte at bære en betydelig del af markedsrisikoen, som de mere fastansatte er bedre afskærmet fra. Hermed får vi et tvedelt arbejdsmarked, hvor nogle fastholdes i jobtyper, hvor konstant risiko og dermed personlige usikkerhed er et vilkår.

Hvad kan der gøres? Det gælder næppe om at få de atypisk ansatte ind i normale job, da dette næppe vil være reelt muligt. Men man kan øge indsatsen for,

- At bevidstheden om omfanget af atypisk ansættelse generelt i samfundet og lokalt på virksomheder og i offentlige organisationer bliver belyst og kommer "op til overfladen", således at ledelsen i højere grad tvinges til at begrunde dette omfang.

- At der skabes mere dokumentation og åbenhed om de vilkår, de atypisk ansatte har på arbejdspladsen og i ansættelsesforholdet, således at forskellene ikke bare kan fejes under gulvtæppet, men skal begrundes åbent.
- At lovgivning og kollektive overenskomster i højere grad indrettes på, at der også findes ansatte på atypiske vilkår, og at disse også skal have del i de rettigheder, de fastansatte har. Dette kan bl.a. ske ved at mindske forekomsten af karensbestemmelser o.l. i de kollektive overenskomster.

Det er sådan set besynderligt, at man ikke kan afskaffe atypiske ansættelser i det fleksible Danmark (og knap så mærkeligt i det kontinentale Europa), men der kan bestemt gøres mere for at sikre, at de risikovilkår, der helt uproportionalt ligger på de atypiskes skuldre, gøres mere sikre og tålelige.

Litteratur

Addison, J.T. og Surfield, C.J. (2009). *Atypical Work and Employment Continuity*. Working Paper Series 12-08, Rimini Centre for Economic Analysis.

Addison, J.T. og Surfield, C.J. (2007). "Atypical Work and Pay." *Southern Economic Journal,* 73 (4):1038-1065.

Andersen, S.K. (2007). "Vikarer mellem fleksibilitet og sikkerhed." *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9(4):63-79.

Aronsson, G., K. Gustafsson og M. Dallner (2002). "Work enviroment and health in different types of temporary jobs." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11: 2, 151-175.

Atkinson, J. (1984). *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Brighton,UK: Institute of Manpower Studies.

Beck, U. (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage.

Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity.

Bredgaard, T., F. Larsen, P. K. Madsen & S. Rasmussen (2009). *Flexicurity and atypical employment in Denmark*. CARMA Research Paper 2009:1. Aalborg: CARMA.

Broschak, J. og A. Davis-Blake (2006). "Mixing standard work and nonstandard deals: The consequences of heterogeneity in employment arrangements." *Academy of Management Journal*. 49(2), 371-393.

Burchell, B., S. Deakin og S. Honey (1999). *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment*. Employment Relations Series, No. 6. London: Department of Trade and Industry.

Deding, M. og V. Jakobsen (2006): *Indvandreres familieliv og arbejdsliv*. København: SFI 06:31.

Due, J. og J. S. Madsen (2003). *Fra magtkamp til konsensus – Arbejdsmarkedspensionerne og den danske model*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, J. J. S. Madsen og M. D. Pihl (2010). «Udviklingen i den faglige organisering: Årsager og konsekvenser for den danske model.» *LO-dokumentation*, nr. 1: 3-184. København: Landsorganisationen i Danmark.

Due, J. og J. S. Madsen, Jørgen Steen (2006). *Fra Storkonflikt til Barselsfond, Den danske model under afvikling eller fornyelse*. København: Jurist- og Økonomforbundets forlag

Edwards, R. (1979). *Contested terrain: The transformation of workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books.

Ejrnæs, A. (2008). *Integration eller isolation*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

European Commission (2001). *Employment in Europe 2001: Recent Trends and Prospects*. Luxemburg: European Commission.

European Commission (2003). *Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects*. Luxemburg: European Commission.

European Commission (2006). *Employment in Europe 2006*, Brussels: European Commission.

European Commission (2007a). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through flexibility and Security*, Brussels: Communication COM(2007) 359.

European Commission (2007b). *Employment in Europe 2007*, Brussels: European Commission

Green, C., P. Kler & G. Leaves (2010). "Flexible Contract Workers in Inferior Jobs. Reappraising the Evidence." *British Journal of Industrial Relations* 48(3): 605-30.

Hansen, J. A. og N. W. Hansen (2009). "Polonia i København. Et studie af polske arbejdsmigranters løn-, arbejds- og levevilkår i Storkøbenhavn." LO-Dokumentation, nr. 1: 7-112. København: Landsorganisationen i Danmark.

Hirsch, Barry T. (2005). "Why do part-time workers earn less? The role of worker and job skills." *Industrial and Labor Relations Review* 58:525–51.

Hirsch, Barry T., and Edward J. Shumacher (2004). "Match bias in wage gap estimates due to earnings imputation." Journal of Labor Economics 22:689–722.

Holt Larsen, H. (2010). *Human Resource Management – Licence to Work*. København: Forlaget Valmuen.

Kalleberg, A. L., Rasell, E., Hudson, K.,Webster, D., Reskin, B. F., Cassirer, N., et al.(1997). *Nonstandard work, substandard jobs: Flexible work arrangements in the U. S. Washington*, DC: Economic Policy Institute.

Kalleberg, A. L. (2009). "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* 74(1): 1-22.

Larsen, T. P., S. E. Navrbjerg og M. M. Johansen (2010). "Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen. Tillidsrepræsentantundersøgelsen 2010." *LO-Dokumentation*, Rapport I. København: Landsorganisationen i Danmark.

Madsen, M. og A. Petersen (2000). ”Ny ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked.” *LO-Dokumentation* nr. 2: 55-99. København: Landsorganisationen i Danmark.

Navrbjerg, S. E., T. P. Larsen, T. P., og M. M. Johansen (2010). ”Tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede. Sammenfatning af TR-undersøgelsen 2010.” *LO-Dokumentation*, Rapport I. København: Landsorganisationen i Danmark.

Neergaard, K. (2006). *Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv – tilleggsundersøkelse til AKU 2005 4. kvartal*. Oslo: Fafo.

Neergaard, K. & T. Stokke (1996). *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 198. Oslo: Fafo.

Olsen, K.M. (2006). *Atypiske ansettelser – dårlige jobber?* Tidsskrift for Samfunnsforskning (47) 3-2006:387.

Scheuer, S. (1996). *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Scheuer, S. (1997). *Arbejdstid og overenskomst*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Scheuer, S. (2003). ”Dimensioner af frihed i arbejdslivet: Fordelingen af ikke-løngoder i arbejdet.” *LO-Dokumentation* nr. 2: 5-104. København: Landsorganisationen i Danmark.

Scheuer, S. (2007). «Eroderes den danske model?» *Social Kritik. Tidsskrift for social analyse & debat*, 19(112): 25-8.

Scheuer, S. (2009). *Funktionær eller ej? Funktionæransættelsens omfang og betydning i den danske model*. København: Notat udarbejdet for HK/Privat.

Scheuer, S. og M. Madsen (2000). «Mod en ny balance mellem kollektivisme og individualisme. Ændringer i overenskomstdækning og i udbredelsen af ansættelsesbeviser.» *LO-Dokumentation*, nr. 2: 5-55. København: Landsorganisationen i Danmark.

Scheuer (2004). *Feriefridage og valgfrihed – kan kollektive overenskomster og individuel valgfrihed forenes*. Økonomi og Politik. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Vejrup-Hansen, P. (2000). *Det fleksible arbejdsmarked. Jobomsætning, mobilitet og ledighed*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Winch, F. (2010). *Reflections on the European Community Directive on fixed term work*. CESR Review, July 2010. Centre for Employment Studies Research, University of the West of England.

Atypisk ansattes retsstilling efter lovgivning og overenskomst

Af advokat Ane Kristine Lorentzen,
Arbejdsretsafdelingen LO

Indholdsfortegnelse

Indledning 75

1. Ansættelsesformerne – terminologien 76

2. Generelt om lønmodtagerbegrebet 81

3. Lønmodtagerbegrebet i de ansættelsesretlige love 82

4. Lønmodtagerbegrebet i overenskomsterne 83

5. Er de atypisk ansatte beskyttet af gældende lovgivning, og i hvilket omfang reguleres deres ansættelser af de kollektive overenskomster? 84

5.1. Atypisk ansattes lovgivningsmæssige beskyttelse 85

5.1.1. Lov om tidsbegrænset ansættelse 85

5.1.2. Deltidsloven 92

5.1.3. Lov om vikarer – skal implementeres inden den 5. december 2011 95

5.1.4. Ansættelsesbevisloven 101

5.1.5. Funktionærloven 103

5.1.6. Ferieloven 106

5.1.7. Lov om kollektive afskedigelser 107

5.1.8. Jobklausulloven 108

5.1.9. Ligebehandlingsloven 110

5.1.10. Ligelønsloven 110

5.1.11. Barselloven 112

5.1.12. Andre ansættelsesretlige love 113

5.1.13. Arbejdsløshedsforsikringsloven 113

5.1.14. Sygedagpengeloven 114

5.1.15. Skattelovgivningen 115

5.1.16. Arbejdsmiljøloven 116

5.2. Vurdering af beskyttelsesniveauet for atypisk ansatte efter lovgivningen 117

5.3. Atypisk ansattes overenskomstmæssige beskyttelse 118

5.3.1. Tidsbegrænset ansatte 118

5.3.2. Vikarbureauvikarer og andre udlejede lønmodtagere 124

5.3.3. Selvbeskæftigedes overenskomstmæssige beskyttelse 134

5.3.4. Ansatte med bijob og deltidsansattes overenskomstmæssige beskyttelse 137

5.4. Vurdering af beskyttelsesniveauet for atypisk ansatte efter overenskomsterne 139

6. Litteratur 141

Indledning

Love og overenskomster har som udgangspunkt sigte på de *typiske ansættelsesformer*, altså de tidsubegrænset fuldtidsansatte medarbejdere. Dette præger regelgrundlaget og medfører en risiko for, at lønmodtagere med atypiske ansættelsesformer i større eller mindre grad ikke omfattes af den tilsigtede regulering og ikke ydes den nødvendige beskyttelse.

For eksempel er ansatte med tidsbegrænset ansættelse ofte ikke omfattet af overenskomstmæssige goder som fx ret til uddannelse, sygeløn, fratrædelsesgodtgørelse m.v., idet disse goder er knyttet op på en bestemt anciennitet i virksomheden.

I det følgende foretages en vurdering af, hvorvidt de atypisk ansatte og de selvbeskæftigede er omfattet af den arbejdsretlige regulering overordnet set, og hvordan det forholder sig i forhold til de enkelte love og overenskomster eller dele heraf. *Rummes den atypiske arbejdskraft af lønmodtagerbegrebet - og hvis de gør: i hvilket omfang omfattes de da af den med lov og overenskomst tilsigtede regulering?*

1. Ansættelsesformerne – terminologien

Temaet for denne undersøgelse er de atypisk ansatte og de selvbeskæftigede. I det følgende vil det nærmere blive undersøgt, hvorledes det forholder sig med den arbejdsretlige regulering af følgende grupper:

- tids- eller opgavebegrænset ansættelse
- vikarbureau-ansættelse
- lønmodtagere med bijob, herunder deltidsproblemstillinger
- selvbeskæftigede

For så vidt angår de atypisk ansatte består gruppen primært af de tidsbegrænset ansatte i form af åremålsansatte (ansættelse til en bestemt fastlagt dato), opgavebestemt ansatte og vikarbureauvikarer, men også af lønmodtagere med flere job. Der er ingen tvivl om, at disse er lønmodtagere, men deres ansættelsesform betyder, at de ikke fuldt ud omfattes af den arbejdsretlige regulering, det være sig fordi de ikke omfattes af konkret lovgivning eller dele heraf eller ikke fuldt ud opnår overenskomstmæssige rettigheder.

Det typiske ansættelsesforhold er bl.a. karakteriseret ved, at det er indgået for en tidsubegrænset periode. Med hensyn til de **tidsbegrænsede ansættelser** forholder det sig modsat. Disse ansættelsesforhold er nemlig begrænset således, at det fra starten ligger fast, hvilken dato ansættelsen skal ophøre (tidsbegrænset ansættelse), eller det kan være begrænset således, at ansættelsen ophører, når et bestemt arbejdsresultat er opnået, eller en bestemt situation indtræffer, uden at dette kan datofastsættes (opgavebegrænset ansættelse). I kategorien er således fx vikarer, sæsonarbejdere, åremålsansatte og projektansatte. Oftest benyttes begrebet ”tidsbegrænset ansat” om såvel de ansættelsesforhold, der er tidsbegrænset til en fastlagt dato, som de ansættelsesforhold, der er tidsbegrænset ud fra en opgaves afslutning eller en begivenheds indtræden. Forskellen er alene, at der i de sidste to tilfælde ikke fra starten er sikkerhed om det nøjagtige tidspunkt for ansættelsesforholdets afslutning.

Man skal være opmærksom på, at forskellige ansættelsesretlige love ikke har samme definition af tidsbegrænset ansættelse. Lov om tidsbegrænset ansættelse indeholder ikke en definition, der svarer til fx funktionærlovens § 1, stk. 4, om tidsbegrænsede funktionærkontrakter, ligesom definitionen

i loven om tidsbegrænset ansættelse i øvrigt ikke svarer til tidsbegrænsede ansættelser i traditionel dansk arbejdsretlig forstand.

Vikarbureauvikarer falder typisk ind under gruppen af tidsbegrænset ansatte, da de i hovedreglen alene er ansat for et bestemt tidsrum. Det forekommer dog også, at vikarbureauerne ansætter "vikarer" i tidsubegrænsede ansættelsesforhold, hvor også eventuel tid mellem udsendelserne aflønnes. Typisk er vikaren dog ikke forpligtet til at påtage sig et anvist arbejde og får ikke løn, når der ikke anvises arbejde fra bureauets side.

Vikarbureauvikarerne har imidlertid så særegne forhold – primært på grund af deres relation til såvel vikarbureauet som til brugervirksomheden, som de udsendes til – at disse betragtes særskilt. Vikarbureauvikarerne har normalt alene en aftalerelation til vikarbureauet, men overenskomsterne i brugervirksomhederne har i nogle tilfælde betydning for deres løn- og ansættelsesvilkår, ligesom vikardirektivet i et vist omfang giver rettigheder og forpligtelser mellem vikaren og brugervirksomheden.

For så vidt angår lønmodtagere med **bijob/sekundær beskæftigelse** og lønmodtagere, der er ansat på **deltid**, kan det vel hævdes, at disse ikke er specielt atypiske. For disse grupper er der imidlertid flere karakteristika, som gør det naturligt at inddrage disse i undersøgelser om atypisk ansattes vilkår og regulering. Lønmodtagere med sekundær beskæftigelse er specielle derved, at de har mere end et job og dermed har flere opdragsgivere. I denne forstand ligger de tæt på gruppen af selvbeskæftigede. Med hensyn til lønmodtagere, der arbejder på deltid, er det tydeligt, at disse ikke er den primære målgruppe for den arbejdsretlige regulering, og at de på grund af deres deltidsbeskæftigelse ikke fuldt ud nyder samme beskyttelse efter lovgivningen og de kollektive overenskomster.

Om begrebet deltid anfører Ole Hasselbalch (II, s. 1536) at *"ved deltid tænkes normalt på en på forhånd aftalt ordning for den enkelte ansatte, som i en længere periode eller for ubestemt tid indebærer en mindre arbejdstid end den overenskomstmæssige normalarbejdstid."*

Deltidsloven og det bagved liggende direktiv regulerer deltidsansættelser. I den europæiske rammeaftale er en deltidsansat i § 3 defineret som en medarbejder, hvis normale arbejdstid – beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år – er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat. I lighed hermed fremgår det af aftalen mellem LO og DA om implementering af direktivet,

at ved en deltidsansat forstås *"en ansat hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat."*

De **selvbeskæftigede** skiller sig ud fra de øvrige atypiske ansættelsesformer. De selvbeskæftigede er ganske vist også at betragte som atypiske i den forstand, at de ikke tilhører gruppen af typiske lønmodtagere og i den forstand, at vi i en arbejdsretlig kontekst interesserer os for disse, bl.a. når deres beskæftigelse reelt er at sidestille med et ansættelsesforhold, og de dermed (bør) omfattes af den arbejdsretlige regulering.

Men gruppen af selvbeskæftigede befinder sig i gråzonen mellem lønmodtager og selvstændig erhvervsdrivende. Der eksisterer ikke en klar definition af gruppen, men begrebet "selfemployed persons" er ofte anvendt i internationale sammenhænge. Kendetegnende for de selvbeskæftigede er, at de hverken er i et traditionelt ansættelsesforhold eller er traditionelt selvstændige. De udfører arbejdsforpligtelserne personligt, har ingen ansatte og aftalen mellem hvervgiver og hvervtager er ikke typisk for aftaler mellem to selvstændige virksomheder, se nærmere nedenfor.

Herhjemme anvendes i øvrigt begreber som "arme og ben – virksomheder", "camouflerede lønmodtagere" og lign. Begreberne afspejler opfattelsen af, at disse grupper uretmæssigt holdes uden for overenskomster og ansættelsesretlig regulering.

I Arbejdsministeriets Rapport fra januar 1998 om Informationssamfundets betydning for jobindhold og jobskabelse defineres "utraditionelle ansættelsesformer" ved, at lønmodtageren har en anden – ofte mere fleksibel – tilknytning til arbejdspladsen end tidligere, og for flere er der tale om en række enkeltstående arbejdsopgaver. Det anføres heri endvidere, at "selfemployed persons" er personer, der arbejder for sig selv, men typisk kun har én aftager af deres produkter, samt at disse på samme måde som lønmodtageren er i et afhængighedsforhold over for denne aftager.

I Arbejdsministeriets Rapport fra arbejdsgruppen om den 3. gruppe fra 2000 beskæftiger arbejdsgruppen sig med personer, der befinder sig i gråzonen mellem lønmodtager og selvstændig erhvervsdrivende. Om den 3. gruppe anføres det, at personer, der ikke arbejder i et traditionelt ansættelsesforhold, men som samtidig ikke er traditionelt selvstændige, kaldes den 3. gruppe. Den 3. gruppe er en meget uensartet gruppe, der opfylder en blanding af de typiske kendetegn for selvstændige og de typiske kende-

tegn for lønmodtagere. Videre anføres det, at det kan være vanskeligt at fastlægge den retlige status mellem hvervtageren og hvervgiveren. I rapporten inddeles den 3. gruppe i to hovedkategorier; de selvbeskæftigede (selfemployed persons) og de tilknyttede.

Kendetegn for selvbeskæftigede er ifølge 2000-rapporten fx:

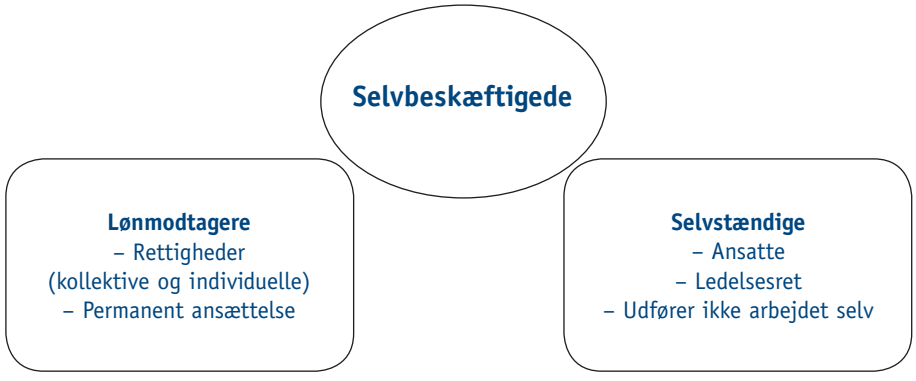
(alle kendetegn skal ikke nødvendigvis være opfyldt, men de fleste kendetegn skal gøre sig gældende for, at personen falder ind under gruppen)

- en selvbeskæftiget har en faktisk, nærmere bestemt hvervgiverkreds, der typisk består af én eller få hvervgivere (den selvbeskæftigede kan have været ansat i den virksomhed, som nu er hvervgiveren)
- en selvbeskæftiget får en væsentlig del eller hele indkomsten fra det/de pågældende hverv
- en selvbeskæftiget er forpligtet til at udføre hvervet personligt
- en selvbeskæftiget har ingen ansatte
- en selvbeskæftiget arbejder opgavebestemt
- en selvbeskæftiget arbejder i egne lokaler
- en selvbeskæftiget arbejder med eget udstyr

En selvbeskæftiget kan fx være en konstruktør, der er blevet outsourcet af en virksomhed i entreprenør- og byggebranchen, der nu er hvervgiveren. I stedet for at være ansat i virksomheden som konstruktør, bliver konstruktøren underleverandør af blandt andet projekteringsbistand.

Om de tilknyttede nævnes det bl.a. i rapporten, at de tilknyttede er tilknyttet en virksomhed for at udføre enten en bestemt opgave eller for en bestemt tid. Videre nævnes, at den tilknyttede fx kan være en journalist, der skriver artikler til en række blade og aviser, og således sammenstykker sit arbejdsliv med opgaver for et større antal hvervgivere. Et andet eksempel kan være en musiker, som har mange enkeltstående arrangementer på restauranter og hoteller, i foreninger eller firmafester.

I LO-dokumentation Nr. 2/2000 – Nye ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked, beskrives de selvbeskæftigede som kendetegnet ved at ligge mellem de traditionelle grupper på arbejdsmarkedet – lønmodtagere og selvstændige. Med følgende figur angives hovedkarakteristika for grupperne, jf. LO-dokumentation, s. 66-67:



Hensigten er her i første omgang at identificere dem, der reelt har lønmodtagerstatus og dermed befinder sig inden for den arbejdsretlige regulering. Det kan også forekomme, at visse selvbeskæftigede alene omfattes af dele af den ansættelsesretlige regulering, mens de i andre henseender betragtes som selvstændige. Dette betyder, at når der i denne rapport anvendes begrebet selvbeskæftiget, er dette udtryk for et ønske om at identificere de typer af beskæftigede i gråzonen, som falder ind under eller bør falde ind under den ansættelsesretlige regulering, helt eller delvist.

2. Generelt om lønmodtagerbegrebet

Traditionelt karakteriseres lønmodtagerforholdet ved en aftale med en arbejdsgiver indeholdende forudsætningen om, *at* den ansatte personligt skal udføre arbejdet, *at* arbejdsgiver har instruktionsbeføjelsen, og *at* der for den ansatte består en betydelig økonomisk afhængighed.

Omvendt karakteriseres den kommercielle aftale om arbejde ved, at den er indgået mellem parter, der bevarer deres uafhængighed, og at aftalen lyder på tilvejebringelse af et vist arbejdsresultat.

I visse tilfælde rummer en aftale karakteristika fra såvel lønmodtagerforholdet som den kommercielle aftale. Dette kan være tilfældet for de selvbeskæftigede, fx freelance journalisten eller den selvbeskæftigede håndværker (arme og ben), ligesom det kan være tilfældet i vikarsituationer, hvor arbejdsgiverforpligtelserne er delt mellem vikarbureauet og brugervirksomheden.

I den ansættelsesretlige litteratur og praksis antages det, at de enkelte regelsæt på det arbejdsretlige område hviler på nogle fælles forestillinger om, hvad lønmodtagerbegrebet dækker over, jf. bl.a. Ole Hasselbalch (I), s. 67 ff. Dette betyder, at eksistensen af et teoretisk/abstrakt lønmodtagerbegreb anerkendes, om end begrebet langt fra er særlig fast og også i et vist omfang udvikles over tid fx på grund af de ansattes tiltagende egen disponering over arbejdet og den deraf følgende mindre grad af udnyttelse af instruktionsbeføjelsen fra arbejdsgiverside.

Ved vurdering af hvilken personkreds, der omfattes af konkret ansættelsesretlig lovgivning, indgår således i et vist omfang det teoretisk/abstrakte lønmodtagerbegreb kombineret med en fortolkning af det enkelte regelsæt, herunder regelsættets formål.

3. Lønmodtagerbegrebet i de ansættelsesretlige love

Ved vurderingen af hvilken personkreds, der omfattes af konkret ansættelsesretlig lovgivning, indgår som nævnt ovenfor, i et vist omfang det teoretisk/abstrakte lønmodtagerbegreb kombineret med en fortolkning af det enkelte regelsæt, herunder regelsættets formål.

De enkelte regelsæt er ikke særlig præcise, når det kommer til at definere, hvilke grupper der er omfattet af regelsættet, og meget er derfor overladt til domstolene og afgørelsesorganerne i øvrigt.

I en række ansættelsesretlige love henvises blot til *"lønmodtagere",* jf. fx foreningsfrihedsloven, lov om kollektive afskedigelser m.fl. I bl.a. ansættelsesbevisloven, ferieloven og deltidsloven fremgår det, at disse vedrører *"personer der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold"*, mens arbejdsmiljøloven regulerer *"arbejde for en arbejdsgiver"*.

Da hensynet til lovgivningens formål indgår, og retsstillingen i et vist omfang baserer sig på konkrete vurderinger, kan der være forskelle på de enkelte lovområder for, hvem der anses for beskyttet efter loven. Altså kan en person, der anses for at være lønmodtager efter én lov, ikke altid anses herfor efter en anden lov.

For så vidt angår love, der hviler på underliggende EU-regler, skal det i øvrigt bemærkes, at disse i en vis udstrækning overlader det til national ret at definere, hvem der anses for lønmodtager. I relation til visse af reglerne anvendes imidlertid en EU-retlig definition, der skal sikre, at grupper af lønmodtagere ikke fjernes fra reglernes anvendelsesområde. Således er anvendelsesområdet for traktatens regler om arbejdskraftens fri bevægelighed afgørende for lønmodtagerbegrebets indhold og kan ikke variere fra land til land, jf. Ole Hasselbalch (I), s. 114f.

4. Lønmodtagerbegrebet i overenskomsterne

I den kollektive arbejdsret er udgangspunktet, at de kollektive overenskomster anses for områdeoverenskomster, således at disse dækker alle lønmodtagere hos den overenskomstdækkede arbejdsgiver, når der udføres arbejde inden for overenskomstens faglige område. Begrænsninger heri kan selvfølgelig være aftalt, som det fx er tilfældet med medlemsoverenskomster.

Overenskomsterne forudsætter således også som udgangspunkt, at disse alene finder anvendelse på *lønmodtagere*. Det forekommer sjældent, at overenskomsterne forholder sig til forståelsen af, hvem der anses for lønmodtagere efter overenskomsten eller med andre ord forholder sig specifikt til overenskomstens personlige gyldighedsområde, og derfor får det generelle lønmodtagerbegreb betydning i tvivlstilfælde, jf. ovenfor under 2 og 3.

Med mindre overenskomsten udtrykkeligt bestemmer det modsatte, hører både deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte og løsarbejdere under overenskomstens bestemmelser. Det er således alle med et egentlig ansættelsesforhold til arbejdsgiver under overenskomsten, der er dækket heraf, uanset om ansættelsen er begrænset med hensyn til arbejdstid eller ansættelsens længde. Anderledes, og mere nuanceret forholder det sig, hvor der er tale om arbejdskraft, hvor der formelt set ikke er etableret et ansættelsesforhold til den overenskomstdækkede arbejdsgiver, som beskæftiger pågældende, det være sig den selvbeskæftigede eller vikarbureauvikaren eller indlejet arbejdskraft fra en anden virksomhed end et vikarbureau.

I relation til overenskomstdækningen af de atypiske ansættelsesformer har der særlig været tvist om:

- hvorvidt der er tale om en ansat eller en selvbeskæftiget eller
- hvorvidt den udsendte fra et vikarbureau omfattes af brugervirksomhedens overenskomst og/eller af vikarbureauets overenskomst
- hvorvidt et bestemt arbejde er at anse for entreprisearbejde eller indleje af arbejdskraft og dermed omfattet af den/de overenskomster, der gælder ved beskæftigelse af vikarer fra et vikarbureau

Inden for de senere år er det særlig disse tre problemstillinger, der har givet anledning til tvist.

5. Er de atypisk ansatte beskyttet af gældende lovgivning, og i hvilket omfang reguleres deres ansættelser af de kollektive overenskomster?

De ansættelsesretlige love er generelt præget af, at disse har eller har haft sigte på de typiske ansættelsesformer. Der er derfor risiko for, at lønmodtagere med atypiske ansættelsesformer ikke opnår tilstrækkelig beskyttelse efter lovgivningen. Det kan forholde sig således, at lønmodtagere i atypiske ansættelsesforhold ikke opnår den tilsigtede – og samme – beskyttelse efter lovgivningen som typiske lønmodtagere, fx fordi der i lovgivningsprocessen ikke har været fokus på disse grupper. Ligeledes kan det forholde sig således, at der for disse grupper er behov for (flere) særlige lovgivningsinitiativer specifikt for disse. (altså evt. indeholdende en anden materiel beskyttelse). Endelig kan der fra lovgivers side være et ønske om at udelukke visse lønmodtagergrupper fra specifikke ansættelsesretlige love.

Generelt kan det konstateres, at den ansættelsesretlige lovregulering, der findes vedrørende særlige atypiske lønmodtagergrupper, udspringer af EU-retlig regulering. Dette gælder for fx direktivet om tidsbegrænset ansættelse, deltidsdirektivet og senest vikardirektivet med forventet lovimplementering senest 5. december 2011.

Tilsvarende kan det konstateres, at overenskomsterne i et vist omfang over de senere år har forholdt sig til ansatte med atypiske ansættelsesformer, fx arbejdsgivernes brug af vikarer fra vikarbureauer, derved at der er indgået såkaldte ”vikarprotokollater” eller egentlige vikaroverenskomster.

I det følgende beskrives og vurderes udvalgt lovgivning og kollektive overenskomster i lyset heraf for følgende grupper af atypiske ansættelsesforhold;

- tids- eller opgavebegrænset ansættelse
- vikarbureau-ansættelse
- lønmodtagere med bijob, herunder deltidsproblemstillinger
- selvbeskæftigede

5.1. Atypisk ansattes lovgivningsmæssige beskyttelse

Nedenfor gennemgås udvalgte ansættelsesretlige love og udvalgte love med betydning for lønmodtagere. Lovene gennemgås ud fra to vinkler. For det første ses der på, hvilke persongrupper der er omfattet af den udvalgte lov, altså om loven overhovedet dækker lønmodtagere med atypiske ansættelsesformer. Herefter ses på, hvilken beskyttelse loven giver atypisk ansatte, herunder om der er bestemmelser i loven af særlig betydning for atypisk ansatte, idet loven kan give særlige rettigheder til atypisk ansatte eller udelukke disse fra visse rettigheder.

5.1.1. Lov om tidsbegrænset ansættelse

Før vedtagelsen af Lov om tidsbegrænset ansættelse i 2003, som implementerede EU direktivet herom, fandtes der ikke i Danmark lovgivning, som specifikt relaterede sig til denne gruppe ansatte. Loven har til formål at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at anvende princippet om ikke-forskelsbehandling og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Den gruppe, der er omfattet af loven, er ”*lønmodtagere*”, og herved forstås i denne lov ”en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.” Definitionen svarer til den definition, der nu er blevet almindelig i den ansættelsesretlige lovgivning, jf. også ovenfor under pkt. 3 om lønmodtagerbegrebet i de ansættelsesretlige love.

Da direktivet er implementeret på en række overenskomstområder, gælder loven ikke for lønmodtagere, der i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til direktivet. Der er mellem DA og LO indgået aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse, som gælder for tidsbegrænsede ansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for området, og som ikke ved aftale eller kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der følger af direktivet. Der er indgået tilsvarende aftaler på andre områder, fx mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns kommune, Frederiksberg kommune og KTO.

Ligeledes gælder lovens materielle bestemmelser ikke, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angiven kollektiv overenskomst.

En tidsbegrænset ansat kan naturligvis tillige være ansat på deltid eller have den tidsbegrænsede ansættelse som et bijob. Endvidere vil der kunne forekomme tvivlstilfælde om afgrænsningen i relation til de selvbeskæftigede, som jo typisk har en aftalerelation til arbejdsgiveren, der er begrænset i tid.

I øvrigt er *vikarbureauvikarer specifikt undtaget fra loven,* hvorfor disse ikke nyder beskyttelse efter loven som andre tidsbegrænset ansatte. Det fremgår af § 2, stk. 2: "Loven gælder ikke for lønmodtagere, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed, …."

En stor og væsentlig gruppe af de tidsbegrænset ansatte er således undtaget fra denne regulering. Dette skyldes, at arbejdsmarkedets parter på europæisk plan oprindeligt ønskede en særskilt aftale for denne gruppe. Senere er vikardirektivet blevet en realitet, og der er dermed særlige regelsæt på vej i form af eventuel overenskomstimplementering og følgelovgivning, jf. nærmere nedenfor.

Endvidere er fra lovens område undtaget elever efter lovgivningen og stillinger med særlige offentlige eller offentlige støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

Om *begrebet tidsbegrænset ansat i lovens forstand* forstås dette ifølge § 3, stk. 2, som en lønmodtager i et ansættelsesforhold, der er etableret direkte mellem lønmodtageren og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier som en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed. Ifølge lovens forarbejder er det centralt for at anse ansættelsen for omfattet af loven, at lønmodtageren ved ansættelsen ikke er i tvivl om, under hvilke betingelser det på forhånd er tilkendegivet, hvornår ansættelsen ophører. Omfattet er hermed tilfælde, hvor fratrædelsestidspunktet er meddelt ved tiltrædelsen, men også tilfælde hvor der ved ansættelsen er defineret en klar opgave, eller hvor ansættelsesforholdet er tilkendegivet at ville ophøre ved en bestemt begivenheds indtræden. I forarbejderne nævnes afslutningen af en anden ansats barselsorlov eller en bestemt persons sygefravær. I disse sidstnævnte situationer er der således ikke et bestemt – i forvejen kendt – tidspunkt for ansættelsesforholdets ophør, og det bemærkes herom i forarbejderne, at det forventes i disse situationer, at arbejdsgiveren i løbet af ansættelsen holder lønmodtageren

orienteret, efterhånden som arbejdsgiveren har mulighed for at sige noget nærmere om ansættelsens sandsynlige varighed.

Ole Hasselbalch (II), s. 855 anfører, at lovens definition repræsenterer et brud med hidtidig sprogbrug og opfattelse herhjemme. Ole Hasselbalch anfører: "Er det *nøjagtige* færdiggørelsestidspunkt *ikke* forudsigeligt – som f.eks. når det drejer sig om en vikar ansat til en julehandel, som ebber gradvis ud, må arbejdsgiveren således ifølge traditionel opfattelse angive en absolut begrænsning i tid for at falde under definitionen på en tids- eller opgavebegrænset ansættelse. Ellers skal der gives almindeligt opsigelsesvarsel i stillinger, hvor sådant udgangsvis er gældende." Der kan således være tids- og opgavebegrænsede ansættelser efter loven, som efter anden lovgivning eller efter kollektive overenskomster ikke anses for tids- eller opgavebegrænsede efter disse regelsæt og således fx kræver, at der gives opsigelsesvarsel efter disse andre regelsæt.

Overordnet set rummer loven *to materielle beskyttelsesregler*, nemlig

1. at den tidsbegrænset ansatte ikke må forskelsbehandles med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår i forhold til en sammenlignelig fastansat, hvis forskelsbehandlingen udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed, og den ikke er begrundet i objektive forhold.
2. at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold som hovedregel kun kan ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold.

For så vidt angår den første beskyttelsesregel, udtrykt overordnet i lovens § 4, stk.1, fastslår denne princippet om *ikke-forskelsbehandling*. Reglen betyder, at en tidsbegrænset ansat ikke må have mindre gunstige ansættelsesvilkår end fastansatte, udelukkende fordi de arbejder i en tidsbegrænset ansættelse. Hvis forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, er forskelsbehandlingen dog lovlig.

I rammeaftalen, der ligger bag direktivet, er det ikke nærmere beskrevet, hvornår der er tale om en objektiv begrundelse.

I forarbejderne til loven anføres bl.a., at begrebet kendes fra deltidsdirektivet, hvor det heller ikke er uddybet. Videre anføres det, at begrebet objektivt begrundet kendes fra EU-domstolens praksis med hensyn til kønsdiskrimination, og at det derfor vil være naturligt at drage paralleller til denne praksis.

Ved **faglig voldgiftskendelse af 28. november 2006** blev der taget stilling til, om lønmæssig forskelsbehandling mellem fastansatte tjenere og reservemedhjælpere var objektivt begrundet. I kendelsen anføres, at "objektive" mest nærliggende skal forstås som "saglige". Videre anføres, at den omstændighed, at reservemedhjælpere i modsætning til fastansatte medhjælpere ikke får udbetalt forskudttidstillæg og får et mindre helligdagstillæg, bevirker, at deres lønforhold til en vis grad er mindre gunstig end en sammenlignelig fastansat. Opmanden anser imidlertid forskelsbehandlingen for sagligt ("objektivt") begrundet og henviser til, at overenskomstens lønbestemmelser herom må tages som udtryk for, hvad begge overenskomstparter – under hensyn til en samlet overordnet vurdering – har anset for acceptable lønforhold, også for reservemedhjælperne.

Jørgen Rønnow Bruun, Tidsbegrænset ansættelse, anfører s. 38, at afgørelsen er forkert og henviser til EU-domstolens dom af 13.september 2007 (C-307/05).

□

EU-domstolens dom af 13. september 2007 (C-307/05): I dommen hedder det bl.a., at forskelsbehandling "ikke berettiges ved den omstændighed, at denne forskelsbehandling er fastsat ved en generel og abstrakt national retsforskrift, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst.

Det nævnte begreb kræver tværtimod, at den pågældende ulige behandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det arbejdsvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, det indgår i, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov. Er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor."

□

I **faglig voldgiftskendelse af 16. juni 2008** blev der taget stilling til bestemmelser i en lokal overenskomst mellem Bella Center A/S og Lager- & Handelsarbejdernes Forbund, hvorefter arbejde udført af løst ansatte på visse tidspunkter udløste lavere tillæg end for fast ansatte. Forbundet gjorde gældende, at dette var i strid med aftalen om implementering af direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Opmanden fandt det ubestridt, at overenskomstens § 10 om tillæg for arbejde på særlige tidspunkter samlet set ikke er lige så gunstig for de løst ansatte som for de fastansatte. Der fandtes imidlertid at foreligge objektive forhold, som kunne begrunde, at belastningen ved at udføre arbejde på særlige tidspunkter vurderes som værende anderledes for løst ansatte end for fastansatte. Videre ansås bestemmelsen som udtryk for, hvad begge parter under hensyn til en samlet overordnet vurdering har anset som rime-

lige arbejdsvilkår for at arbejde på særlige tidspunkter for henholdsvis fastansatte og løstansatte.

Det fremgår af § 4, stk. 2, at princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder anvendes, hvor rettigheder optjenes eller erhverves i forhold til ansættelsestidens længde. Jørgen Rønnow Bruun, Tidsbegrænset ansættelse, s. 38, antager, at er det fx et ansættelsesvilkår, at der hvert år udbetales en bonus, kan denne sættes i forhold til ansættelsesperiodens længde. Efter 6 måneders ansættelse kan der således betales ½ års bonus.

Endelig fremgår det af § 4, stk. 3, at hvis ret til særlige ansættelsesvilkår kræver en bestemt anciennitet, skal kravet være det samme for tidsbegrænset ansatte som for fastansatte, med mindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

Loven forhindrer således ikke, at der ved love og overenskomster er fastsat anciennitetskrav, som det f.eks. er tilfældet med hensyn til ret til sygeløn, efteruddannelse og lignende, jf. nærmere nedenfor under 5.2.1.

For så vidt angår den anden beskyttelsesregel, beskytter denne tidsbegrænset ansatte mod *fornyelse af tidsbegrænset ansættelse,* hvis denne ikke er begrundet i objektive forhold, altså hvor der er tale om misbrug, jf. lovens § 5.

Det følger af formuleringen, at beskyttelsen indtræder ved den første fornyelse, men det følger også af bestemmelsen, at der skal være en vis tidsmæssig sammenhæng mellem ansættelserne, uden at disse dog nødvendigvis behøver at ligge i umiddelbar tilknytning til hinanden. Sæsonansættelser antages ifølge lovforarbejderne ikke at have en sådan tidsmæssig sammenhæng.

EU-Domstolen har i **sag C-212/04** taget stilling til, hvad der ligger i begrebet flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser. Følgende fremgår af dommen:

Præmis 82:
"Selv om det er overladt de nationale myndigheder at definere de konkrete foranstaltninger til anvendelsen af rammeaftalens begreber "flere på hinanden følgende" og "tidsubegrænset", hvilket er begrundet i hensynet til at bevare mangfoldigheden af de nationale regelsæt på området, må det dog bemærkes, at den skønsmargen, medlemsstaterne således har, ikke er ubegrænset, eftersom den ikke under nogen omstændigheder må skade formålet og den effektive virkning af rammeaftalen (jf.

denne doms præmis 68). Denne skønsbeføjelse kan navnlig ikke udøves af de nationale myndigheder således, at den indebærer muligheden for misbrug og dermed en tilsidesættelse af formålet."

Præmis 89:
"På baggrund af det anførte skal det tredje spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale regler som de i hovedsagen omhandlede, hvorved kun tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold, der ikke hver i sær er adskilt af mindst 20 arbejdsdage, skal anses for "flere på hinanden følgende" som omhandlet i denne bestemmelse."

Foreligger der herefter en fornyelse i lovens forstand, skal denne være begrundet i *objektive forhold* (saglige) for at være lovlig. Hvad der nærmere ligger i kravene til "objektive forhold", synes at skulle findes i baggrunden for reglerne, som ifølge den europæiske rammeaftale vægter hensynet til behovene og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv og blandt bestemte kategorier af lønmodtagere. Spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en objektiv begrundelse, afhænger derfor i et vist omfang af karakteren af det konkrete ansættelsesforhold.

I loven anføres udtrykkeligt tre *eksempler,* der kan berettige fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold. Der er tale om

1. fornyelse, der skyldes uforudsigelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud, og
2 fornyelse, der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord, eller
3. fornyelse, der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindeligt bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter

I aftalen mellem DA og LO om implementering af direktivet er yderligere nævnt

4. fornyelser, der skyldes sæsonbetinget arbejde, og
5. fornyelser, hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler.

Det skal dog bemærkes, at det ikke har været hensigten med DA og LO's implementeringsaftale at fravige direktivets bestemmelser.

EU-Domstolen har i **sag C-212/04** fastlagt, hvad der ligger i begrebet objektive omstændigheder. Følgende fremgår af dommen:

Præmis 69:
"På denne baggrund skal begrebet "objektive omstændigheder" som omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. I, litra a), forstås således, at de henviser til præcise og konkrete omstændigheder i forbindelse med en bestemt aktivitet, og som følgelig i denne særlige sammenhæng kan begrunde anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.

Præmis 70:
Disse omstændigheder kan bl.a. opstå på grund af den særlige art opgaver, som sådanne kontrakter er indgået med henblik på at udføre samt de hermed forbundne forhold, eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål."

Præmis 71:
Derimod er en national bestemmelse, der blot generelt og abstrakt, i form af en retsforskrift eller administrativ bestemmelse, giver mulighed for at anvende flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, ikke i overensstemmelse med de krav, der fremgår af de to forudgående præmisser."

□

Fra dansk retspraksis kan nævnes **U 2007/614 VL**, hvor arbejdsgiver ikke kunne godtgøre, at forlængelserne var begrundet i objektive forhold, hvorfor loven var overtrådt. En tidsbegrænset projektansat blev tilbudt fastansættelse i 2004, men blev afskediget inden han gav accept, med den begrundelse, at der måtte skæres ned på grund af manglende budgetopfyldelse. Lønmodtagerens ansættelse var blevet forlænget 5 gange, herunder 3 gange inden lovens ikrafttræden.

I øvrigt skal man være opmærksom på, at der foreligger en praksis fra før vedtagelsen af loven, hvorefter sagligt ubegrundede forlængelser af tids- og opgavebegrænsede ansættelser er anset for *omgåelse* af opsigelsesvarslerne i såvel overenskomsterne som efter fx funktionærlovens § 2. Denne praksis er fortsat gældende, i det omfang denne praksis stiller større krav til det saglige i en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse. Denne praksis synes hovedsagelig at lægge vægt på de hensyn, som også ligger bag direktivet om tidsbegrænsede ansættelser, men der er muligvis et videre anvendelsesområde med henvisning til den tidligere praksis i situationer, hvor omgåelsesbetragtninger spiller ind, jf. Jørgen Rønnow Bruun, Tidsbegrænset ansættelse, s. 43 f.

Det følger af lovens § 5, stk. 2, at der er videre adgang til fornyelser for visse ansatte beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed.

Sammenfattende synes lov om tidsbegrænset ansættelse ikke at yde nogen væsentlig beskyttelse i forhold til at forhindre misbrug af flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Dette skyldes særlig den ringe beskyttelse, der reelt synes at ligge i lovens bestemmelse om, at fornyelser af tidsbegrænsede ansættelser godt kan ske, hvis denne er begrundet i "objektive forhold." Forståelsen af dette begreb er ganske diffus og går langt i anerkendelsen af, at der er tale om objektive forhold, jf. ovenfor om forståelsen af dette begreb.

Ligeledes yder loven ikke nogen beskyttelse mod det forhold, at tidsbegrænset ansatte i stort omfang har ringere ansættelsesvilkår på grund af manglende optjening af anciennitet. Dette ses med hensyn til rettigheder efter love og overenskomster, hvor der f.eks. stilles krav om anciennitet for at opnå ret til optjening af pension, ret til løn under sygdom og ret til uddannelse. Sådanne bestemmelser strider ikke mod loven, når der stilles samme anciennitetskrav til tidsbegrænset ansatte og tidsubegrænset ansatte.

Endelig synes dansk retspraksis at gå meget vidt i retning af at anerkende forskellige lønvilkår for tidsbegrænset ansatte og tidsubegrænset ansatte.

5.1.2. Deltidsloven

Deltidsloven gennemfører EU-direktivet om rammeaftale vedrørende deltid. Rammeaftalen fastlægger en række generelle principper og minimumsforskrifter for deltidsarbejde, idet formålet er at hindre diskrimination af deltidsansatte på grund af deltidsbeskæftigelsen samt at lette udviklingen af deltidsarbejde. Inden for rammeaftalens gyldighedsområde er implementeringen sket ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, samt ved at deltidsloven, som gælder for de grupper, der ikke direkte er omfattet af aftalerne, tillægger visse af aftalerne virkning på lovniveau. Loven henviser således i stort omfang til de indgåede aftaler mellem organisationerne.

Ved *lønmodtager* forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. § 1, stk. 2. Definitionen svarer ifølge bemærkningerne til den sædvanlige definition i den arbejdsretlige lovgivning, jf. ferieloven og ansættelsesbevisloven.

Rammeaftalen benytter begrebet arbejdstager. I præamblen til direktivet fastslås det, at med hensyn til de begreber, der anvendes i rammeaftalen,

uden at det er nøje defineret der, overlades det efter direktivet til medlemsstaterne at definere disse begreber i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

Af rammeaftalen samt af de danske implementeringsaftaler fremgår det, at en deltidsansat er "en ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat", jf. fx aftalen mellem LO og DA, som fremgår af lovens bilag A.

Deltidsloven hjemler, som det fremgår nedenfor, pligt til *ligebehandling* og et *afskedigelsesforbud*, samt selvstændige bestemmelser om *retten til at aftale deltid*.

Ligebehandling af deltidsbeskæftigede under ansættelsen (ikke-forskelsbehandling)

Såvel rammeaftalen som deltidsloven (implementeringsaftalerne) fastslår, at en deltidsansat ikke må behandles på en mindre gunstig måde med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår end en sammenlignelig fuldtidsansat, *udelukkende* fordi vedkommende arbejder på deltid, med mindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. Dette betyder fx, at deltidsansatte ikke må aflønnes ringere på grund af deres deltidsansættelse, ud over den ringere løn der ligger i, at der arbejdes i færre timer.

Det skal således først kunne konstateres, at der foreligger forskelsbehandling, og derefter om denne forskelsbehandling har objektiv/lovlig grund. Ved den første vurdering tages der udgangspunkt i, at den deltidsbeskæftigede ikke må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte, bl.a. således at der tages højde for eventuelle forskelle i anciennitet, kvalifikationer m.v.

Ved vurderingen af, om der foreligger en saglig eller lovlig forskelsbehandling, tales i EU-retten om en "objektiv" begrundelse. Ole Hasselbalch (II), s. 806 anfører, at "Samlende kan således siges, at usaglig forskelsbehandling i reglernes forstand som udgangspunkt foreligger, såfremt den deltidsbeskæftigede forskelsbehandles i videre udstrækning, end hvad der er den tekniske konsekvens af selve den omstændighed, at arbejdstiden er reduceret med deraf følgende reduceret indsats, tilstedeværelse, indtjening, erfaringsoparbejdelse m.v."

Afskedigelsesforbud:

Idet det følger af deltidsloven, at deltidsbeskæftigede ikke må diskrimineres på grund af deres ansættelsesform, vil en afskedigelse på grund af deltid i sig selv eller på grund af et krav fra lønmodtageren om ligebehandling være usaglig. Yderligere fremgår det specifikt af deltidslovens § 4 a, stk. 3, at der ikke må ske afskedigelse fordi lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller fordi lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid. Dog kan en virksomheds ordrenedgang begrunde en saglig afskedigelse af en medarbejder, som vægrer sig ved deltid i denne situation.

Faglig voldgiftskendelse af 31. maj 2002: Sagen omhandlede, om afskedigelse af en deltidsansat handelsskolelærer var sket i strid med Aftale af 2. september 1999 mellem AC m.fl. og Finansministeriet som implementering af RDIR 97/81/EF. På baggrund af bevisførelsen udtalte opmanden, at udvælgelsen af, hvem der skulle afskediges, var sket blandt andet ved, at fastansatte på fuld tid var blevet prioriteret forud for fastansatte på deltid. Denne prioritering måtte klart anses som stridende mod deltidsdirektivet (RDIR 97/81/EF). Der var således tale om usaglig afskedigelse, og klager tilkendtes 3 måneders løn som godtgørelse herfor.

□

Højesterets dom af 16. maj 2006: En sekretær var afskediget efter, at hun havde afslået at gå på deltid. Arbejdsgiveren begrundede afskedigelsen med arbejdsmangel.

Sagen blev behandlet i 1. instans af Sø- og Handelsretten, hvor flertallet anså afskedigelsen for værende i strid med deltidslovens § 4 a, idet afskedigelsen skete som følge af sekretærens afslag på deltid, uden at der fandtes holdepunkter for, at dette var nødvendigt af driftsmæssige grunde. Højesteret fastslog imidlertid, at deltidsloven ikke begrænser en arbejdsgivers ret til at foretage afskedigelse ud fra et sagligt skøn over behovet for arbejdskraft, og at den konkrete afskedigelse var sagligt begrundet i ændringerne i arbejdets omfang og karakter.

Retten til at aftale deltid

I supplement til implementeringsreglerne indførtes i 2002 i deltidsloven regler om arbejdsgivers og lønmodtagers ret til at aftale deltid, uanset hvad den kollektive overenskomst på området bestemmer. I henhold til deltidslovens § 4 a, stk. 1, har en lønmodtager og en arbejdsgiver under ansættelsen ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i denne ret, fx. i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis.

Dog kan overenskomstmæssige minimumstimegrænser for deltidsansættelse på 15 timer eller derunder opretholdes. Dette betyder med andre ord, at overenskomstbestemmelser, hvorefter deltid helt forbydes eller kun kan aftales med fx minimum 20 timer om ugen, er i strid med loven.

Ligeledes hindrer loven mere *indirekte hindringer for eller begrænsninger i at aftale deltid,* og det nævnes i lovforslagets bemærkninger, at det drejer sig om bestemmelser, der gør retten til at aftale deltid illusorisk. Dette er fx tilfældet for overenskomstbestemmelser, der fastslår, at tillidsrepræsentanten skal godkende oprettelsen af deltidsstillinger, jf. lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, Tillæg A, s. 2810 ff.

Endelig skal nævnes, at det kun er under den løbende ansættelse, at der er fri adgang til at aftale deltid og altså ikke i en ansættelsessituation, eller hvor en stilling opslås. Her kan arbejdsgiver fuldt ud være bundet af overenskomstmæssige forpligtelser fx i forhold til at opslå deltidsstillinger eller til ved ansættelsessamtalen at aftale/tilbyde deltid.

Sammenfattende om deltidsloven skal det bemærkes, at denne yder en reel beskyttelse af retten til at aftale deltid. For så vidt angår lovens beskyttelse af afskedigelse direkte begrundet i deltid, vil det reelt være sjældent, at en sådan afskedigelsesgrund kan isoleres og dokumenteres fra lønmodtagerside. Retspraksis viser da også, at der som regel kan dokumenteres saglige grunde fra arbejdsgiverside, og afskedigelsesbeskyttelsen i deltidsloven synes ikke at have stor reel betydning.

5.1.3. Lov om vikarer – skal implementeres inden den 5. december 2011

Indtil 1990 var vikarbureauvirksomhed reguleret i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring. Loven stillede krav om tilladelse til at udøve vikarbureauvirksomhed, og i den til loven knyttede bekendtgørelse var der fastsat regler, der sikrede vikarerne visse rettigheder med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, herunder som minimum krav på løn svarende til overenskomstmæssig løn på det relevante faglige område. Tilladelse til vikarbureauvirksomhed kunne efter loven alene gives inden for handels- og kontorområdet og senere tillige for laboranter, tekniske tegnere m.fl. Da reglerne om vikarbureauvirksomhed blev ophævet, lød begrundelsen, at der ikke længere var behov for særlig beskyttelse af vikarerne, ligesom

man ønskede, at anvendelsen af vikarer skulle sprede sig til andre brancher.

Regulering af vikararbejde har efterfølgende i EU-regi været forsøgt indført ved forslag tilbage fra 2002 med direktiv om vikararbejde og er endeligt vedtaget i 2009 til implementering inden 5. december 2011.

Arbejdet med implementering ved lov har hidtil afventet eventuelle overenskomstimplementeringer. Der er imidlertid på nuværende tidspunkt ingen overenskomstparter, for hvem det er lykkedes at opnå enighed om implementering ved overenskomst, og det må forventes, at en kommende lov om vikarer i hvert fald til en start vil dække et stort antal lønmodtagere direkte. Med hensyn til indholdet i den kommende lov må der således på nuværende tidspunkt tages udgangspunkt i direktivets indhold og grundprincipper. Det skal for god ordens skyld bemærkes, at medlemsstaterne under særlige forudsætninger på visse punkter har adgang til at fravige direktivets bestemmelser.

Vikardirektivet har til *formål* at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling gælder for vikaransatte og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

Direktivet indeholder regulering af primært følgende temaer med relation til beskæftigelse af vikarbureauvikarer:

1. Forbud mod brug af vikarer kan som udgangspunkt ikke opretholdes.
2. Der indføres et princip om ligebehandling af vikaren med de ansatte i brugervirksomheden i forhold til væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår.
3. Vikaren skal have adgang til information om ledige stillinger i brugervirksomheden og reel adgang til disse job samt adgang til kollektive faciliteter.
4. Vikarbureauvikarer tælles med ved etablering af organer til repræsentation af arbejdstagerne som udgangspunkt ved repræsentation i vikarbureauet.
5. Brugervirksomheden skal give oplysninger om sin anvendelse af vikaransatte i relevante organer til repræsentation af arbejdstagerne.

Hvem er omfattet af direktivet

Direktivets formål er at skabe en ramme for beskyttelse af vikaransatte.

Art. 3, stk.1, c), definerer en vikaransat som *"en arbejdstager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse."*

Direktivets definition af vikarer synes umiddelbart at harmonere med den danske forståelse af vikarbegrebet. Udgangspunktet for den beskyttede personkreds på arbejdstagerside er altså vikarbureauvikarer. Herunder omfattes formentlig ansatte (vikarer), der beskæftiges i virksomheder, der både har egen produktion/drift og vikarbureauvirksomhed. Med formuleringerne i direktivet synes det mere tvivlsomt, om direktivet tillige regulerer situationer, hvor fx en produktionsvirksomhed udlejer/udlåner et antal ansatte til en anden virksomhed i en nedgangsperiode. Problemet er, at direktivet fremhæver, at ansættelsen sker "med det formål at blive udsendt…" En sådan ordning er imidlertid anset for omfattet af vikarprotokollatet i Industriens Overenskomst, jf. kendelse i faglig voldgift af 11. januar 2007. Ligeledes vil omgåelse med hensyn til at drive vikarbureauvirksomhed formentlig kunne rummes af direktivet.

Som nævnt er det fremhævet i direktivet, at en vikaransat er udsendt for at udføre arbejdsopgaver under brugervirksomhedens *"tilsyn og ledelse."* At det er brugervirksomheden, der har tilsynet og ledelsen, er kendetegnende for et vikarforhold og er i overensstemmelse med dansk praksis. Dette er fremhævet i flere afgørelser, hvor der har været tvist om, hvorvidt der var tale om en vikarsituation eller tale om arbejde udført i (under) entreprise.

Vikarer, der udfører *funktionærarbejde*, er også omfattet af direktivet. Det betyder, at de opnår rettigheder i samme omfang som andre vikarer efter direktivet m.h.t. vilkår i brugervirksomheden om arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage og aflønning. Vikarer er i øvrigt som udgangspunkt ikke omfattet af funktionærloven, jf. Højesterets dom af 5. september 1997.

Med til billedet af vikardirektivets gyldighedsområde hører dog også begreberne for, hvilke arbejdsgivere der forpligtes af direktivet, idet pligtsubjekterne efter direktivet er henholdsvis arbejdsgivere, der er vikarbureau eller brugervirksomhed.

Art. 3, stk.1, definerer et *vikarbureau som* ”enhver fysisk eller juridisk person, som i overensstemmelse med national lovgivning indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikaransatte med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.”

Art. 3, stk. 1, definerer en *brugervirksomhed* som ”enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikaransat midlertidigt udfører en arbejdsopgave.”

Direktivet giver pligter til både vikarbureau og brugervirksomhed. Af art. 10 fremgår det, at både vikarbureauet og brugervirksomheden skal overholde direktivet, men det er i direktivet ikke særlig problematiseret, hvilken virksomhed der er ansvarlig for hvad. Ansættelsesretligt er det som udgangspunkt vikarbureauet, der har lønudbetalingsforpligtelsen, men der er rettigheder i art. 6, som kun brugervirksomheden kan opfylde, fx at stille brugervirksomhedens kollektive faciliteter til rådighed.

Princippet om ligebehandling

Det følger af art. 5, stk.1, at de *væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår*, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, *mindst skal svare til dem*, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave.

Videre følger det af bestemmelserne, at væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår er arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende,

- Arbejdstidens længde
- Overarbejde
- Pauser
- Hvileperioder
- Natarbejde
- Ferie og helligdage
- Aflønning.

Det centrale spørgsmål er, hvor bredt *lønbegrebet* skal forstås. Det er tvivlsomt, om begrebet aflønning udelukkende skal fastlægges i lyset af national ret, hvilket aktualiserer en afgrænsning af det EU-retlige lønbegreb.

Det antages, at det EU-retlige lønbegreb er meget vidtrækkende. Kommissionens ekspertgruppe har drøftet lønbegrebet i direktivet på et møde den 15. januar 2010. Ekspertgruppen henleder opmærksomheden på indholdet i traktatens art. 157(2), som fastslår princippet om ligeløn mellem mænd og kvinder og henviser til, at det ved praksis er fastslået, at dette begreb omfatter såvel grundløn som fx overtidsbetaling, bonus, fratrædelsesgodtgørelse og arbejdsmarkedspension.

Udgangspunktet må tages i, at begrebet rummer alle former for løn, herunder fx også løn under sygdom og barsel.

I øvrigt fremgår det af art.5, stk. 2, at ligebehandlingsprincippet kan fraviges med hensyn til aflønning. Efter høring af arbejdsmarkedets parter kan medlemsstaterne bestemme fravigelser når den vikaransatte har en tidsubegrænset arbejdsaftale med et vikarbureau og aflønnes i perioderne mellem udsendelserne.

Opregningen af væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår må anses for en *udtømmende opregning*, men der vil formentlig opstå tvivlsspørgsmål inden for de enkelte områder. De nævnte arbejds- og ansættelsesvilkår kan være fastsat i love, administrative bestemmelser, overenskomster, lokalaftaler eller gælde i henhold til andre bindende generelle bestemmelser, som fx kutymer i brugervirksomheden.

De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår *skal mindst svare* til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave. Spørgsmålet er her, om dette rummer et krav om samme vilkår *punkt for punkt*, eller der kan være tale om en "samlet set" model. Meget taler for, at der kan kræves efterlevelse punkt for punkt henset til formuleringen og den udtømmende opregning i art. 3, stk.1, f).

For så vidt angår spørgsmålet om fremskaffelse af dokumentation for, om vikarerne får rettigheder efter direktivet, må der gælde en vis pligt for brugervirksomheden til at oplyse om og fremlægge dokumentation for de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår i brugervirksomheden for samme eller sammenlignelige arbejdsopgaver.

Optjening af anciennitet

Direktivet indeholder ingen bestemmelser om optjening af anciennitet.

Et væsentligt spørgsmål er, hvorledes der skal forholdes med rettigheder i brugervirksomheden, som beror på, at der er optjent en vis anciennitet. For vikarer er det kendetegnende, at de kun beskæftiges midlertidigt i de enkelte virksomheder. Vil det fx kunne betyde, at vikarer på trods af direktivets ligebehandlingsprincip aldrig opnår ret til pension eller sygeløn, når denne ret er knyttet op på en vis anciennitet? Ligebehandlingsprincippet taler imod en sådan løsning, men omvendt kunne den modsatte forståelse indebære, at vikaren blev stillet bedre end en ansat i brugervirksomheden.

Adgang til information om ledige stillinger i brugervirksomheden og reel adgang til disse job samt adgang til kollektive faciliteter

Art. 6 indeholder bestemmelser om adgang til beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse. Herefter skal vikaransatte informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden. Forpligtelsen må primært antages at skulle opfyldes af brugervirksomheden. Art. 6 rummer ligeledes bestemmelser om jobklausuler.

Med hensyn til vikarens adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter nævnes direkte kantine, børnepasnings- og transportfaciliteter, men da der ikke er tale om en udtømmende opregning, kan der tillige være tale om andre faciliteter såsom adgang til fitness-rum, badeforhold o.l.

I art. 6, stk. 5, er indeholdt bestemmelser, der har til formål at fremme vikarernes adgang til uddannelsesaktiviteter og børnepasningsfaciliteter.

Vikaransattes repræsentation

Af art. 7 fremgår det, at vikarbureauvikarer tælles med ved etablering af organer til repræsentation af arbejdstagerne i vikarbureauet. Alternativt kan medlemsstaterne bestemme, at vikaransatte tælles med ved etablering af organer til repræsentation af arbejdstagerne i brugervirksomheden.

Information til arbejdstagerrepræsentanterne

Af art. 8 fremgår det, at brugervirksomheden skal give oplysninger om anvendelsen af vikaransatte til relevante organer til repræsentation af arbejdstagerne. Dette må forstås således, at tillidsrepræsentanten eller re-

levante organer skal orienteres om omfanget af anvendelsen af vikarer i virksomheden.

Fravigelsesmulighed for overenskomstparterne

Som nævnt giver direktivet en række rettigheder for vikarbureauvikarer, således at disse, for så vidt angår væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, opnår rettigheder svarende til rettighederne for de ansatte i brugervirksomheden.

Princippet om ligebehandling kan imidlertid fraviges ved kollektiv overenskomst, jf. art. 5, stk.3:

> *"Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for på relevant niveau og på betingelser, som medlemsstaterne fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres, kan indføres ordninger vedrørende vikaransattes arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan fravige dem, der er omhandlet i stk. 1."*

Overenskomstparterne vil med andre ord i et vist omfang kunne fravige princippet om ligebehandling.

Sammenfattende må det antages, at en kommende lov om vikarer på mange områder vil få en væsentlig betydning for vikarbureauvikarer med hensyn til væsentlige løn- og ansættelsesvilkår. Det bliver afgørende for den reelle beskyttelse, at lønbegrebet i lovgivningen får den nødvendige bredde. Loven vil dog formentlig ikke rette op på den forskelsbehandling, der opstår som følge af, at mange vikarer aldrig opnår anciennitet til at modtage anciennitetsbestemte goder efter lovgivning eller overenskomst. Endelig skal det nævnes det problem, at mange vikarbureauvikarer på grund af deres ansættelsesform ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant.

5.1.4. Ansættelsesbevisloven

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven) trådte i kraft i 1993 på baggrund af EU-direktiv om samme. Loven finder anvendelse i det omfang, lønmodtageren ikke er omfattet af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet.

Af loven fremgår det, at som lønmodtagere anses personer, der modtager

vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Forarbejderne til implementeringsloven indeholder en ret fyldig beskrivelse af lønmodtagerbegrebet. Det fremgår bl.a. heraf, at loven som udgangspunkt skal gælde for alle lønmodtagere, og at der er sammenfald mellem den personkreds, som er lønmodtager i ansættelsesbevisloven, og den personkreds, hvis indtægt er indkomstskattepligtig efter kildeskattelovens § 43, stk. 1. Dog bemærkes samtidig, at der formelt set er tale om en selvstændig definition, og at domstolene selvstændigt må tage stilling til, om en person er lønmodtager ud fra ansættelsesbevislovens forudsætninger. Ole Hasselbalch anfører i bind I, s. 109, om de omfattende forarbejder, at man kan slutte af forarbejderne, at lovgiver var indstillet på at opstille et vidt lønmodtagerbegreb. Ligeledes rubricerer Ole Hasselbalch ansættelsesbevisloven som en af de love, hvor relateringen til lovens formål er meget stærk, når lønmodtagerbegrebet heri skal afgrænses.

Loven forpligter arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, og manglende efterlevelse heraf kan sanktioneres med, at lønmodtageren tilkendes en godtgørelse.

Der er ingen tvivl om, at tidsbegrænset ansatte, vikarer og deltidsansatte er omfattet af ansættelsesbevislovens lønmodtagerbegreb, når blot ansættelsen har det nødvendige omfang i tidsmæssig henseende.

Oplysningspligten indtræder nemlig først *1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt,* og alene såfremt lønmodtageren har en *gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der overstiger 8 timer.* Begge betingelser skal være opfyldt, og der vil derfor være lønmodtagere med tidsbegrænset ansættelse af kortere varighed samt deltidsansatte, som ikke kan kræve et ansættelsesbevis udleveret af arbejdsgiveren.

Ved **U 1999/1870 SH** er der taget stilling til, hvorvidt en *vikarbureauvikar* er omfattet af ansættelsesbevislovens lønmodtagerbegreb. En vikarbureauvikar var ansat i bureauet i de perioder, vikariaterne varede. Vikaren havde ret til at afslå et tilbudt arbejde som vikar og kontrakten kunne opsiges gensidigt til et hvilket som helst tidspunkt uden forudgående varsel. Det konkrete vikariat var aftalt til 37 timer om ugen og forventedes at vare 7 uger. Henset til direktivets og ansættelsesbevislovens formål fandtes vikarbureauet at være forpligtet til at udstede et ansættelsesbevis til vikaren.

Baggrunden for at udelukke lønmodtagere med kortvarige ansættelser og

deltidsansatte med mindre end 8 timer om ugen synes at være hensynet til arbejdsgiverne, nemlig det administrative besvær ved at udarbejde disse.

Man kan dog sætte spørgsmålstegn ved det hensigtsmæssige i 8-timers reglen. Er der fx tale om deltidsansættelse hos samme arbejdsgiver gennem mange år, kan der opstå tvister om rettigheder gennem et længerevarende ansættelsesforhold fx ved krav om manglende timer op til en overenskomsts mindste timeniveau eller om andre efterbetalingskrav med relation til hele ansættelsesperioden. Tilsvarende må man sætte spørgsmålstegn ved det hensigtsmæssige i, at ansættelser op til en måned ikke er omfattet af loven, da denne type ansættelser meget vel kan give anledning til usikkerhed om det aftalte, herunder ansættelsens varighed.

5.1.5. Funktionærloven

Funktionærloven er et eksempel på ansættelsesretlig lovgivning, der har haft sigte på den typiske lønmodtager (funktionær). Udgangspunktet for loven er den tidsubegrænset fuldtidsansatte funktionær. Det antages i øvrigt, at lovens lønmodtagerbegreb svarer til det traditionelle lønmodtagerbegreb, dog med de begrænsninger der følger af kravet om funktionærstatus.

Lovens personkreds er lønmodtagere, der er funktionærer, og det afgørende er i denne henseende arbejdets karakter. Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at vedkommende indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

Timegrænsen blev nedsat til 8 ved en lovændring i 2001. Tidligere var det et krav, at vedkommende var beskæftiget mindst 15 timer pr. uge i gennemsnit. Ændringen skete på baggrund af vedtagelsen af deltidsdirektivet og det heri indeholdte krav om, at tidsgrænser skal være objektivt begrundede, samt fordi der var væsentlig risiko for, at 15-timers grænsen ville anses for værende i strid med EF-traktatens art. 141 om ligeløn. Problematiseringen heraf havde baggrund i en dom fra EU-domstolen (Rinner-Kühnsagen, nr. 171/88), hvor der blev taget stilling til en tysk lov, hvorefter der ikke var ret til sygeløn, hvis lønmodtagerens normale arbejdstid ikke oversteg 10 timer om ugen eller 45 timer om måneden. Domstolen fandt at sådanne timegrænser var i strid med art. 141 om ligeløn, hvis disse græn-

ser ramte et langt større antal kvinder end mænd, medmindre det kunne godtgøres, at forskelsbehandlingen var begrundet i objektive faktorer.

Dommen medførte, at en række EU-lande afskaffede sådanne timegrænser. I Danmark har lovgiver skønnet, at 8-timers grænsen i funktionærloven – og oprindelig 15-timers grænsen - ikke strider mod art. 141 om ligeløn eller mod direktivet om ligeløn. Spørgsmålet har ikke været prøvet ved domstolene.

Det fremgår specifikt af loven – efter en lovændring i 2003 – at denne også finder anvendelse på *tidsbegrænset ansættelse*, jf. § 1, stk. 4. Det har dog været gældende praksis, også før lovændringen, at tidsbegrænsede ansættelsesforhold kunne etableres.

Loven indeholder i øvrigt flere *bestemmelser, der er knyttet til, at funktionæren har opnået en vis anciennitet i ansættelsesforholdet*. Således gælder det, at opsigelsesvarslet beregnes på baggrund af funktionærens anciennitet. Opsigelse skal således ske med 1 måneds varsel i de første 6 måneder efter ansættelsen, 3 måneders varsel efter 6 måneders ansættelse og herefter forhøjes opsigelsesvarslet med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Lars Svenning Andersen anfører i øvrigt i Funktionærret, 3. udgave, s. 531 følgende:

"Tidsbegrænsede ansættelsesforhold, bl.a. i form af åremålsansættelser er blevet hyppigere. Når funktionærlovens almindelige opsigelsesregler normalt gælder sideløbende, får det tidsbestemte ansættelsesforhold nærmest betydning som en forhåndstilkendegivelse om, at den pågældende stilling ikke skal eksistere – eller ikke bør have samme ansatte – længere end et bestemt åremål, en hensigtstilkendegivelse, der vil få betydning ved, at parterne indretter sig herpå. Den tidsbegrænsede ansættelse må imidlertid i øvrigt ansættelsesretligt sidestilles med en opsigelse i relation til fratrædelsesgodtgørelse, understøttelse, usaglig opsigelse, konkurrenceklausuler etc."

Yderligere følger det af loven, at såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Endvidere følger det af loven, at der ved usaglig afskedigelse skal udredes en godtgørelse til funktionæren. Ved udmåling af godtgørelsen skal der

tages hensyn til bl.a. funktionærens ansættelsestid. Efter bestemmelsen kan funktionæren opnå op til 6 måneders godtgørelse.

Endelig tilkommer der ved funktionærens død i ansættelsestiden de efterladte et beløb svarende til 1, 2 eller 3 måneders løn, når funktionæren ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Det skal i øvrigt bemærkes, at funktionærloven i modsætning til barselloven ikke indeholder et beskæftigelseskrav for ret til løn under barsel. Funktionærlovens § 7 giver funktionæren ret til halv løn under graviditet og barsel.

Med hensyn til *vikarbureauvikarer,* der udfører funktionærarbejde, anses disse som udgangspunkt ikke for omfattet af funktionærloven, hverken i relation til vikarbureauet eller brugervirksomheden. Vikarbureauvikarer på dette område falder således som udgangspunkt uden for den grundlæggende beskyttelse som funktionærer ellers har i medfør af funktionærloven.

Ved Højesterets dom i sagen **U 1997/1495 H** blev der taget stilling til hvorvidt en vikarbureauvikar havde krav på et opsigelsesvarsel efter funktionærloven. Højesteret udtalte, at et sædvanligt vikarbureauansættelsesforhold angår udlejning af arbejdskraft, hvis ansættelse hos udlejeren kun omfatter det enkelte udlejningsforhold, hvilket også var tilfældet i sagen. Det lagdes endvidere til grund, at vikarerne ansås for fritstillet over for bureauerne, og at de således ikke var forpligtet til at påtage sig tilbudt arbejde, ligesom de uden varsel kunne bringe et ansættelsesforhold til ophør uanset bureauets aftaler med kunden. Ligeledes var vikarerne berettigede til at tage fast ansættelse hos den kunde, som de var udlejet til. Vikarbureauvikarerne ansås herefter hverken i forhold til vikarbureauet eller i forhold til brugervirksomheden for at være i en tjenestestilling, som funktionærloven forudsætter, og de var derfor ikke omfattet af denne lov.

Anderledes forholdt det sig i sagen **U 1996/946 SH**, hvor en vikarbureauvikar ud fra omgåelsesbetragtninger principielt ansås for beskyttet af funktionærloven, idet hun i en periode på over 3 år havde arbejdet for den samme brugervirksomhed.

Man skal dog være opmærksom på, at en del vikarbureauvikarer i dag har en langt tættere tilknytning til bureauet, herunder med aftaler om gensidigt opsigelsesvarsel og ret til løn mellem udsendelserne. Disse vikarer har således ikke en relation til bureauet som beskrevet og forudsat i Høje-

sterets dom fra 1997, og det er spørgsmålet, hvorledes domstolene vil vurdere denne type vikarer i relation til funktionærloven.

Den ringe ansættelsesretlige beskyttelse af vikarbureauvikarer på funktionærområdet rettes der delvist op på ved implementering af vikardirektivet. Efter vikardirektivet sikres vikarer med funktionærarbejde ligebehandling med øvrige funktionærer i brugervirksomheden, for så vidt angår den type af rettigheder, der er omfattet af vikardirektivets art. 5, stk. 1, om "væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår".

5.1.6. Ferieloven

I ferieloven er en lønmodtager defineret som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. ferielovens § 1, stk. 2. Definitionen af lønmodtagerbegrebet blev indført i ferieloven i 2000. Inden da beroede afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet på omfattende retspraksis og administrativ praksis, jf. ferieloven med kommentarer, 2. udgave 2008, s. 45 ff. I bemærkningerne til loven anføres, at der ikke med lovændringen var tilsigtet en ændring af ferielovens lønmodtagerbegreb. Problematikken blev i øvrigt drøftet i ferielovsudvalget i begyndelsen af 1990'erne, hvor der var enighed om, at den personkreds, som er skattepligtig efter kildeskattelovens § 43, stk. 1, var den samme som den, der skulle være omfattet af ferieloven.

Med baggrund i praksis og forarbejder kan det således konstateres, at ferielovens lønmodtagerbegreb er defineret dels ved de traditionelle kriterier, dels ved et kriterium, der vedrører arbejdets beskaffenhed og de sociale behov for at yde beskyttelse efter loven. Dermed antages det, at lønmodtagerbegrebet efter denne lov er ganske bredt.

Se i øvrigt nærmere om lovens lønmodtagerbegreb i Ferieloven med kommentarer, 2. udgave 2008, s. 45 ff.

Det følger af ferieloven, at alle lønmodtagere har ret til 5 ugers ferie om året, eventuelt uden løn.

Som det fremgår af lovens § 7, optjener en lønmodtager ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). For ansættelsesperioder under 1 måneds varighed optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde og har således betydning i vikarforhold og korte tidsbegrænsede ansættelser.

Der optjenes kun ret til betalt ferie under sygdom eller barsel for de dage, hvor arbejdsgiveren skal betale løn. Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse hos arbejdsgiveren. Dog medregnes tidligere ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder, hvis fratrædelse ikke skyldtes lønmodtagerens egne forhold, jf. ferieloven § 25.

5.1.7. Lov om kollektive afskedigelser

Loven har baggrund i et direktiv fra 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser. Loven har fastsat videregående varslingsregler ved større virksomhedslukninger mv. bl.a. for at sikre, at der bliver tid til reelle forhandlinger mellem virksomhedens ledelse og medarbejderne om alternativer til afskedigelser eller måder at afbøde følgerne af afskedigelser (omplacering, omskoling m.v.). Antallet af ansatte i virksomheden er således afgørende for, om loven finder anvendelse, jf. lovens § 1.

Det antages, at lovens lønmodtagerbegreb svarer til det traditionelle lønmodtagerbegreb. Det fremgår af lovens § 4, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for opgørelse af antallet af lønmodtagere i forhold til, hvilke lønmodtagere der omfattes af loven. Af den tilhørende bekendtgørelse fremgår det bl.a., at optællingen af antallet af virksomhedens normalt beskæftigede lønmodtagere sker uden hensyntagen til arbejdstidens længde, hvilket betyder at også deltidsbeskæftigede tælles med. Ligeledes fremgår det specifikt af bekendtgørelsen, at ansatte, der er ansat for en bestemt periode eller til udførelse af en bestemt arbejdsopgave, indgår i optællingen af afskedigede, når disse afskediges, inden deres arbejdsaftaler er udløbet eller opfyldt, ligesom de indgår i opgørelsen af antallet af virksomhedens normalt beskæftigede.

Det antages, at vikarbureauvikarer typisk ikke indgår i opgørelsen af antallet af brugervirksomhedens normalt beskæftigede, jf. kommenteret Lov om kollektive afskedigelser, s. 88.

Endelig skal blot nævnes, at der efter denne lov kan udmåles godtgørelse til lønmodtagerne, såfremt der ikke er indledt forhandlinger i overensstemmelse med loven eller indsendt meddelelse til det regionale beskæftigelsesråd. Godtgørelsen udgør et beløb svarende til henholdsvis 30 dages

løn eller 8 ugers løn. Dette får særlig betydning for udmålingen af godtgørelse til deltidsansatte, som med denne udmålingsmetode alene får godtgørelse svarende til deres løn i perioden.

5.1.8. Jobklausulloven

Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler (jobklausulloven) trådte i kraft i 2008. Lovens formål er at begrænse brugen af jobklausuler og sikre, at nødvendige jobklausuler indgås på en loyal måde over for de berørte lønmodtagere.

Jobklausuler efter loven findes i to former. For det første kan det være en aftale mellem to eller flere virksomheder om ikke at ansætte hinandens medarbejdere (den klassiske jobklausul). For det andet kan det være en aftale mellem arbejdsgiver og en medarbejder om, at medarbejderen, når denne får andet arbejde, ikke må rekruttere arbejdsgiverens medarbejdere (medarbejderklausul).

Loven indebærer, at jobklausuler som udgangspunkt kun kan gøres gældende, hvis arbejdsgiveren har indgået en særskilt skriftlig aftale med lønmodtageren. Aftalen skal indeholde præcise oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen og om lønmodtagerens ret til kompensation.

Af relevans for tidsbegrænset ansatte skal bemærkes, at for en lønmodtager, der kun har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos arbejdsgiveren, kan en jobklausul ikke gøres gældende over for denne. Hvis en lønmodtager har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan en jobklausul ikke gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen over for denne lønmodtager, jf. lovens § 6.

Modsat hvad der gælder for tidsbegrænset ansatte indeholder loven ingen særlig beskyttelse af deltidsansatte. Jobklausuler kan gyldigt indgås med deltidsansatte, i øvrigt med den ringere kompensation som ligger i, at denne efter loven som minimum skal udgøre 50 pct. af lønnen, jf. § 4, stk. 2.

I øvrigt fremgår det af § 2, stk. 2, at ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, ikke er omfattet af loven. I kommentarerne til loven, jf. Thomson Reuters, anføres det, at det i sidste ende er domstolene, der vur-

derer rimeligheden af den aftalte betaling, der skal stå mål med vikarbureauets formidling og service. Videre anføres det, at vikarbureauerne samfundsmæssigt anses for vigtige aktører i formidlingen af personer til beskæftigelse, og at der derfor ikke er knyttet samme betænkeligheder ved denne type aftaler, når der er tale om en rimelig betaling.

Hvorvidt denne type aftaler reelt er mindre betænkelige end andre jobklausuler, herunder om der reelt er aftalt en rimelig betaling de to virksomheder imellem, er dog i sagens natur svært at konstatere for lønmodtageren, som jo ikke er part i aftalen, og som ofte ikke kender til indholdet i aftalen eller til aftalens eksistens.

Sådanne aftaler kan imidlertid være i strid med indgåede overenskomster eller hovedaftaler.

Med hensyn til hemmelige jobklausuler i vikarsituationen, hvor der er tale om højere betaling end den i loven anførte "rimelig betaling", **er** disse omfattet af loven. Sådanne tilfælde er i øvrigt også i strid med Hovedaftalens § 9, stk. 2, hvorefter der ikke må lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager ikke må udføre så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham

Ved **Arbejdsrettens dom i sag nr. 2005.721** underkendte Arbejdsretten en jobklausul som stridende mod Hovedaftalen mellem LO og DA. I sagen havde et vikarbureau indgået aftale med en kunde, hvorefter kunden og virksomheder med en nærmere bestemt tilknytning til kunden i indtil 12 måneder efter aftalens ophør ikke måtte ansætte de vikarer som havde været udlejet. Arbejdsretten lagde til grund, at vikarerne ikke var gjort bekendt med jobklausulen, og at de ikke modtog nogen økonomisk kompensation. I hvert fald under de i dommen nævnte vilkår fandt Arbejdsretten, at de omtvistede aftalevilkår indebar en så urimelig og illoyal begrænsning af arbejdstagernes arbejdsmuligheder, at vilkåret må anses for stridende mod Hovedaftalens § 9, stk. 2.

Sammenfattende om jobklausulloven er det væsentligt at bemærke, at aftaler mellem vikarbureauer og brugervirksomheder er holdt uden for lovens beskyttelsesområde. Dette udgør naturligvis et problem for vikarbureauvikarer, hvilket forstærkes af, at vikarbureauvikarerne end ikke har krav på orientering om aftaler indgået mellem vikarbureauet og brugervirksomheden.

5.1.9. Ligebehandlingsloven

Loven har baggrund i EU-direktiver og har overordnet til formål at sikre ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller familiemæssig ligestilling. Sexchikane er indeholdt i lovens beskyttelsesområde.

Ud fra hensynet til lovens formål omfatter loven både lønmodtagere i traditionel forstand, samt visse selvstændige, men ikke private ulønnede hverv uden for ansættelsesforhold, adgangen til restaurationer og erhvervsmæssige forbindelser mv., jf. Ole Hasselbalch (I), s. 110.

For så vidt angår deltidsansættelse, betragtes det som et ligebehandlingsproblem, når deltidsansatte har ringere arbejdsvilkår end fuldtidsansatte. Baggrunden herfor er, at langt flere kvinder end mænd er på deltid. Derfor er anvendelsen af et kønsskævt kriterium som deltid, der giver de deltidsansatte ringere arbejdsvilkår, kun sagligt, når det godtgøres, at de midler, der er anvendt for at opnå dette mål, er i overensstemmelse med virksomhedens virkelige behov, er egnet til at opnå dette mål og er nødvendige herfor, jf. Agnete Andersen m.fl. s. 69 ff.

I lighed med en række andre ansættelsesretlige love indeholder ligebehandlingsloven bestemmelse om adgangen til godtgørelse til lønmodtagere i tilfælde af brud på lovens bestemmelser, og det fremgår, at godtgørelsen fastsættes under hensyn til bl.a. lønmodtagerens ansættelsestid, hvilket følgelig har betydning for lønmodtagere med korte ansættelser, herunder vikarer m.fl.

I øvrigt indeholder ligebehandlingsloven ikke bestemmelser, der har særskilt betydning for atypisk ansatte.

5.1.10. Ligelønsloven

Loven antages at følge det traditionelle lønmodtagerbegreb.

Ligelønsloven indeholder bestemmelser, der gennemfører direktiv 2006/54/EF, som er en sammenskrivning af flere direktiver på området. I medfør af loven skal enhver arbejdsgiver yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde,

der tillægges samme værdi. De ydelser, der skal sammenlignes, er det, der betegnes som *"løn"*, og herved forstås i øvrigt hvert enkelt element i lønnen. Det er således ikke nok, at de samlede lønbeløb er ens.

Ved lovændringen i 2008 præciseredes det i loven, at "løn" er den almindelige grundløn eller minimumsløn samt alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier. Når deltidsansatte har ringere løn- og arbejdsvilkår end fuldtidsansatte, betragtes det som et ligebehandlingsproblem, fordi langt flere kvinder end mænd arbejder på deltid.

Som nævnt ovenfor blev 15-timers reglen i funktionærloven ændret til en 8-timers regel. Der foreligger ingen dansk praksis, som tager stilling til deltid som begrundelse for lønmæssig forskelsbehandling.

Ved EU-Domstolen er det imidlertid fastslået, at en deltidsansat havde ret til at kræve fratrædelsesgodtgørelse proportionalt med arbejdstiden i lighed med de fuldtidsansatte ved særlige former for fratræden, jf. Kowalska-sagen (C-33/89). Videre fastslog EU-Domstolen i Bötel-sagen (C360/90), at det er i strid med art. 141 om ligeløn kun at betale en deltidsansat løn i deltiden, når hun deltager heltids i arbejdsrelaterede kurser.

Det, der efter loven skal sammenlignes, er mænd og kvinders løn. Ole Hasselbalch anfører i bind II, s. 1641, at sammenligningen i princippet må angå ansatte hos samme arbejdsgiver. Lønforskellene skal kunne tilskrives en og samme kilde. Denne betingelse får betydning i vikarsituationen. Der kan således ikke efter ligelønsloven, hverken i brugervirksomheden eller i vikarbureauet, ske sammenligning af fastansatte med vikarbureauansatte, selv om disse beskæftiges med samme arbejde på samme sted.

Videre indeholder loven særlige bevisbyrderegler, bestemmelser om adgangen for den ansatte til at videregive oplysninger om egne lønforhold til enhver og bestemmelser om arbejdsgiverens pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik i virksomheder med mindst 35 ansatte.

Såfremt en lønmodtager, i strid med loven har modtaget lavere løn end andre, har vedkommende krav på forskellen, og en lønmodtager, hvis rettigheder er krænket i denne sammenhæng, kan tilkendes en godtgørelse. Denne godtgørelse fastsættes – i lighed med en række andre love – bl.a. under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid.

5.1.11. Barselloven

Fraværsregler i forbindelse med barsel og barseldagpengeregler har siden 2006 været samlet i barselloven, jf. Agnete Andersen m.fl. i Ligestillingslovene, bind 2, 6. udgave, s. 330 ff. Loven er overordnet delt i to afsnit. Dels et afsnit om ret til fravær for alle forældre og dels at afsnit om ret til barseldagpenge for lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. Loven er således ikke begrænset til at gælde for lønmodtagere.

Lovens regler om ret til fravær rummer ikke *særlige anciennitetskrav eller beskæftigelseskrav*. Omvendt forholder det sig med retten til barseldagpenge. For at opnå ret til barseldagpenge skal lovens betingelse være opfyldt, herunder beskæftigelseskravet. En lønmodtager har efter loven ret til barseldagpenge, når en af følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtageren har været tilknyttet arbejdsmarkedet uafbrudt i de sidste 13 uger før fraværet og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer
- lønmodtageren er dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse
- lønmodtageren inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, eller
- lønmodtageren er elev i lønnet praktik

jf. Agnete Andersen m.fl., s. 401. Det fremgår af loven, hvilke perioder der indgår i opgørelsen af 13 ugers perioden. Anciennitetskravet kan med andre ord udgøre et problem for tidsbegrænset ansatte, herunder vikarer samt deltidsansatte i relation til at opnå ret til barselsdagpenge.

I modsætning til barselloven indeholder funktionærloven *ikke* et beskæftigelseskrav i forhold til retten til halv barselløn, jf. ovenfor under funktionærloven. Mange overenskomster indeholder anciennitetskrav med hensyn til ret til løn under barsel, jf. nærmere nedenfor under 5.1.3.

Med hensyn til retten til barseldagpenge for selvstændige erhvervsdrivende er det en betingelse, at der inden for de sidste 12 måneder har været udøvet selvstændig virksomhed i mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværet. Har den selvstændige virksomhed været udøvet i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

5.1.12. Andre ansættelsesretlige love

En række andre love antages at følge det traditionelle lønmodtagerbegreb. Det drejer sig fx om *helbredsoplysningsloven*, *foreningsfrihedsloven og virksomhedsoverdragelsesloven*. Tilsvarende gælder for *forskelsbehandlingsloven*, som dog tillige omfatter ansøgere til ledige stillinger.

Disse love indeholder i øvrigt ikke særlige regler, der begrænser eller tilgodeser atypisk ansatte. Dog giver en del af disse love adgang til godtgørelse, som ofte udmåles med hensyntagen til lønmodtagerens anciennitet.

5.1.13. Arbejdsløshedsforsikringsloven

I dag er det muligt for såvel lønmodtagere som selvstændigt erhvervsdrivende at være medlem af en arbejdsløshedskasse. Med loven er der indført en generel adgang til at etablere tværfaglige kasser samt kasser med både lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende som medlemmer, jf. lovens § 32.

Idet der er forskellige forsikringsvilkår for de to medlemsgrupper, vurderes det, om medlemmerne reelt har status som lønmodtagere eller selvstændigt erhvervsdrivende.

Det afgøres ud fra en konkret vurdering, om beskæftigelsen skal henføres til lønarbejde eller udøvelse af selvstændig virksomhed. Af vejledning til loven fremgår det, at tvivlstilfælde afgøres konkret ud fra en undersøgelse af de kendetegn, der traditionelt er knyttet til det typiske lønmodtagerforhold.

I øvrigt er der med hjemmel i loven fastsat regler om ret til fuldtidsforsikring for personer, som samtidig er beskæftiget med både lønarbejde og mere end midlertidig udøvelse af selvstændig virksomhed.

Er man omfattet af loven, følger det i øvrigt heraf, at det bl.a. er en betingelse for at opnå ret til dagpenge, at den forsikrede over de sidste tre år har været beskæftiget i 1924 eller 1258 løntimer for henholdsvis fuldtidsforsikrede og deltidsforsikrede. Der vil således være tidsbegrænset ansatte og deltidsansatte der ikke opfylder beskæftigelseskravet.

Loven giver i øvrigt mulighed for at modtage nedsatte dagpenge i tilfælde, hvor der opnås deltidsbeskæftigelse eller deltidsselvbeskæftigelse.

5.1.14. Sygedagpengeloven

Sygedagpengeloven indeholder regler om sygedagpenge til "*lønmodtagere*". I forarbejderne anføres det, at omfattet af loven er "alle lønmodtagere, herunder lønmodtagere med ret til løn under sygdom som f.eks. funktionærer og tjenestemænd". Tidligere ansås man for lønmodtager efter loven, hvis ens indtægt ansås for A-indkomst efter kildeskatteloven. Denne praksis er imidlertid forladt i erkendelse af, at hensynene bag sygedagpengeloven og skattelovgivningen er forskellige. Ole Hasselbalch, bind I, s. 121 anfører, for så vidt angår skattelovgivningen, at her træder den fiskale interesse i en effektiv opkrævning i forgrunden. For så vidt angår sygedagpengeloven dominerer bl.a. ønsket om at sikre de traditionelle lønmodtagergrupper mod indkomstbortfald ved sygdom mv. på en måde, som harmonerer med de øvrige arbejdsretlige reguleringer. Afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet tager således udgangspunkt i det traditionelle lønmodtagerbegreb, men er antagelig bredere henset til sygedagpengelovens formål og sociale sigte.

Det er en betingelse for, at arbejdsgiveren er forpligtet til at betale dagpenge, at lønmodtageren er helt eller delvist uarbejdsdygtig på grund af sygdom. Videre er det en betingelse, at lønmodtageren på 1. fraværsdag har været ansat *uafbrudt* i de sidste 8 uger før fraværet *hos den pågældende arbejdsgiver*. Med en intention om at tage højde for urimelig behandling af løsarbejdere, vikarer og andre med en løsere tilknytning til arbejdspladsen, er det bestemt i § 30, stk. 4, at hvis lønmodtageren har været beskæftiget hos den nuværende arbejdsgiver, og den samlede beskæftigelse hos denne udgør 74 timer inden for de sidste 8 uger, er dette tilstrækkeligt. Hvis anciennitetskravet ikke opfyldes, kan der i øvrigt ikke uden videre fås subsidiære dagpenge fra kommunen, idet der gælder tilnærmelsesvist samme krav.

Endelig er retten til dagpenge betinget af, at lønmodtageren i 8-ugersperioden har været beskæftiget hos arbejdsgiverens i mindst 74 timer. Dette betyder at beskæftigelse under ca. 9 timer ugentligt i gennemsnit ikke giver adgang til dagpenge fra arbejdsgiveren. Tilsvarende regler gælder for at opnå ret til dagpenge fra kommunen.

Sygedagpenge beregnes i øvrigt på grundlag af lønindtægten, altså lønmodtagerens aktuelle indtægt pr. time under fraværet og for den arbejdstid, som den pågældende skulle have arbejdet. Sygedagpenge er dog underlagt et maksimumbeløb.

5.1.15. Skattelovgivningen

Skattelovgivningens lønmodtagerbegreb antages at udspringe af det generelle, teoretisk/abstrakte lønmodtagerbegreb, jf. ovenfor under afsnit 2.

Kildeskattelovens § 43 bygger på princippet om, at arbejdsgiver opkræver kildeskat for de ansatte medarbejdere. Opkrævningsforpligtelsen gælder for A-indkomst og hertil henregnes "enhver form for vederlag i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost og logi for personligt arbejde i tjenesteforhold, herunder løn, feriegodtgørelse, honorar, tantieme, provision, drikkepenge og lignende ydelser. I forarbejderne til loven fremgår det, at det er ligegyldigt, om arbejdsforholdet er offentligt eller privat, og ligeledes om arbejdet udføres i arbejdsgiverens private husholdning, hvorimod selvstændige erhvervsforhold, der ikke udløser en nettoindtægt, og hvor indtægten i øvrigt tilgår fra en ubestemt kreds, falder udenfor.

Det nævnes, at de momenter, der har vejledende – men ikke afgørende – betydning ved grænsedragningen, fx er, om arbejdet udføres selvstændigt uden instruktion fra den, i hvis interesse det udføres, hvem der afholder udgifterne ved udførelsen, om pågældende selv ejer redskaberne og maskinerne, samt i hvis lokaler arbejdet foregår. Afgørende er en samlet bedømmelse af forholdene, men efter omstændighederne også hvorledes retsordenen i øvrigt ser på det konkrete arbejdsforhold – således ferieloven, funktionærloven, ulykkesforsikringslovgivningen og arbejderbeskyttelseslovgivningen, jf. tillige Ole Hasselbalch (I), s. 92 ff. Ole Hasselbalch anfører samme sted, at der i administrativ praksis synes at være en tilbøjelighed til at strække lovens lønmodtagerbegreb vidt. Afgrænsningen efter domstolspraksis følger de traditionelle grænselinjer, således at mere selvstændige arbejdsforhold ikke anses for lønmodtagere i skatteretlig forstand.

Om skattelovgivningen i øvrigt i forhold til lønmodtagerbegrebet kan henvises til Ole Hasselbalch (I), s. 92 ff., hvor ligningsloven og statsskatteloven omtales.

Om lønmodtagerbegrebet i skattelovgivningen kan i øvrigt henvises til Rapport fra arbejdsgruppen om den 3. gruppe, s. 70 ff. Af problemfelter i forhold til den 3. gruppe nævnes i rapporten bl.a., at der efter organisationernes opfattelse sker uensartet ligning fra kommune til kommune, hvilket bidrager til usikkerheden om den retlige stilling for personer i denne gruppe. På baggrund af Beskæftigelsesministeriets rapport har Skatteministeriets departement og Told- og Skattestyrelsen udarbejdet en meget

omfattende redegørelse om den skatte- og afgiftsmæssige behandling af den tredje gruppe på arbejdsmarkedet.

5.1.16. Arbejdsmiljøloven

Arbejdsmiljølovens lønmodtagerbegreb antages at knytte sig stærkt til lovens formål, som er at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet samt at skabe grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål.

Det følger af loven, at den omfatter "arbejde for en arbejdsgiver." Det er anført i kommentaren til loven, jf. Thomsonreuters.dk, at bestemmelsens formulering er historisk betinget.

Loven indeholder ikke en egentlig definition af en lønmodtager. Hvorvidt der er tale om arbejde for en arbejdsgiver afgøres i det enkelte tilfælde ud fra en konkret vurdering, hvori indgår de traditionelle momenter, dog således at der kun i særlige tvivlstilfælde lægges vægt på, om lønmodtageren får vederlag for det udførte arbejde, jf. Rapport fra arbejdsgruppen om den 3. gruppe, s. 64 ff. Det anføres i rapporten, at det ikke tillægges væsentlig betydning, om det retlige grundlag for arbejdsforholdet skal søges i et traditionelt ansættelsesforhold eller hviler på et andet grundlag.

Loven har i øvrigt et udvidet område, således at en række af lovens centrale bestemmelser finder anvendelse på alt arbejde, herunder arbejde der i øvrigt er undtaget fra loven, hvis arbejdet indeholder et faremoment. Disse bestemmelser retter sig mod arbejde, der udføres, uanset hvem der udfører arbejdet, og hvor det udføres. Det gælder også, selvom arbejdet ikke udføres for en arbejdsgiver, hvilket ofte vil være såkaldte selvstændige uden ansatte medarbejdere, jf. den ovenfor nævnte rapport. Det konkluderes i rapporten, at de atypiske ansættelsesformer på sigt kan betyde en udvanding af de beskyttelseshensyn, der ligger bag reglerne for arbejdsmiljølovens hovedområde.

I realiteten er det ikke hovedreglen, at lovens bestemmelser kun har betydning for den, der arbejder for en arbejdsgiver. Dele af loven indeholder således pligter, der påhviler leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl. Hovedreglen er, at alt arbejde udført på egen eller fremmed arbejdsplads, offentligt eller privat, erhvervsmæssigt eller for egen

regning, i arbejdstiden eller i fritiden, ude eller hjemme reguleres eller kan reguleres af loven eller de bestemmelser, der udstedes i medfør heraf.

5.2. Vurdering af beskyttelsesniveauet for atypisk ansatte efter lovgivningen

Lov om tidsbegrænset ansættelse har til formål at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse. Loven synes imidlertid ikke at yde nogen væsentlig beskyttelse i forhold til at forhindre misbrug af flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Dette skyldes særligt den ringe beskyttelse, der reelt synes at ligge i lovens bestemmelse om, at fornyelser af tidsbegrænsede ansættelser godt kan ske, hvis denne er begrundet i "objektive forhold." Forståelsen af dette begreb er ganske diffus og går langt i anerkendelsen af, at der er tale om objektive forhold, jf. ovenfor om forståelsen af dette begreb. Ligeledes yder loven ikke nogen væsentlig beskyttelse mod det forhold, at tidsbegrænset ansatte i stort omfang har ringere ansættelsesvilkår på grund af manglende optjening af anciennitet.

Med hensyn til *deltidsloven* anerkendes det, at denne yder en reel beskyttelse af retten til at aftale deltid, mens afskedigelsesbeskyttelsen i loven i praksis ikke ses at have den store reelle betydning, da afskedigelse sjældent begrundes direkte i, at den ansatte arbejder på deltid.

En kommende *lov om vikarer* må forventes at få stor betydning i Danmark, for så vidt angår vikarbureauvikarers "væsentlige løn- og ansættelsesvilkår". Meget afhænger dog af, at den kommende lovs lønbegreb får den tilstrækkelige bredde. Omvendt er det nok tvivlsomt om en kommende lov vil rette op på det problem, som berører mange vikarbureauvikarer, nemlig at de ikke akkumulerer anciennitet i deres ansættelse og derfor ofte ikke vil modtage anciennitetsbestemte goder.

Ligeledes er det et problem for vikarbureauvikarer, at aftaler mellem vikarbureauer og brugervirksomheder er holdt uden for *jobklausullovens* beskyttelsesområde, og at disse vikarer ikke har krav på orientering om de indgåede aftaler.

Med hensyn til *ansættelsesbevisloven* er det et problem, at denne ikke omfatter lønmodtagere, der har mindre end en måneds ansættelse, samt at den ikke omfatter lønmodtagere, der beskæftiges i 8 eller færre timer om ugen. Der kan for disse grupper være stor usikkerhed om deres løn- og ansættelsesvilkår, og er man fx vikar med mange hyppige skift, vil der ret

konstant være en usikkerhed om det aftalte. Tilsvarende vil der for den ansatte med få timer om ugen bestå en risiko for, at en tvist om fx aflønning relaterer sig til aflønning gennem mange år.

Funktionærloven er yderligere et eksempel på en lovgivning, der afskærer visse atypisk ansatte fra sit anvendelsesområde. Dette gælder for det første ansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer eller derunder samt som hovedregel vikarbureauvikarer. Disse grupper opnår således ikke beskyttelse efter loven.

I *barselloven, arbejdsløshedsforsikringsloven* og *sygedagpengeloven* er der fastsat beskæftigelseskrav, hvilket kan udgøre et problem for tidsbegrænset ansatte, vikarer og deltidsansatte i relation til at opnå ret til dagpenge.

For en lang række ansættelsesretlige love er der i øvrigt fastsat bestemmelser, hvorefter lønmodtageren har ret til en *godtgørelse*, såfremt arbejdsgiveren overtræder loven i relation til den pågældende lønmodtager. Godtgørelsen efter disse love fastsættes i meget stort omfang med hensyntagen til lønmodtagerens anciennitet i den pågældende virksomhed, hvilket betyder at den reelle beskyttelse for lønmodtagere med kort anciennitet reelt forringes væsentligt.

Forbedringer af de atypisk ansattes retsstilling i relation til gældende lovgivning kan således ske ved, at der indføres bestemmelser, som i højere grad ligestiller gruppen med de typisk ansatte (ikke-diskriminering) og/eller at langt færre goder knyttes op på anciennitet. Særlig problematisk er det, at mange af disse goder er knyttet op på *virksomhedsbestemt anciennitet*, og således rammer de atypiske (fleksible) lønmodtagere, som hyppigt skifter arbejdsgiver.

5.3. Atypisk ansattes overenskomstmæssige beskyttelse

5.3.1. Tidsbegrænset ansatte

Det forekommer, at de kollektive overenskomster indeholder særlige regler om tids- eller opgavebegrænsede ansættelser, og det ligger således heri, at ansættelsesformen kan anvendes på det pågældende overenskomstområde. Men i øvrigt antages det i teori og praksis, at det kræver særlige holdepunkter i overenskomsten at fortolke denne, således at der på området ikke kan antages tids- eller opgavebestemt arbejdskraft. Den omstændighed, at overenskomsten indeholder opsigelsesvarsler, udelukker ikke i sig

selv dette, jf. Ole Hasselbalch, Tidsbegrænset ansættelse, s. 21 ff., hvor der tillige er referater af faglige voldgiftskendelser om spørgsmålet.

Faglig voldgiftskendelse af 12. januar 2007 vedrørte en rengøringsvirksomhed, som i længere tid havde anvendt afløsere, som tilkaldtes efter behov. Typisk blev de pågældende ansat fra dag til dag, således at de ikke var i et ansættelsesforhold i tiden mellem de enkelte tilkaldelser. Overenskomsten indeholdt meget udførlige bestemmelser om mulighederne for fuldtids-, deltids-, og korttidsbeskæftigelse. Opmanden nåede frem til, at overenskomsten afskar brug af afløsere, og opmanden henviste særlig til, at det måtte have formodningen imod sig, at forbundet, som havde ønsket den nøje regulering af arbejdstiden, var indforstået med, at arbejdsgiveren frit kunne ansætte afløsere fra dag til dag.

Det er dog som udgangspunkt tilladt efter overenskomsterne at antage tids- eller opgavebestemt arbejdskraft på overenskomstområderne. Spørgsmålet er herefter, hvilken retstilling der følger af overenskomsterne for denne gruppe.

De enkelte overenskomster kan naturligvis indeholde bestemmelser, der specifikt vedrører tidsbegrænset ansatte, som det fx er tilfældet med bestemmelser om vikarer, ansættelsesakkorder på byggeområdet eller sæsonarbejdere.

Visse overenskomstområder rummer særligt mange stillinger, hvor der er tradition for sæsonarbejde. Dette kan der på forskellig vis være taget højde for, typisk i form af bestemmelser om generhvervelse af anciennitet i forhold til afskedigelsesvarsel og afskedigelsesbeskyttelse. Dette ses fx i overenskomsten mellem KL og Fagligt Fælles Forbund for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte stukkatører, faglærte murere m.fl., hvor der er bestemmelser om, at der mellem kommunalbestyrelsen og lokalafdelingen skal træffes aftale om oprettelse af en anciennitetsliste. Afskedigelser og genansættelser skal herefter finde sted efter anciennitetslisten, med mindre særlige forhold efter arbejdsledelsens skøn efter samråd med tillidsrepræsentanten gør en fravigelse nødvendig.

Ud over eventuelle specifikke overenskomstbestemmelser der gælder for tidsbegrænset ansatte, er der en række overenskomstbestemmelser, der direkte eller indirekte har stor betydning for tidsbegrænset ansatte. Her tænkes særlig på bestemmelser og rettigheder, der er betinget af, at den ansatte har opnået en bestemt anciennitet.

De fleste overenskomster indeholder bestemmelser, der er knyttet op på

den ansattes anciennitet, hvilket betyder, at midlertidigt ansatte med beskæftigelse af kortere varighed ikke opnår alle de goder, som overenskomsten rummer.

Overenskomstbestemmelser, hvor dette forekommer, kan være anciennitetskrav for at opnå visse goder, men kan også være bestemmelser om retten til at deltage i valg af tillidsrepræsentant eller i forhold til at være valgbar som tillidsrepræsentant eller lignende. Anciennitetskravet retter sig typisk mod ancienniteten i det enkelte ansættelsesforhold, men der kendes også til begreber som anciennitet i branchen.

Af overenskomstmæssige goder, der ses betinget af krav om en vis anciennitet, kan nævnes:

a) Ret til et **ansættelsesbevis**
   Retten til et ansættelsesbevis er typisk betinget af, at den ansatte har opnået 1 måneds anciennitet i virksomheden. Bestemmelser herom svarer til, hvad der følger af ansættelsesbevisloven.

b) Ret til **feriefridage**
   Mange overenskomster giver ret til et antal betalte feriefridage om året (typisk 5 feriefridage). For at opnå denne ret er det imidlertid sædvanligt, at medarbejderen skal have mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden.

c) Ret til **fuld løn under sygdom og tilskadekomst**
   De fleste overenskomster indeholder bestemmelser om løn under sygdom og tilskadekomst. Overenskomsterne indeholder varierende bestemmelser om varigheden af den fulde løn, men der er ofte bestemmelser om, at den ansatte skal have opnået en vis anciennitet – fx 9 måneders anciennitet - for at opnå denne ret.

d) Ret til **fuld løn ved børns sygdom**
   I lighed med retten til fuld løn under egen sygdom gælder der ofte anciennitetskrav for at opnå ret til betalt fravær i forbindelse med børns sygdom.

e) Ret til **forsørgertabsydelse**
   Visse overenskomster indeholder bestemmelser om forsørgertabsydelse, hvorefter der tilkommer medarbejderens efterladte et pengebeløb, hvis medarbejderen dør i ansættelsen som følge af en arbejdsulykke. Retten hertil er typisk betinget af 1, 2 eller 3 års ansættelse i virksomheden.

f) Ret til **pension**
Retten til pension har traditionelt været knyttet til anciennitetskrav, og er det fortsat i forskellige grader. Ved indførelsen af pensionsordninger i overenskomsterne var der typisk tale om virksomhedsbestemte anciennitetskrav, således at medarbejderen skulle arbejde et antal måneder i den pågældende virksomhed, for at der opnåedes ret til pension. Senere blev det på en lang række overenskomster ændret, således at anciennitetskravet ikke længere var knyttet til ancienniteten i virksomheden, men fx. ancienniteten i faget, eller på pensionskassens områder. Dette betyder, at ordningerne i overenskomsterne i dag overvejende er således, at når man én gang har opnået den nødvendige anciennitet, så bevarer man retten til pension uanset jobskifte. Tendensen er i øvrigt, at anciennitetskravets længde for retten til pension er faldende. Fx har parterne på Industriovereenskomstens område senest aftalt en nedsættelse af kravet fra 9 til 2 måneder pr. 1. marts 2011.

Agnete Andersen m.fl. anfører s. 496, vedrørende § 7 i Lov om forsikring, pension og lignende finansielle ydelser, at det kan udgøre indirekte forskelsbehandling af kvinder, når danske arbejdsmarkedspensioner stiller krav om en vis karenstid/anciennitet, hvis flere kvinder end mænd har tidsbegrænsede ansættelser, som medfører, at de ikke opnår den nødvendige anciennitet.

g) Ret til **løn under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov**
Mange overenskomster indeholder bestemmelser om ret til betaling ved fravær på grund af graviditets-, barsels-, fædre- eller forældreorlov. Retten til betaling er ofte knyttet op på krav om anciennitet, fx 6 eller 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

h) Ret til **kursus i opsigelsesperioden**
Nogle overenskomster indeholder bestemmelser om ret til deltagelse i kursus i forbindelse med afskedigelse, herunder ret til dækning af kursusudgifter og løn under kursusdeltagelsen. Det er dog ofte en betingelse, at medarbejderen har opnået en vis længere anciennitet i virksomheden. Fx er der i Industriens overenskomst krav om 3 års anciennitet i virksomheden for at opnå ret til 2 ugers kursus/uddannelse.

i) Ret til **relevant uddannelse eller efter- eller videreuddannelse i øvrigt**

De fleste overenskomster indeholder også bestemmelser om ret til årlig uddannelse, videreuddannelse og lignende. På mange overenskomstområder er disse bestemmelser udbygget over de senere år eventuelt i kombination med oprettelse af uddannelsesfonde eller videreudvikling af eksisterende fonde. Ordningerne er forskellige og rummer forskellige bestemmelser om omfanget af retten til frihed og retten til løn og betaling af udgifter. Oftest er rettighederne imidlertid betinget af, at medarbejderen har opnået en vis anciennitet i virksomheden. Fx er der i Industrioverenskomsten krav om 9 måneders anciennitet for at opnå ret til 2 ugers årlig relevant efter- eller videreuddannelse. I Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og TIB er der efter 3 måneders beskæftigelse, ret for medarbejderen til at deltage i selvvalgt (relevant) uddannelse af op til 2 ugers varighed.

j) Ret til **fratrædelsesgodtgørelse**

På funktionærområderne følger det af funktionærloven, at medarbejdere med 12, 15 eller 18 års anciennitet har ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvilket typisk er implementeret i overenskomsterne på funktionærområderne.

Tilsvarende har det i mange år været almindeligt, at der uden for funktionærområderne er overenskomster, der opererer med funktionærlignende ansættelser – altså at medarbejdere, der ikke er funktionærer, opnår rettigheder, der svarer til funktionærlovsrettigheder. Dette gælder i vidt omfang på det offentlige område. På disse overenskomstområder er det således kendt med anciennitetsbestemte fratrædelsesgodtgørelser. Ved de seneste overenskomstforhandlinger på det private område blev der endvidere for en stor del af overenskomsterne indført ret til fratrædelsesgodtgørelser for timelønnede (ikke funktionærer eller funktionærlignende ansatte).

Parterne på industriens område lagde ud med at aftale fratrædelsesgodtgørelser ved afskedigelse af medarbejdere med 3, 6 eller 8 års anciennitet. Fratrædelsesgodtgørelsens størrelse er herefter afhængig af, om den opnåede anciennitet i virksomheden har været ubrudt i 3, 6 eller 8 år.

k) Ret til et **opsigelsesvarsel, prøvelse af saglighed mv.**

Retten til et opsigelsesvarsel er typisk bestemt af den ansattes an-

ciennitet. Normalt skal den tids- eller opgavebestemte ansatte ikke opsiges, idet ansættelsen ophører på det i forvejen fastsatte tidspunkt. Såfremt opsigelse kan ske i perioden, vil varslet herfor dog stadig være knyttet til den pågældendes anciennitet, og der er i en række overenskomster ganske korte varsler det første år.

Yderligere skal om opsigelse af en tids- eller opgavebestemt ansat bemærkes, at det i øvrigt kan få betydning, at der fx i Hovedaftalens § 4, er krav om 9 måneders anciennitet for at kunne få prøvet opsigelsens saglighed efter hovedaftalens bestemmelser.

Endvidere indeholder en række overenskomster bestemmelser om, at opsigelse ikke kan ske under sygdom og ferie, såfremt den ansatte har opnået en vis anciennitet.

Endelig forekommer det i overenskomsterne, at der tages højde for, at medarbejdere, der genansættes i samme virksomhed inden for et bestemt tidsrum, bevarer deres anciennitet. Dette kan være en generel bevarelse af anciennitet eller specifikt i forhold til genindtræden på samme lønniveau. Bestemmelser af denne type giver ikke rettigheder til lønmodtagere, der er midlertidigt ansat hos forskellige arbejdsgivere, men i nogle tilfælde for sæsonarbejdere og lignende.

l) Ret til at lade sig vælge som **tillidsrepræsentant**

Mange overenskomster indeholder bestemmelser om, at tillidsrepræsentanten skal vælges blandt medarbejdere, der har opnået en vis anciennitet, som fx 9 måneders anciennitet i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed, jf. fx Industrioverenskomsten § 1, stk. 3.

m) Rettigheder i henhold til indgåede **lokalaftaler**
På en række overenskomstområder fastsættes lønnen ved lokalforhandling og udmøntes i en lokalaftale. Den lokale lønfastsættelse indebærer ofte differentieret løn afhængig af anciennitet.

Ligeledes ses visse løntillæg, der supplerer hovedoverenskomsten, at være anciennitetsbestemte i lokalaftalerne. Yderligere kan lokale aftaler naturligvis indeholde andre anciennitetsbestemte goder så som arbejdstøj, fratrædelsesgodtgørelse eller andet.

I takt med at der gives de lokale parter stadig større frihed til at aftale løn og ansættelsesvilkår, herunder mulighed for på en række områder at fravige den gældende overenskomst, gives også større

grad af mulighed for differentiering af løn og arbejdsvilkår for forskellige grupper i virksomheden. Fx kan der differentieres efter anciennitet eller tilknytning i øvrigt til virksomheden.

På det offentlige område indeholder overenskomsterne ikke i samme grad som på det private område bestemmelser med anciennitetsbestemte goder. På det offentlige område erhverves der i højere grad rettigheder fra ansættelsestidspunktet, herunder aftalte funktionærrettigheder. Dog har gruppen af såkaldt "timelønnede" ikke ret til en række af de ovenfor nævnte goder overhovedet, jf. fx overenskomsten mellem FOA og KL, Københavns kommune og Frederiksberg kommune for social- og sundhedspersonale. Af denne overenskomsts § 2, fremgår det, at social- og sundhedspersonale, som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn.

Som det fremgår ovenfor, kan det konstateres, at der på en række overenskomster er en lang række goder, som er betinget af, at den ansatte har opnået en vis anciennitet. Der kan derfor være markant forskel på løn, overenskomstmæssige goder og retsstilling i øvrigt for de kortvarigt ansatte i forhold til ansatte, som har opnået en længere anciennitet.

Det bliver klart, at lønmodtagere, hvis arbejdsliv er karakteriseret ved mange kortvarige ansættelser generelt, er stillet væsentligt ringere med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår end tilsvarende lønmodtagere med længerevarende ansættelser. Dette er i hvert fald karakteristisk for lønmodtagerjobs på de områder, der traditionelt overenskomstdækkes.

5.3.2. Vikarbureauvikarer og andre udlejede lønmodtagere

Som nævnt ovenfor, er vikarbureauvikarer typisk også tidsbegrænset ansat, men der gælder ofte særlige regler for disse på grund af relationen til såvel vikarbureauet som til brugervirksomheden. I overensstemmelse hermed har der udviklet sig en særlig praksis vedrørende denne gruppe. Tilsvarende gælder i vidt omfang for andre udlejede lønmodtagere, fx lønmodtagere der ikke er udlejet/udlånt af et vikarbureau, men af én produktionsvirksomhed til én anden.

Vikarbureauvikarers overenskomstmæssige beskyttelse:

Op igennem de seneste ti år har der været stigende fokus på de situationer, hvor danske virksomheder indlejer arbejdskraft fra vikarbureauer – ofte

udenlandske virksomheder eller vikarbureauer. Fra forbundenes side har man oplevet, at fastansat overenskomstdækket arbejdskraft i stigende omfang er erstattet af arbejdskraft fra vikarbureauer, ofte fra udenlandske ikke-overenskomstdækkede vikarbureauer eller virksomheder. Dette udgør selvsagt en risiko for omgåelse af overenskomsterne og de lokale aftaler indgået i medfør heraf samt risiko for udhulning af den reelle overenskomstdækning af arbejdet. Situationen kan naturligvis også være den, at de vikaransatte er dækket af overenskomst med vikarbureauet på traditionel vis, enten fordi bureauet er medlem af en arbejdsgiverforening eller har indgået overenskomst direkte med en lønmodtagerorganisation.

Oprindelig indeholdt stort set ingen overenskomster bestemmelser om forpligtelserne, når virksomhederne indlejer vikarer fra vikarbureauer, men inden for de senere år er det blevet hyppigere med en specifik stillingtagen i overenskomsterne til, hvilke regler der gælder i disse situationer. Hyppigst er der tale om overenskomstbestemmelser, hvorved der tages stilling til, hvem der hæfter for vikarernes løn mv., altså om det er brugervirksomheden eller vikarbureauet samt overenskomstbestemmelser, hvorved der tages stilling til, i hvilket omfang vikarbureauvikaren skal sidestilles med brugervirksomhedens ansatte med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår.

På industriområdet indførtes i 1995 bestemmelser herom med Vikarprotokollatet i Industriens Overenskomst.

Bilag 17 i Industriens Overenskomst fastsætter således bl.a. at;

> *"Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret."*

Ordningen er herefter den, at *brugervirksomheden* er forpligtet til at overholde overenskomsten også i forhold til de beskæftigede vikarer, uanset ansættelsesforholdet består i forhold til vikarbureauet og ikke i forhold til brugervirksomheden. Af Industrioverenskomstens bilag 17 fremgår at:

> *"Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at ar-*

bejde på en medlemsvirksomhed inden for IO´s faglige gyldighedsområde i den tidsperiode som vikararbejdet strækker sig over."

Overenskomsten bygger således på et princip om fuldstændig ligebehandling af virksomhedens egne ansatte og vikarerne med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, ligesom brugervirksomheden holdes ansvarlig og hæfter herfor.

Efterfølgende er der indført tilsvarende bestemmelser i fx byggeriet, hvor ordningen ligeledes er, at brugervirksomhederne som udgangspunkt er ansvarlige for at overenskomsten efterleves, også i forhold til de beskæftigede vikarer.

På andre overenskomstområder har man tidligt, med egentlige vikaroverenskomster, valgt at overenskomstdække vikarbureauerne og i aftalerne med disse indført et vist ligebehandlingsprincip mellem vikarerne og de ansatte i brugervirksomhederne, men således at *vikarbureauerne* er ansvarlige og hæfter herfor.

Fx fremgår følgende af Vikaroverenskomsten mellem DI (tidligere HTS) og 3F:

"§ 3. Løn og arbejdstid – Overenskomstdækkede brugervirksomheder

Ansættelsesforholdet reguleres som udgangspunkt i henhold til nærværende overenskomst.

For så vidt angår løn og arbejdstid følges den i brugervirksomheden gældende overenskomst for det pågældende område i forhold til det på brugervirksomheden udførte arbejde. Ved arbejde i brugervirksomheden betales eventuel præstationsløn, anciennitetstillæg, overarbejde, forskudt tid, holddrift o.l. efter samme regler som er gældende på virksomheden.

……."

Og videre fremgår:

"§ 4. Løn og arbejdstid – Brugervirksomheder uden overenskomst

Ansættelsesforholdet reguleres som udgangspunkt i henhold til nærværende overenskomst.

For så vidt angår løn, tillæg og arbejdstid følges den toneangivende over-

enskomst for det pågældende område i forhold til det på brugervirksomheden udførte arbejde.

……..”

Med baggrund i den ovenfor nævnte problemstilling om risikoen for omgåelse, ønsket om fuldstændig ligebehandling af vikarbureauvikarer og brugervirksomhedens ansatte og ud fra opfattelsen af, at vikarprotokollatet i Industriens overenskomst er udtryk for almindelige kollektivarbejdsretlige principper, er der yderligere ved flere afgørelser fra faglig voldgift og fra Arbejdsretten taget stilling til en række overenskomsters anvendelighed i forhold til beskæftigede vikarbureauvikarer. Fra lønmodtagerside har det i sager anlagt mod brugervirksomhederne været gjort gældende, at brugervirksomhedernes overenskomster også omfattede de indlejede vikarer på tilsvarende vis som på industriens område, uagtet der ikke fandtes bestemmelser herom i overenskomsterne.

I en række sager har lønmodtagersiden fået medhold heri, idet overenskomsterne er anset for områdeoverenskomster, der dækker alt arbejde, der udføres af arbejdskraft, som er underlagt brugervirksomhedens ledelse og instruktion samt for at imødegå den generelle risiko for omgåelse som konstruktionen indebærer.

De seneste år har interessen vedrørende beskæftigelsen af vikarer således særligt samlet sig om spørgsmålet om de kollektive overenskomsters anvendelighed i relation til vikarer. Hovedspørgsmålet er således, hvilken overenskomst de faglige organisationer kan håndhæve – overenskomsten i brugervirksomheden eller alene en eventuel overenskomst indgået med vikarbureauet. Behovet for at kunne sidestille vikarerne med de ansatte i brugervirksomheden i relation til løn- og ansættelsesvilkår er væsentlig i lyset af, at overenskomsterne her i stort omfang er suppleret af lokalaftaler om væsentlige vilkår i relation til løn, tillæg mv.

Der er således her væsentlige hensyn i forhold til at undgå, at brugervirksomhedernes overenskomster, herunder lokalaftaler, omgås ved beskæftigelse af vikarer. Hertil kommer, at overenskomster indgået med vikarbureauerne sjældent suppleres af lokalaftaler med tilsvarende betydning som de lokalaftaler, der indgås i brugervirksomhederne.

Fra arbejdsgiverside er det overordnet set heroverfor gjort gældende, at ansættelsesforholdet består mellem vikarbureauvikaren og vikarbureau-

et, hvorfor overenskomsten med brugervirksomheden er uden relevans.

Protokollat i faglig voldgift af 19. januar 2002 om eksistensen af overenskomsthindringer vedrørende beskæftigelse af vikarer: Ved denne sag ønskede 3F prøvet, hvorvidt det på Emballageoverenskomsten, som ikke indeholder nogen bestemmelser om vikarer, overhovedet var muligt at beskæftige vikarer udsendt af et vikarbureau. Ved protokollatet anerkendes det, at overenskomsterne kan have bestemmelser eller forudsætninger, der forhindrer beskæftigelse af vikarer fra et vikarbureau på overenskomstområdet. Konkret ansås det imidlertid ikke for stridende mod overenskomstens forudsætninger eller parternes hidtidige praksis.

Det vil formentlig ikke forekomme – medmindre der foreligger en positiv bestemmelse herom eller helt fast praksis på området – at overenskomsterne hindrer beskæftigelse af vikarbureauvikarer.

Afgørelsen er imidlertid interessant, idet der i præmisserne er udtalelser om såvel hæftelsesspørgsmålet som om brugervirksomhedernes kollektivarbejdsretlige forpligtelser. Opmanden udtaler således, at han er enig med 3F i, at det som udgangspunkt er brugervirksomheden og ikke vikarbureauet, der direkte over for forbundet hæfter for, at overenskomstens bestemmelser overholdes, ligesom der henvises til, at kommende påståede overenskomstbrud i forbindelse med brugervirksomhedens anvendelse af vikararbejde må løses ved fagretlig behandling – eventuelt ved faglig voldgift eller under en sag om bod ved Arbejdsretten.

Sagen er den første, der placerer et ansvar for overenskomsternes overholdelse tillige i forhold til beskæftigelse i brugervirksomhederne af vikarbureauvikarer.

En række afgørelser fra 2003 og fremefter er udtryk for, at ligebehandlingsprincippet fastsættes i praksis på områder, hvor der typisk ikke er indgået vikarprotokollater. Ligebehandlingsprincippet bruges om det forhold, at vikaren som princip skal sidestilles med brugervirksomhedens ansatte i relation til de overenskomstregulerede løn- og ansættelsesvilkår. I en dansk kontekst kan det også betragtes som et mere kollektivarbejdsretligt princip, nemlig at brugervirksomheden i kraft af overenskomstdækningen er forpligtet til overfor overenskomstparten at efterleve overenskomsten – også i forhold til de vikarer

som beskæftiges i virksomheden, altså et spørgsmål om overenskomstens personlige gyldighedsområde. Yderligere knyttes ligebehandlingsprincippet med brugervirksomhedens hæftelse herfor.

Bravida-afgørelsen af 27. august 2003: Synspunkterne i det ovenfor refererede protokollat fra 19. januar 2002 er tydeliggjort i den såkaldte Bravida-afgørelse. Afgørelsen er resultatet af en faglig voldgift til fortolkning af Elektrikeroverenskomsten. Afgørelsen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden Bravida Danmark A/S var forpligtet til at efterleve Elektrikeroverenskomsten – ikke bare i relation til egne ansatte, men tillige i relation til beskæftigede vikarer. Elektrikeroverenskomsten indeholder ingen vikarbestemmelser, hvorfor afgørelsen er truffet ud fra almindelige arbejdsretlige grundsætninger og overenskomstforudsætninger.

I sagen var såvel brugervirksomheden som vikarbureauet dækket af overenskomst med Dansk El-Forbund – dog ikke den samme overenskomst. De beskæftigede vikarer havde ikke modtaget de i brugervirksomheden gældende rettigheder med hensyn til arbejdstid og overtidsbetaling.

I præmisserne udtaler opmanden som begrundelse for resultatet, at vikararbejdet var omfattet af Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde, at arbejdet blev udført under ledelse og instruktion af brugervirksomheden, og at der må tages hensyn til omgåelsesrisikoen. På denne baggrund fandt opmanden det uden betydning, at der ikke bestod noget egentligt "ansættelsesforhold" mellem vikarerne og Bravida Danmark A/S. Ved protokollatet fastslås det herefter, at forbundet ved en kendelse i sagen i det hele ville få medhold i de nedlagte påstande, som jo var rettet mod brugervirksomheden og vedrørte overenskomstbrud, en generel forpligtelse til at efterleve overenskomstens bestemmelser samt en efterbetalingspligt iht. overenskomstens bestemmelser.

Det må anses for utvivlsomt, at protokollatets betydning rækker videre end blot til, hvorledes der skal forholdes på Elektrikeroverenskomstens område. Dette fremgår af det forhold, at der ikke var tale om fortolkning af konkrete overenskomstbestemmelser, men en afgørelse der som nævnt træffes ud fra almindelige arbejdsretlige grundsætninger og generelle overenskomstforudsætninger. At der forligger omgåelsesrisiko, og at ledelse og instruktion af vikarerne blev udført af brugervirksomheden, er generelt kendetegnende ved beskæftigelse af vikarbureauansatte. Som det fremgår nedenfor under Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006, blev uoverensstemmelser om protokollatets betydning på overenskomstområdet efterfølgende prøvet ved Arbejdsretten.

□

TDC-kendelsen – kendelse i faglig voldgift af 3. august 2005: Den 3. august 2005

blev der afsagt kendelse vedrørende forståelsen af Industriens Funktionæroverenskomst i relation til anvendelsen af vikarer. Uoverensstemmelsen angik spørgsmålet om, hvorvidt vikarbureauvikarer, som udfører arbejde for TDC, har krav på de samme løn- og ansættelsesvilkår som fastansatte hos TDC i samme jobfunktion. TDC er omfattet af Industriens Overenskomst.

Ved kendelsen fastslår opmanden

- at vikarbureauvikarers forhold er så særegne, at de ikke er omfattet af funktionærloven, og at de kollektive overenskomster i øvrigt angår forholdet mellem en virksomhed og dennes lønmodtagere.

- at mange overenskomster i øvrigt indeholder vilkår, som ikke er udformet med henblik på vikarbureauvikarers særegne ansættelsesforhold, ligesom pligter og sanktionsmuligheder i denne sammenhæng må anses for tvivlsomme og rejser spørgsmål, der egner sig til overenskomstmæssig aftaleregulering – område for område.

- at det udtrykkelig er bestemt i Industriens Funktionæroverenskomst, at vikarbureauvikarer ikke indgår ved opgørelsen i henhold til 50 %-reglen.

- at Industriens Funktionæroverenskomst i modsætning til Industriens Overenskomst ikke indeholder et vikarprotokollat, og

- at det således må lægges til grund, at parterne i en længere årrække har haft en fælles forståelse af, at en særskilt aftale om vikarer var fornøden, og at denne fælles forståelse ikke påvirkes af, hvad der i Bravida-afgørelsen (protokollat af 27. august 2003 i faglig voldgift vedrørende elektrikeroverenskomsten) er udledt af andre parters overenskomstforhold.

På baggrund af kendelsen af 3. august 2005 må der siges at være skabt tvivl om overensstemmelsen mellem Bravida-afgørelsen samt afgørelsen på Emballageoverenskomstens område og TDC-kendelsen om anvendelsen af brugervirksomhedens overenskomster i forhold til beskæftigede vikarbureauvikarer.

Der kan argumenteres for, at kendelsen af 3. august 2005 alene er direkte anvendelig på funktionærer, men der er, som det fremgår, tillige præmisser, der tyder på en mere generel forståelse.

□

Arbejdsrettens dom af 11.januar 2006 (Bravida 2): Den 11. januar 2006 blev der afsagt dom i Arbejdsretten vedrørende anvendeligheden af Elektrikeroverenskomsten på vikarbureauvikarer og konsekvenserne heraf. Sagen i Arbejdsretten udsprang af, at TEKNIQ og dermed TEKNIQ's medlemsvirksomheder nægtede generelt at efterleve de

principielle forpligtelser, som blev fastslået i den såkaldte Bravida-afgørelse omtalt ovenfor.

Arbejdsretten fandt det utvivlsomt, at Bravida-afgørelsen betyder, at elektrikeroverenskomsten skal efterleves også i forhold til vikarbureauvikarer. Arbejdsretten henviser videre til, at som en kollektivarbejdsretlig følge heraf hæfter brugervirksomhederne for det tab, som vikarerne måtte lide ved, at overenskomsten ikke er efterlevet.

Arbejdsretten fandt endvidere, at virksomhederne i sagen havde handlet efter den rådgivning, de fik i TEKNIQ, og at TEKNIQ ikke loyalt havde efterlevet Bravida-afgørelsens fastslåede principielle overenskomstpligt, og på den baggrund havde TEKNIQ handlet klart ansvarspådragende. Boden, som TEKNIQ skal betale herfor, blev fastsat til kr. 150.000. Ved Arbejdsrettens dom er det altså fastslået, at Bravida-afgørelsen fastslog en principiel forpligtelse til at efterleve overenskomsten, for så vidt angår vikarer, der udfører arbejde under elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde, og at det er en kollektivarbejdsretlig følge heraf, at brugervirksomhederne hæfter, hvis overenskomsten ikke er efterlevet.

Herudover kan det nok næppe antages, at Arbejdsrettens dom er principiel i relation til spørgsmålet om overenskomstdækningen af vikarer på andre overenskomstområder.

□

Promecon kendelsen – kendelse i faglig voldgift af 9. juli 2007: Ved kendelse i faglig voldgift af 9.juli 2007 blev der, som i Bravida-afgørelsen, taget stilling til brugervirksomhedens forpligtelser overfor overenskomstparten, når der beskæftiges vikarer. På dette overenskomstområde er der ikke indgået bestemmelser om vikarer i overenskomsten.

Ved kendelsen blev brugervirksomheden forpligtet til at anerkende, at overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ/Dansk VVS og indgåede lokalaftaler skal efterleves for arbejde udført hos disse af indlejede vikarer inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. Ligeledes skulle virksomheden anerkende, at den hæfter for de tab, som indlejede vikarer har lidt ved, at de under arbejde for virksomheden ikke er blevet aflønnet efter den for virksomheden gældende overenskomst og indgåede lokalaftaler.

Afgørelsen fastslår ligebehandlingsprincippet både i forhold til rettigheder efter overenskomsten samt rettigheder efter en indgået lokalaftale. Yderligere blev brugervirksomheden anset for forpligtet til at orientere tillidsrepræsentanten om brugen af vikarer og disses lønforhold med baggrund i en overenskomstbestemmelse om orientering af tillidsrepræsentanten.

□

SCA Packaging Skovlunde – kendelse i faglig voldgift af 28. december 2008: Sagen vedrører beregning af anciennitet i forhold til en vikaransat, der efter en beskæftigelsesperiode som vikar i brugervirksomheden bliver fastansat i denne. Efter fastansættelsen opstod spørgsmålet, hvordan anciennitetet skulle beregnes, da overenskomsten krævede 9 måneders uafbrudt anciennitet for at opnå ret til 5 feriefridage.

Opmanden udtaler, at vikarbureauvikaren ikke må stilles ringere end virksomhedens egne ansatte, hvorfor der ikke ved ansættelsen af en vikar i virksomheden kan ses bort fra den hidtidige beskæftigelsesperiode som vikarbureauvikar. Videre udtaler opmanden, at ligestillingen omfatter alle overenskomstmæssige rettigheder i mangel af anden aftale.

□

Forenede Kantine Service A/S – kendelse i faglig voldgift af 12. juli 2010: Forenede Kantine Service A/S havde overenskomst med 3F for kantinepersonale, og tvisten i sagen var særligt, hvorvidt brugervirksomheden havde forpligtelser efter denne, når virksomheden indlejede vikarbureauvikarer til at udføre arbejde under overenskomstens faglige område. Opmanden lagde i sagen til grund, at denne ikke udsprang af omgåelse eller misbrug. Opmanden fandt, at der traditionelt har været en almen overenskomstforudsætning om, at en kollektiv overenskomst angår forholdet mellem en virksomhed og dennes lønmodtagere, og derfor krævede det særskilt aftale, såfremt overenskomsten skulle finde anvendelse på vikarerne, og brugervirksomheden skulle blive ansvarlig herfor. Ved afgørelsen introduceres dog et princip om en hæftelse for brugervirksomheden for tab for vikaren, "i det omfang, der ikke foreligger en saglig grund til på et givent punkt at lade vikarbureauvikarens ansættelsesforhold til vikarbureauet være afgørende for vikarbureauvikarens stilling."

Afgørelsen synes ikke at være i overensstemmelse med de ovenfor nævnte afgørelser, idet disse afgørelser alle forholder sig ud fra nogle generelle forudsætninger til overenskomsternes anvendelse på vikarbureauvikarer og ikke stiller krav om særskilt aftale overenskomstparterne imellem.

Sammenfatning med hensyn til vikarbureauvikarers kollektivarbejdsretlige stilling

Sammenfattende om de kollektive overenskomsters anvendelighed for vikarbureauvikarer kan det på baggrund af retspraksis udledes, at overenskomsterne som udgangspunkt ikke hindrer, at virksomhederne gør brug af vikarbureauvikarer. Yderligere er det fastslået ved flere afgørelser, at overenskomstdækkede brugervirksomheder, der gør brug af vikarbureau-

vikarer, som udgangspunkt har overenskomstmæssige forpligtelser i forhold til dette arbejde og dermed hæfter for eventuelle tab som følge af, at der fx ikke er sket overenskomstmæssig aflønning i overensstemmelse med den i brugervirksomheden gældende overenskomst. Den nævnte kendelse i faglig voldgift af 12. juli 2010 giver imidlertid en vis usikkerhed om retstilstanden på området.

Endelig skal det nævnes, at en eventuel overenskomstimplementering af vikardirektivet eller vedtagelsen af den kommende vikarlov selvsagt vil medføre ændringer på en række overenskomstområder. Det må dog antages, at de allerede gældende ordninger på overenskomstområderne fortsat vil bestå, enten i en form, hvor der sker en sammenskrivning med vikardirektivet eller i supplement til den kommende vikarlov. Se om indholdet i vikardirektivet nærmere ovenfor under 5.1.3.

Indleje af arbejdskraft eller entreprise

I andre tilsvarende sager ses problemstillinger om, hvorvidt overenskomsten finder anvendelse for arbejde, der udføres for en overenskomstdækket virksomhed af arbejdskraft, der ikke er udsendt fra et egentligt vikarbureau. Karakteristisk for disse sager er det, at den beskæftigede arbejdskraft formelt set er ansat i en anden virksomhed, som så indgår aftale med den overenskomstdækkede virksomhed om udførelse af arbejde.

I en række sager afgjort af Arbejdsretten og ved faglig voldgift er der nemlig taget stilling til, hvorvidt indgåede "entrepriseaftaler" reelt var entrepriseaftaler eller snarere måtte anses for aftaler om indleje af arbejdskraft. Disse sager er i lighed med de ovenfor nævnte vikarsager overordnet set sager, hvorved overenskomsternes personlige gyldighedsområde søges fastlagt.

Kendetegnende for entreprise-afgørelserne er særligt, at der lægges stor – om ikke afgørende – vægt på, hvorfra ledelsen og instruktionen af de ansatte kommer. Ligger ledelsen og instruktionen reelt hos brugervirksomheden og ikke hos den såkaldte entreprenør, anses arbejdet som udgangspunkt for at være omfattet af brugervirksomhedens overenskomst og dermed at sidestille med vikararbejde med de deraf følgende virkninger i forhold til overenskomstdækning. Ligger ledelsen og instruktionen hos entreprenøren, anses aftalen som udgangspunkt for en kommerciel aftale

om arbejde, og modtagervirksomheden har ingen forpligtelser i forhold til entreprenørens ansatte.

Arbejdsrettens dom af 31. august 2006: En dansk virksomhed indgik aftale med et litauisk firma om udførelse af malerarbejde. Der opstod efterfølgende tvist om, hvorvidt det pågældende arbejde var udført som et entrepriseforhold, eller der reelt var tale om indleje af arbejdskraft, idet overenskomsten i så fald ville finde anvendelse for arbejdet. Arbejdsretten fandt, at det sidste var tilfældet og lagde særlig vægt på, at de litauiske malere havde arbejdet under den danske virksomheds ledelse og instruktion, og at aftalen mellem virksomhederne indeholdt en upræcis beskrivelse af opgaven samt en bestemmelse om betaling for præsterede timer, ikke for et resultat.

□

Arbejdsrettens dom af 26. september 2008. En dansk virksomhed indgik aftale om plukning af champignoner med et polsk firma. Arbejdsretten skulle herefter vurdere, om aftalen kunne anses for en entrepriseaftale, eller der reelt var tale om indleje af arbejdskraft/en vikarsituation. Arbejdsretten fandt entrepriseaftalen reel og henviste bl.a. til, at aftalen udgav sig for en entrepriseaftale, at arbejdet efter aftalen blev tilrettelagt, ledet og fordelt af det polske firma, og at der blev betalt for præsteret mængde.

Tilsvarende problemstillinger har Arbejdsretten taget stilling til i dom af 5. februar 2009 i sagen 2008.041, i retsformandsafgørelse af 16. november 2009 i sagen 2008.440 og i opmandskendelse i faglig voldgift af 21. oktober 2005.

5.3.3. Selvbeskæftigedes overenskomstmæssige beskyttelse

Selvstændig eller ansat

Mange overenskomster indeholder bestemmelser, der nærmere beskriver, hvilket arbejde overenskomsten dækker, men sjældent bestemmelser om hvilke persongrupper overenskomsten dækker. At overenskomsterne dækker *lønmodtagere,* der udfører det pågældende arbejde er dog som udgangspunkt en fælles forudsætning overenskomstparterne imellem.

Jens Kristiansen anfører i Den kollektive arbejdsret (2. udg., 2008) s. 260:

”En kollektiv overenskomst omfatter ikke arbejde, som arbejdsgiveren får udført af selvstændige. En virksomhed kan selv bestemme, om et arbejde skal udføres af egne lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Som andre ledelsesmæssige beslutninger skal den være begrundet i driftsøkono-

miske hensyn. Eventuelle restriktioner i dette udgangspunkt må have støtte i overenskomsten eller dennes forudsætninger.

Parterne kan ikke selv bindende kategorisere arbejdsforholdet som et entrepriseforhold, hvis der ikke er realitet i kategoriseringen. Overenskomsten fastlægger - på linje med ansættelsesretlige love - tvingende regler i forhold til de individuelle parter, og parterne kan ikke omgå reglerne ved blot at definere deres mellemværende som et kontraktforhold. Det afgørende er, om parternes mellemværende reelt er et selvstændigt kontraktforhold, eller om der foreligger et ansættelsesforhold."

Der kendes dog til eksempler på, at overenskomstparterne har forsøgt at beskrive, hvordan man på overenskomstområdet forholder sig til persongrupper, der ligger i gråzonen af at være ansatte i virksomheden eller lønmodtagere contra selvstændige. Dette er f.eks. tilfældet med bestemmelser om vikarer, og det kendes ved bestemmelser, der f.eks. forholder sig til freelancere og lignende. I Industriens Funktionæroverenskomst er det i bilag 2 – Protokollat om overenskomstens dækningsområde – angivet, at parterne er enige om, at korttidsansatte, der i skatteteknisk henseende opfattes som lønmodtagere, omfattes af nærværende overenskomst, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor – uanset om de betegnes freelancemedarbejdere.

Overordnet gælder det som en generel forudsætning på overenskomstområderne, at er der tale om en reelt selvbeskæftiget/selvstændig, som udfører arbejde for en overenskomstdækket virksomhed, finder overenskomsten *ikke* anvendelse for det pågældende arbejde, men er der reelt tale om en ansat, uanset denne måske betegnes som selvbeskæftiget eller selvstændig, så finder overenskomsten anvendelse. I så fald kan det overenskomstbærende forbund kræve overenskomsten overholdt for arbejdet. Nedenfor fremgår det, at der såvel ved Arbejdsretten som ved faglig voldgift er taget stilling til tvister herom.

Arbejdsrettens dom af 30. januar 1985: En grafisk virksomhed havde indgået en samarbejdsaftale med en typograf. Arbejdsretten fandt, at det med aftalen var tilsigtet at omgå den gældende overenskomst, idet typografen reelt indtog en stilling som en akkordlønnet typograf. Derfor var virksomheden forpligtet til at overholde overenskomstens løn- og ansættelsesvilkår ved typografens arbejde for virksomheden.

Arbejdsrettens dom af 19. marts 1997: Et forsikringsselskab overgik til at sælge forsikringer via selvstændige salgsledere frem for ansatte assurandører. Dette skete ved indgåelse af samarbejdsaftaler med et antal salgscenterledere, som for en dels vedkommende tidligere havde været ansat i forsikringsselskabet. Med henvisning til at salgscenterlederne havde det økonomiske ansvar for driften, for ansættelse og afskedigelse, for administration og for de flestes vedkommende ikke tidligere havde været ansat i forsikringsselskabet, ansås disse for selvstændige og ikke som ansatte. Yderligere fandtes omgåelsessynspunkter ikke at kunne føre til et andet resultat, hvorfor overenskomsten for forsikringsselskabet heller ikke af denne grund ansås for at dække det pågældende arbejde.

□

Arbejdsrettens dom af 6. marts 2002: En bladvirksomhed overdrog sin distribution til selvstændige virksomheder, etableret af tidligere ansatte. Arbejdsretten frifandt virksomheden for en påstand om bl.a. at overholde overenskomstens bestemmelser for det pågældende arbejde. Arbejdsretten lagde vægt på, at virksomhedens beslutning om at udlægge distributionen var truffet af driftsøkonomiske grunde, og at der havde været indgående forhandlinger med de enkelte distributører, som selv skulle foretage ansættelser af personale, lede og fordele arbejdet og i øvrigt selv havde det økonomiske ansvar. Distributørerne blev således betragtet som reelt selvstændige. Der fandtes herefter ikke grundlag for at fastslå, at virksomheden ud fra omgåelsessynspunkter havde begået overenskomstbrud.

□

Faglig voldgiftskendelse af 5. april 2010: I denne sag er der taget stilling til, om et antal freelancere, der arbejdede som selvstændige for en virksomhed, var omfattet af den særlige freelanceoverenskomst, der dækkede "freelance på lønmodtagerlignende vilkår". Præmisserne i sagen er meget udførlige. Opmanden anfører bl.a., at spørgsmålet om, hvorvidt en freelancer må anses for ansat lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende, beror på en konkret bedømmelse, og at det arbejdsretlige udgangspunkt er, at en kollektiv overenskomst angår lønmodtagerforhold, ikke arbejde udført af selvstændige erhvervsdrivende. Opmanden henviser her bl.a. til vejledning i ligningsvejledningen 2010-1 og forskellig litteratur om lønmodtagerbegrebet samt til det forhold, at der opstår konkurrenceretlige problemstillinger, såfremt en forening af freelancere, der udøver selvstændig virksomhed, vedtager en prisliste eller indgår aftale om vederlæggelse. Opmanden vurderer, at det har formodningen imod sig, at parterne skulle have indgået overenskomst omfattende freelancearbejde udført ikke blot som lønmodtagere, men også af selvstændige erhvervsdrivende, og de pågældende ansås derfor ikke for omfattet af overenskomsten.

Generelt ses det, at Arbejdsretten i afgørelsen af, om mellemværendet er reelt, lægger vægt på, om der er et økonomisk ansvar, om der er mere end én hvervgiver, om hvervgiver stiller produktionsudstyr til rådighed, om hvervgiver bestemmer, hvordan arbejdet skal udføres, om arbejdet udføres af tidligere ansatte i virksomheden, og om der er omgåelseshensigt.

Såfremt det kan konstateres, at en aftale om udførelse af arbejde for en overenskomstdækket virksomhed falder uden for overenskomstens personlige gyldighedsområde, kan det være naturligt at overveje, om et område, en persongruppe eller lignende lovligt ved aftale kan bringes ind under overenskomstens gyldighedsområde. I denne sammenhæng skal man imidlertid være opmærksom på de konkurrenceretlige regler, som muligvis kan forhindre, at der ved overenskomst aftales lønninger for arbejde, der reelt udføres af selvstændige erhvervsdrivende.

Jens Kristiansen skriver i Den kollektive arbejdsret (2. udg., 2008) s. 76 om konkurrencelovens § 3 bl.a.: "I angivelsen af, at der skal være tale om "løn- og arbejdsforhold", ligger i første række, at det kun er forhold mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, der falder uden for de konkurrenceretlige regler. Selvstændigt arbejdende er derimod omfattet af reglerne. Lønmodtagerbegrebet er derfor ganske centralt i denne sammenhæng, da det kan gøre forskellen på, om det er lovligt eller ulovligt at regulere arbejdsforholdene ved kollektiv overenskomst, jf. til illustration Konkurrenceankenævnets kendelse af 27.4.1999 og Arbejdsrettens dom i AT 2007/165 (2007.293) om freelance journalistik."

Dette spørgsmål behandles ligeledes i den ovenfor nævnte kendelse i faglig voldgift af 5. april 2010.

5.3.4. Ansatte med bijob og deltidsansattes overenskomstmæssige beskyttelse

De fleste overenskomster indeholder i dag bestemmelser om deltid. Oprindeligt havde overenskomsternes *timeangivelser* karakter af maksimumangivelser, men disse udviklede sig senere tillige til minimumsregler. Baggrunden herfor var, at man ønskede at sikre en fuld arbejdsindtægt til lønmodtagerne.

I dag er der et noget mere nuanceret billede, og de fleste overenskomster har i øvrigt implementeret direktivet om deltidsarbejde. Ligeledes er det nu hyppigt forekommende, at der er sat en minimum timegrænse for del-

tidsansatte. Fx fremgår det af Industrioverenskomstens § 11, stk. 2, at den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede mindst skal udgøre 8 timer. Videre fremgår det dog, at for personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, fx personer på efterløn og lignende, er der ingen grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Hvordan stillingen er på de enkelte overenskomstområder i mangel af klar overenskomstmæssig stillingtagen hertil, afhænger bl.a. af praksis på det pågældende område, dog selvfølgelig således, at forbud mod deltidsarbejde ikke længere er gyldige, når en arbejdsgiver og en lønmodtager ønsker at indgå aftale herom, jf. ovenfor om deltidsloven under 5.1.2 om retten til at aftale deltid.

Ud over overenskomstfastsatte mindste timeangivelser er det almindeligt, at overenskomsterne indeholder regler eller har en praksis, hvorefter deltidsansatte får *almindelig betaling for merarbejde* og først får overtidsbetaling, når deres arbejde overstiger den normale for fuldtidsansatte. Sådanne regler udgør ikke forskelsbehandling i strid med ligelønsreglerne, idet deltids- og fuldtidsansatte får ens betaling i forhold til antal arbejdstimer, jf. EU-Domstolens dom i Helmig-sagen (forenede sager 399/92, 409/92, 425/92, 34/93, 50/93 og 78/93)

I øvrigt ses ofte regler om, at *overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis* bør finde sted, jf. Industrioverenskomstens § 11, stk. 7, og regler om, at der ikke må ydes de deltidsbeskæftigede nogen form for *lønmæssig kompensation*, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

Endelig skal bemærkes, at der findes en omfattende retspraksis om forskelsbehandling af fuldtidsansatte og deltidsansatte i relation til kønsaspektet, hvorimod der stort set ingen retspraksis er om forskelsbehandling af deltidsansatte efter deltidsdirektivet – altså det rene deltidsaspekt. Som også anført ovenfor om deltidsloven er det uklart, hvad der efter deltidslov og direktiv vil kunne udgøre en fyldestgørende objektiv begrundelse for forskelsbehandling.

I en sag fra EU-Domstolen (C-281/97, Krüger) antog domstolen, at artikel 141 om ligeløn skal forstås således, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst om, at der ikke skal betales en særlig bonus til personer, der normalt udøver en lønnet beskæftigelse på under 15 timer om ugen, og som

rammer et betydeligt større antal kvinder end mænd, er udtryk for indirekte diskrimination.

5.4. Vurdering af beskyttelsesniveauet for atypisk ansatte efter overenskomsterne

For tidsbegrænset ansatte kan det være et betydeligt problem, at overenskomsterne indeholder goder og bestemmelser, som forudsætter, at den ansatte har opnået en vis anciennitet. Dette betyder, at lønmodtagere med hyppige arbejdsgiverskift fx vikarer, tids- og opgavebegrænset ansatte i et vist omfang ikke opnår disse rettigheder. Som det fremgår ovenfor, kan der være tale om manglende rettigheder på en lang række områder, som fx løn under sygdom og barsel, ret til efteruddannelse, ret til et ansættelsesbevis, ret til fratrædelsesgodtgørelse, opsigelsesvarsel m.v.

For så vidt angår vikarbureauvikarer og andre udlejede lønmodtagere, vil disse normalt også være tidsbegrænset ansat og derfor blive ramt af krav om anciennitet. Hertil kommer imidlertid den store usikkerhed, der består om vikarbureauvikarernes kollektivarbejdsretlige stilling. Er de omfattet af de rettigheder og aftaler, der gælder i brugervirksomheden eller afhænger deres rettigheder alene af, hvad der gælder i vikarbureauet, hvor lokalaftaler, tillidsrepræsentation og lignende er sjældent forekommende? En kommende vikarlov vil i et vist omfang rette op på usikkerheden vedrørende disse spørgsmål, men det kan samtidig konstateres, at der endnu ikke er sket overenskomstimplementering på nogen områder af vikardirektivet, og derfor kan problemet blive den manglende mulighed for at håndhæve i det fagretlige system. Ligeledes vil der fremover være stor usikkerhed om samspillet mellem de gældende overenskomstmæssige ordninger vedrørende vikarer og den kommende lovgivning på området.

Med hensyn til de selvbeskæftigede er det sjældent, at overenskomsterne indeholder bestemmelser af betydning. Uden for de områder, hvor overenskomstmæssige rettigheder kan sikres ved almindelige omgåelsesbetragtninger, kunne det være hensigtsmæssigt med overenskomstbestemmelser om grupper af selvbeskæftigede, såfremt det er et ofte forekommende problem på overenskomstområdet.

For så vidt angår deltidsansatte (bijobbere), synes denne gruppe ikke på samme måde som de ovenfor nævnte grupper, at være en udsat gruppe i

forhold til at sikre disse overenskomstmæssige rettigheder på højde med den typiske lønmodtager.

6. Litteratur

Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht. *Ligestillingslovene*, bind 2 (6. udg., 2010)

Beskæftigelsesministeriet. *Rapport fra Udvalget om Informationssamfundets betydning for jobindhold og arbejdets organisering (1998)*

Beskæftigelsesministeriet. *Rapport fra arbejdsgruppen om den 3. gruppe* (2000)

Jens Kristiansen. *Den kollektive Arbejdsret* (2. udg., 2008)

Kirsten Weber Olsen m.fl. *Ferieloven* (2.udg., 2008)

Kommissionens ekspertgruppe. Referat af møde den 15. januar 2010

Lars Svenning Andersen. *Funktionærret* (3.udg., 2004)

Lene Court-Payen, Susanne Christensen og Mette Klingsten. *Lov om kollektive afskedigelser med kommentarer*

LO, Jørgen Rønnow Bruun. *Tidsbegrænset ansættelse* (LO publikation)

LO, Jørgen Rønnow Bruun. *Deltidsloven med kommentarer* (2004) (LO publikation)

Ole Hasselbalch. *Ansættelsesbevisloven* (3.udg., 2010)

Ole Hasselbalch. *Tidsbegrænset ansættelse* (2.udg., 2008)

Ole Hasselbalch. *Arbejdsrettens almindelige del*, bind I (2009)

Ole Hasselbalch. *Ansættelsesretten*, bind II (2009)

Ole Hasselbalch. *Kollektivarbejdsretten*, bind III (2009)

Skatteministeriets departement og Told- og Skattestyrelsen. *Redegørelse om den skatte- og afgiftsmæssige behandling af den tredje gruppe på arbejdsmarkedet*

Steen Scheuer i LO-dokumentation. *Arbejde på risikovilkår – Fleksibilitet og manglende tryghed (2011)*

Bilag

Kategorisering af ansættelsestyper

Først er forsøgt at vise forskellen mellem den første kategorisering, vi fik fra Epinion, og en alternativ kategorisering af respondenternes ansættelsesforhold. Forskellene ligger primært i kategorisering af den typiske ansættelse, for de studerende og for efterlønnere og førtidspensionister.

Som det fremgår af den sidste tabel bliver ændringen i antallet af respondenter med typisk eller atypisk ansættelse ikke voldsom stor med de to forskellige opgørelsesmetoder. Dette skyldes primært, at vi udelader lærlinge og elever (med løn) samt fleks- og skånejobberne i denne kategori. De tegner sig samlet for 142 respondenter for den alternative kategorisering.

Fremgangsmåden fra Epinion

Epinions karakterisering af respondenterne fra 2010-undersøgelsen fremgår af tabel B1.

Tabel B1. Epinions karakterisering af respondenternes ansættelsesforhold

Respondentens kategorisering	Respondent	Variable brugt til klassificering
Selvbeskæftigede	Svarer selvstændig uden ansatte	q1 = 6
Selvbeskæftigelse + deltidsjob	Svarer selvstændig uden ansatte og har ét eller flere bijobs	q1 = 6 og q5 > 1
Hovedjob + bijob	Svarer lønmodtager og har ét eller flere bijobs	q1 < 5 og q5 in (2 3)
Hovedjob + selvbeskæftigelse (nyt)	Svarer lønmodtager og selvstændig ved siden af hovedjob	q1 < 2 og q4 = 4
Studerende + bijob (nyt)	Svarer lønmodtager og klassificeres som studerende (se tabel 2)	q1 < 5 og student
Efterløn eller pension + bijob (nyt)	Født før 1951 og arbejder mindre end 21 timer om ugen	q155n1 < 1951 og q6n1 < 21
Tidsbegrænset ansættelse	Ansat til bestemt dato	q3 = 1
Opgavebestemt ansættelse	Ansat til bestemt opgave er afsluttet	q3 = 2
Vikaransættelse via vikarbureau	Anvist eller udstationeret af vikarbureau	q129 = 1

Tabel B2 viser hvordan Epinion karakteriserer studerende.

Tabel B2. Epinions karakterisering af studerende respondenter

Respondent	Variable brugt til klassi-ficering
Tjener mindre end 300.000 kr.	q157 < 5
Højeste uddannelse er gymnasial, ehvervsymnasial eller bachelor	q158 in (2 3 7)
Er født i '80 eller senere	q155n1 > 1980
Arbejder mindre end 26 timer	q6n1 < 26

Den typiske ansættelse, uden skelnen mellem deltids og fuldtids ansatte lønmodtagere, bliver da de respondenter som ikke kategoriseres ved ovenstående.

En alternativ fremgangsmåde

En alternativ måde at kategorisere respondentens ansættelsestype foreslås nedenfor, hvor der tages udgangspunkt i respondentens egne svar, jf. tabel B3.

Tabel B3. Epinions karakterisering af respondentens ansættelsesforhold

Respondentens kategorisering	Respondent	Variable brugt til klassificering
Typisk ansættelse, fuldtid	Svarer fuldtidsansat som nuværende eller tidligere job (inden for 3 år)	q1 in (1 8 9) og Q4 = 1 eller {q1 in (8 9 12 13 14 15 19 20) og q2 = 1}
Typisk ansættelse, deltid	Svarer deltidsansat som nuværende eller tidligere job (inden for 3 år)	q1 = 3 og q4 = 1 eller {Q1 in (8 9 12 13 14 15 19 20) og q2 = 6}
Selvbeskæftigede	Svarer selvstændig uden ansatte som nuværende eller tidligere beskæftigel-se (inden for 3 år)	q1 = 6 eller {q1 in (8 9 12 13 14 15 19 20) og q2 = 6}
Selvbeskæftigelse + deltidsjob	Svarer selvstændig uden ansatte og har ét eller flere bijobs	q1 = 6 og q4 > 1 eller q5 > 1
Hovedjob + bijob	Svarer lønmodtager og har ét eller flere bijobs	q1 in (1 3) og {q4 in (2 3) eller q5 in (2 3)}
Hovedjob + selvbeskæftigelse (nyt)	Svarer lønmodtager og selvstændig ved siden af hoved-job	q1 in (1 3) og q4 = 4
Studerende + bijob (nyt)	Klassificeres som studerende (se tabel 2) og er deltidsbeskæftiget	Student = 1 og q1 in (3 4)
Efterløn eller pension + bijob (nyt)	Svarer efterlønsmodtager, førtidspensionist eller pensionist i øvrigt, samt svarer at have ét eller flere bijobs	q1 in (16 17 18) og {q4 > 1 eller q5 > 1}
Tidsbegrænset ansættelse	Ansat til bestemt dato	q3 = 1
Opgavebestemt ansættelse	Ansat til bestemt opgave er afsluttet	q3 = 2
Vikaransættelse via vikarbureau	Anvist eller udstationeret af vikarbureau	q129 = 1
Lærling eller elev (med løn)	Svarer lærling eller elev (med løn) som nuværende eller tidligere job (inden for 3 år)	q1 = 12 eller q2 = 9
Fleks eller skånejobber	Svarer ansat som fleks eller skånejobber	q1 = 10

Sammenliging

Tabel B4 viser en sammenligning mellem de to katgoriseringsmåder.

Tabel B4.
Sammenligning mellem en detalje-ret kategorisering (type-variabel fra tabel 3) mod Epinions klassificering (type_a-variabel fra tabel 1). Type_a

	Typisk ansæt-telse, fuldtid		Selvbeskæftigede		Selvbeskæftigel-se + deltidsjob		Hovedjob + bijob		Hovedjob + selvbe-skæftigelse (nyt)	
	Antal	Række pct.	Antal	Række pct.	Antal	Række pct.	Antal	Række pct.	Antal	Række pct.
Type										
Typisk ansæt-telse, fuldtid	3.329	99,8	.	.	.	.	.	.	.	.
Typisk ansæt-telse, deltid	376	96,7	.	.	.	.	.	.	.	.
Selvbeskæftigede	6	3,6	148	87,6	.	.	.	.	.	.
Selvbeskæftigel-se + deltidsjob	.	.	.	.	54	91,5	.	.	.	.
Hovedjob + bijob	.	.	.	.	.	.	416	98,8	.	.
Hovedjob + selvbe-skæftigelse (nyt)	.	.	.	.	.	.	.	.	112	100,0
Studerende + bijob (nyt)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Vikaransættelse via vikarbureau	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Tidsbegræn-set ansættelse	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Opgavebestemt ansættelse	27	39,7	.	.	.	.	4	5,9	1	1,5
Lærling eller elev (med løn)	42	100,0	.	.	.	.	.	.	.	.
Fleks eller skå-nejobber	93	91,2	.	.	.	.	.	.	.	.
I alt	3.873	79,6	148	3,0	54	1,1	420	8,6	113	2,3

Tabel B4. Fortsat
Sammenligning mellem en detalje-ret kategorisering (type-variabel fra tabel 3) mod Epinions klassificering (type_a-variabel fra tabel 1). Type_a

	Studerende + bijob (nyt)		Efterløn eller pension + bijob (nyt)		Vikaransættelse via vikarbureau		Tidsbegrænset ansættelse		Opgavebestemt ansættelse		i alt
	Antal	Række pct.	Antal	Række pct.	Antal	Række pct.	Antal	Række pct.	Antal	Række pct.	Antal
Type											
Typisk ansættelse, fuldtid	.	.	6	0,2	.	.	.	.	.	.	3.335
Typisk ansættelse, deltid	.	.	13	3,3	.	.	.	.	.	.	389
Selvbeskæftigede	.	.	15	8,9	.	.	.	.	.	.	169
Selvbeskæftigelse + deltidsjob	.	.	5	8,5	.	.	.	.	.	.	59
Hovedjob + bijob	.	.	5	1,2	.	.	.	.	.	.	421
Hovedjob + selvbeskæftigelse (nyt)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	112
Studerende + bijob (nyt)	26	100,0	.	.	.	.	.	.	.	.	26
Vikaransættelse via vikarbureau	.	.	.	.	28	100,0	.	.	.	.	28
Tidsbegrænset ansættelse	.	.	.	.	.	.	112	100,0	.	.	112
Opgavebestemt ansættelse	5	7,4	6	8,8	.	.	.	.	25	36,8	68
Lærling eller elev (med løn)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	42
Fleks eller skånejobber	.	.	9	8,8	.	.	.	.	.	.	102
I alt	31	0,6	59	1,2	28	0,6	112	2,3	25	0,5	4.863

Klassificeres de typiske ansættelser som fuld- eller deltidslønmodtagere og udelades lærlinge og elever (med løn) samt skåne- og fleksjobberne, ses det resulterende krydsplot mellem Epionions og den alternative kategorisering i tabel B5.

Tabel B5.

Sammenligning detaljeret klassificiering (atypisk-variabel) mod Epinions klassificering (atypisk_a-variabel) Atypisk_a

	Atypisk ansættelse		Typisk ansættelse		I alt
	Antal	Række pct.	Antal	Række pct.	Antal
Atypisk					
Atypisk ansættelse	962	96,7	33	3,3	995
Typisk ansættelse	19	0,5	3.705	99,5	3.724
I alt	981	20,8	3.738	79,2	4.719

Tabel 5.2.
Skriftligt ansættelsesbevis: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Variabel	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		12,8***	4,8 - 34,4	
Ansættelsestype				
Atypisk ansættelse	69	0***	0 - 0,1	708
Typisk ansættelse (reference)	98	1		3.708
Køn				
Mand (reference)	92	1		2.207
Kvinde	95	1,4*	1 - 1,9	2.209
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	96	2*	1,1 - 3,6	935
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	93	3,3***	1,9 - 6	718
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	95	3***	1,7 - 5,2	1.210
Kontorarbejde	96	4,2***	2 - 8,4	457
Håndværkspræget arbejde (reference)	90	1		340
Proces og maskinoperatør	97	4,1*	1,4 - 12,2	196
Salg, service og omsorg	91	4,2***	2,2 - 8,3	274
Andet	83	2,3**	1,3 - 4,3	286
Overenskomstdækning				
Dækket (reference)	96	1		3.165
Muligvis dækket	87	0,6	0,3 - 1,3	115
Ikke dækket	88	0,3***	0,2 - 0,4	1.136
Branche				
Primære erhverv	92	2	0,8 - 5,4	298
Fremstilling m,v,	97	3,9**	1,5 - 10	972
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	82	1		56
Transport	94	1,5	0,5 - 4	291
Penge og finans	93	2,3	0,9 - 6,2	288
Offentlig administration	96	2,1	0,8 - 5,9	423
Undervisning	93	1,6	0,6 - 3,9	1.269
Øvrig service	90	1,9	0,8 - 4,7	819
Region	NS			
Fagforening (hovedorganisation)	NS			
Etnicitet	NS			
Sektor	NS			
Årsindkomst (i kr.)	NS			
Uddannelse	NS			
Ugentlig arbejdstid	NS			
Alder	NS			
Alle	92			4.416

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien.
Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct.
Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Tabel 5.4. Arbejdsmarkedspension: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Variabel	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		25,1***	7,9 - 80	
Ansættelsestype				
Atypisk ansættelse	45	0,0***	0 - 0	621
Typisk ansættelse (reference)	97	1		3.583
Køn				
Mand (reference)	88	1		2.095
Kvinde	90	1,4*	1.0 - 1,9	2.108
Alder				
Under 30 år	76	0,6	0,4 - 1	266
30 - 39 år (reference)	89	1		845
40 - 49 år	92	1,1	0,8 - 1,7	1.261
50 - 59 år	90	0,7	0,5 - 1,1	1.328
Over 60 år	86	0,7	0,4 - 1,1	504
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	94	2,4**	1,3 - 4,6	903
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	89	4,3***	2,2 - 8,6	680
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	93	3,4***	1,8 - 6,2	1.156
Kontorarbejde	92	4,1***	2 - 8,6	437
Håndværkspræget arbejde (reference)	72	1		239
Proces og maskinoperatør	90	0,7	0,3 - 1,5	325
Salg, service og omsorg	92	1,2	0,6 - 2,4	191
Andet arbejde	65	1	0,5 - 1,9	273
Sektor				
Privat (reference)	88	1		2.569
Offentlig	90	0,4***	0,2 - 0,6	1.635
Årsindtægt (i kr.)				
Under 200,000	79	0,7	0,4 - 1	530
200.000 til 299.999 (reference)	87	1		638
300,000 til 399,999	93	1,5	0,9 - 2,3	1.346
Over 400,000	90	1	0,7 - 1,6	1.690
Etnicitet				
Etnisk dansk (reference)	89	1		4.076
Vestlig indvandrer	89	1,3	0,4 - 4,6	54
Vestlig efterkommer	73	0,5	0,2 - 1,7	22
Ikke-vestlig indvandrer	73	0,1**	0 - 0,5	40
Ikke-vestlig efterkommer	92	2,1	0,1 - 45,8	12
Overenskomstdækning				
Dækket (reference)	93	1		3.075
Muligvis dækket	75	0,4*	0,2 - 0,8	108
Ikke dækket	78	0,1***	0,1 - 0,1	1021
Ugentlig arbejdstid				
Mindre end 37 timer	81	0,4*	0,2 - 0,8	688
37 - 38 timer (reference)	93	1		1.264
Mere end 38 timer	89	0,7*	0,5 - 1	2.252
Branche				
Primære erhverv	92	8,3***	2,8 - 24,6	290
Fremstilling m.v.	94	3,9**	1,4 - 10,3	937
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	67	1		46
Transport	95	5,5**	1,7 - 17,5	279
Penge og finans	87	3,8*	1,3 - 10,7	261
Offentlig administration	93	3,9*	1,3 - 11,4	418
Undervisning	88	2,7*	1 - 7,1	1.218
Øvrig service	81	2,2	0,8 - 5,6	755
Fagforening (hovedorganisation)				
Ikke i fagforening	83	0,6*	0,4 - 1	679
Uden for hovedorganisation	88	0,9	0,6 - 1,4	584
LO (reference)	92	1		1.452
Ledernes Hovedorganisation	93	1,8	0,9 - 3,5	275
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd	91	1,2	0,7 - 1,9	791
Akademikernes Centralorganisation	84	0,5**	0,3 - 0,8	423
Uddannelse	NS			
Region	NS			
Alle	87			4.204

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien.
Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct.
Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Tabel 5.6.
Feriefridage: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Kategori	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		5,7***	2,4 - 13,5	
Ansættelsestype				
Atypisk ansættelse	43	0,1***	0,1 - 0,1	572
Typisk ansættelse (reference)	92	1		3.635
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	87	1,1	0,7 - 1,7	921
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	83	1,8*	1,1 - 2,9	677
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	88	1,9**	1,2 - 2,9	117
Kontorarbejde	88	1,8*	1,1 - 3	441
Salg, service og omsorg	72	1,1	0,7 - 1,9	240
Håndværkspræget arbejde (reference)	87	1		322
Proces og maskinoperatør	89	0,8	0,4 - 1,5	188
Andet arbejde	68	0,9	0,5 - 1,5	248
Årsindtægt (i kr.)				
Under 200,000	77	0,9	0,6 - 1,2	502
200.000 til 299.999 (reference)	82	1		631
300,000 til 399,999	89	1,5*	1,1 - 2	1.344
Over 400,000	85	1,3	1 - 1,8	173
Overenskomstdækning				
Dækket (reference)	89	1		3.028
Muligvis dækket	74	0,6	0,3 - 1,2	93
Ikke dækket	76	0,4***	0,3 - 0,5	1086
Branche				
Primære erhverv	87	2,9*	1,3 - 6,8	285
Fremstilling m.v.	91	3**	1,4 - 6,4	951
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	66	1		50
Transport	89	2,1	0,9 - 4,9	281
Penge og finans	85	2,8*	1,2 - 6,3	273
Offentlig administration	92	2,7*	1,1 - 6,2	408
Undervisning	82	1,3	0,6 - 2,8	1.188
Øvrig service	77	1,6	0,7 - 3,3	771
Fagforening (hovedorganisation)				
Ikke i fagforening	81	0,7*	0,5 - 1	677
Uden for hovedorganisation	83	0,7*	0,5 - 1	604
LO (reference)	89	1		1442
Ledernes Hovedorganisation	86	0,9	0,6 - 1,4	280
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd	84	0,7*	0,5 - 0,9	783
Akademikernes Centralorganisation	78	0,6**	0,4 - 0,9	421
Alder	NS			
Sektor	NS			
Uddannelse	NS			
Køn	NS			
Etnicitet	NS			
Region	NS			
Ugentlig arbejdstid	NS			
Alle	85			4.204

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien.
Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct.
Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Tabel 5.8.
Stærkt svingende ugentlige arbejdstider: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Kategori	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		0,1***	0,0 - 0,2	
Ansættelsestype				
Atypisk ansættelse	55	3,3***	2,7 - 4,0	708
Typisk ansættelse (reference)	28	1		3.708
Køn				
Mand (reference)	36	1		2.207
Kvinde	29	0,8*	0,7 - 1,0	2.209
Alder				
Under 30 år	36	1,3	0,9 - 1,7	283
30 - 39 år (reference)	29	1		883
40 - 49 år	30	1	0,8 - 1,2	1.319
50 - 60 år	35	1,2	1,0 - 1,5	1.405
Over 60 år	38	1,2	1,0 - 1,6	526
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	41	2,0***	1,4 - 2,8	935
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	38	1,6**	1,1 - 2,3	718
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	32	1,6**	1,1 - 2,2	121
Kontorarbejde	13	0,6*	0,4 - 1,0	457
Salg, service og omsorg	44	2,0***	1,3 - 3,0	274
Håndværkspræget arbejde (reference)	18	1		340
Proces og maskinoperatør	31	1,9**	1,2 - 3,0	196
Andet arbejde	35	1,2	0,8 - 1,9	286
Sektor				
Privat (reference)	30	1		2.735
Offentlig	38	1,3**	1,1 - 1,6	1.681
Årsindtægt (i kr.)				
Under 200.000	31	1,2	0,9 - 1,6	561
200.000 til 299.999 (reference)	26	1,0		675
300.000 til 399.999	27	1,1	0,8 - 1,3	1.402
Over 400.000	41	1,7***	1,3 - 2,1	1.778
Region				
Hovedstaden (reference)	31	1		1.594
Region Sjælland	31	1,1	0,9 - 1,3	665
Region Syddanmark	33	1,3*	1,0 - 1,6	808
Region Midtjylland	36	1,5***	1,3 - 1,8	1.065
Region Nordjylland	34	1,3	1,0 - 1,8	284
Ugentlig arbejdstid				
Mindre end 37 timer	31	1,7***	1,4 - 2,2	735
37 - 38 timer (reference)	19	1		1.315
Mere end 38 timer	41	2,6***	2,2 - 3,1	2.366
Branche				
Primære erhverv	52	1,8	1,0 - 3,3	298
Fremstilling m.v.	19	0,5*	0,3 - 0,9	972
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	39	1		56
Transport	22	0,6	0,3 - 1,2	291
Penge og finans	31	0,9	0,5 - 1,7	288
Offentlig administration	28	0,7	0,4 - 1,3	423
Undervisning	42	1,2	0,7 - 2,1	1.269
Øvrig service	34	0,9	0,5 - 1,6	819
Fagforening (hovedorganisation)	NS			
Etnicitet	NS			
Overenskomstdækning	NS			
Uddannelse	NS			
Alle	33			4.416

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien.
Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct.
Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Tabel 5.10.
Mulighed for kurser eller efteruddannelse i jobbet: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Kategori	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		3**	1,4 - 6,6	
Ansættelsestype				
Atypisk ansættelse	40	0,1***	0,1 - 0,1	708
Typisk ansættelse (reference)	90	1		3.708
Fagforening (hovedorganisation)				
Ikke i fagforening	78	0,7*	0,6 - 1	727
Uden for hovedorganisation	81	0,8	0,6 - 1	625
LO (reference)	85	1		1.508
Ledernes Hovedorganisation	86	0,8	0,5 - 1,3	287
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd	84	0,7	0,5 - 1	823
Akademikernes Centralorganisation	77	0,4***	0,3 - 0,7	446
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	91	1,9**	1,2 - 3,1	935
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	83	2,3**	1,4 - 3,7	718
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	86	1,7*	1,1 - 2,6	121
Kontorarbejde	78	1	0,6 - 1,5	457
Salg, service og omsorg	62	0,8	0,5 - 1,3	274
Håndværkspræget arbejde (reference)	82	1		340
Proces og maskinoperatør	79	0,8	0,5 - 1,3	196
Andet arbejde	61	0,8	0,5 - 1,3	286
Årsindtægt (i kr.)				
Under 200.000	70	1	0,7 - 1,4	561
200.000 til 299.999 (reference)	74	1		675
300.000 til 399.999	86	1,7***	1,3 - 2,2	1.402
Over 400.000	86	1,9***	1,4 - 2,6	1.778
Uddannelse				
Grundskole	75	0,5**	0,4 - 0,8	276
Gymnasial	74	0,6**	0,4 - 0,9	350
Faglært (reference)	85	1		1.099
MVU	84	0,6**	0,4 - 0,9	199
LVU	80	0,6*	0,4 - 1	701
Overenskomstdækning				
Dækket (reference)	86	1		3.165
Muligvis dækket	64	0,8	0,5 - 1,3	115
Ikke dækket	75	0,5***	0,4 - 0,6	1136
Ugentlig arbejdstid				
Mindre end 37 timer	72	0,8	0,6 - 1,1	735
37 - 38 timer (reference)	82	1		1.315
Mere end 38 timer	86	1,3*	1 - 1,6	2.366
Branche				
Primære erhverv	82	3**	1,4 - 6,5	298
Fremstilling m,v,	85	2,2*	1,1 - 4,4	972
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	57	1		56
Penge og finans	87	1,7	0,8 - 3,6	291
Offentlig administration	74	5,8***	2,6 - 12,7	288
Transport	92	2,3*	1,1 - 5,1	423
Undervisning	82	2,9**	1,4 - 5,8	1.269
Øvrig service	78	3,1**	1,5 - 6,2	819
Køn	NS			
Etnicitet	NS			
Region	NS			
Sektor	NS			
Alder	NS			
Alle	82			4.413

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien.
Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct.
Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Tabel 5.13.
Medarbejdersamtaler (MUS): Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Variabel	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		0,7	0,4 - 1,3	
Ansættelsestype				
Atypisk ansættelse	22	0,1***	0,1 - 0,1	708
Typisk ansættelse (reference)	73	1		3.708
Køn				
Mand (reference)	62	1		2.207
Kvinde	66	1,2	1,0 - 1,4	2.209
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	70	2,6***	1,9 - 3,4	935
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	70	4,3***	3,1 - 5,8	718
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	70	3,6***	2,7 - 4,8	121
Kontorarbejde	70	3,1***	2,2 - 4,3	457
Salg, service og omsorg	46	2,1***	1,5 - 3,1	274
Håndværkspræget arbejde (reference)	49	1		340
Proces og maskinoperatør	55	1,2	0,8 - 1,8	196
Andet arbejde	42	1,6*	1,1 - 2,3	286
Overenskomstdækning				
Dækket (reference)	66	1		3.165
Muligvis dækket	50	0,9	0,6 - 1,1	115
Ikke dækket	61	0,7***	0,6 - 0,9	1136
Region				
Hovedstaden (reference)	66	1		1.594
Region Sjælland	66	1	0,8 - 1,3	665
Region Syddanmark	63	0,9	0,7 - 1,1	808
Region Midtjylland	64	0,9	0,7 - 1,0	1.065
Region Nordjylland	57	0,6**	0,5 - 0,8	284
Ugentlig arbejdstid				
Mindre end 37 timer	54	0,6***	0,5 - 0,8	735
37 - 38 timer (reference)	67	1		1.315
Mere end 38 timer	66	0,9	0,8 - 1,1	2.366
Branche				
Primære erhverv	55	1,6	0,8 - 3	298
Fremstilling m,v,	72	2,7**	1,4 - 4,9	972
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	41	1		56
Transport	63	1,6	0,8 - 3,0	291
Penge og finans	61	1,9	1,0 - 3,6	288
Offentlig administration	75	2,5**	1,3 - 4,7	423
Undervisning	60	1,5	0,8 - 2,7	1.269
Øvrig service	63	2,2*	1,2 - 4,0	819
Fagforening	NS			
Etnicitet	NS			
Sektor	NS			
Køn	NS			
Uddannelse	NS			
Alder	NS			
Årsindkomst	NS			
Alle	64			4.416

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien.
Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct.
Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Tabel 5.17.
Kollektiv overenskomst i ansættelsesforholdet: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Variabel	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		10,9***	5,2 - 22,8	
Ansættelsestype				
Atypisk ansættelse	68	0,5***	0,4 - 0,6	663
Typisk ansættelse (reference)	75	1		3.638
Køn				
Mand (reference)	69	1		2165
Kvinde	79	1,2*	1 - 1,4	2136
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	63	0,5***	0,3 - 0,7	928
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	76	0,7	0,4 - 1	709
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	76	0,5***	0,3 - 0,7	1.182
Kontorarbejde	69	0,3***	0,2 - 0,5	435
Salg, service og omsorg	75	0,6	0,4 - 1	263
Håndværkspræget arbejde (reference)	84	1		332
Proces og maskinoperatør	91	1,7	0,9 - 3,1	187
Andet arbejde	73	0,5**	0,3 - 0,8	265
Årsindtægt (i kr.)				
Under 200,000	72	0,8	0,6 - 1,1	532
200.000 til 299.999 (reference)	82	1		650
300,000 til 399,999	82	1,1	0,8 - 1,4	1.369
Over 400,000	65	0,6**	0,5 - 0,9	1.754
Uddannelse				
Grundskole	82	1,2	0,8 - 1,8	265
Gymnasial	66	0,8	0,6 - 1,1	339
Faglært (reference)	76	1		1.072
MVU	74	0,7**	0,6 - 0,9	1937
LVU	68	0,7*	0,5 - 1	692
Ugentlig arbejdstid				
Mindre end 37 timer	78	0,8*	0,6 - 1	718
37 - 38 timer (reference)	81	1		127
Mere end 38 timer	68	0,7***	0,6 - 0,8	2.317
Branche				
Primære erhverv	75	1,9	0,9 - 3,7	283
Fremstilling m,v,	65	1,1	0,6 - 2	945
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	59	1		49
Transport	59	0,8	0,4 - 1,6	282
Penge og finans	43	0,5*	0,2 - 0,9	280
Offentlig administration	99	70,4***	22 - 225	423
Undervisning	92	5,9***	3,1 - 11,4	1.259
Øvrig service	58	1	0,6 - 2	780
Fagforening (hovedorganisation)				
Ikke i fagforening	53	0,3***	0,2 - 0,4	691
Uden for hovedorganisation	54	0,3***	0,2 - 0,4	603
LO (reference)	85	1		1.471
Ledernes Hovedorganisation	46	0,3***	0,2 - 0,4	281
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd	92	1,7**	1,2 - 2,3	816
Akademikernes Centralorganisation	77	0,6**	0,4 - 0,8	439
Etnicitet	NS			
Alder	NS			
Region	NS			
Alle	74			4.305

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien.
Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct.
Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Tabel 5.19.
Valgt tillidsrepræsentant: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Variabel	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		0,8	0,3 - 1,7	
Ansættelsestype				
Atypisk ansættelse	38	0,3***	0,2 - 0,4	559
Typisk ansættelse (reference)	63	1		3.542
Alder				
Under 30 år	59	1,6*	1,1 - 2,4	232
30 - 39 år (reference)	59	1		791
40 - 49 år	58	1,1	0,9 - 1,4	123
50 - 60 år	60	1	0,8 - 1,2	1.343
Over 60 år	61	1,2	0,9 - 1,6	505
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	48	0,8	0,6 - 1,1	905
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	67	1,9**	1,3 - 2,7	650
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	64	1,2	0,9 - 1,6	1.125
Kontorarbejde	55	0,8	0,6 - 1,2	410
Salg, service og omsorg	54	1,1	0,7 - 1,7	236
Håndværkspræget arbejde (reference)	63	1		325
Proces og maskinoperatør	80	2,2**	1,4 - 3,6	190
Andet arbejde	51	0,9	0,6 - 1,4	260
Sektor				
Privat (reference)	45	1		2.509
Offentlig	81	2***	1,5 - 2,5	1592
Årsindkomst i kr.				
Under 200,000	55	1,1	0,8 - 1,5	486
200.000 til 299.999 (reference)	62	1		630
300,000 til 399,999	68	1,4**	1,1 - 1,8	1.328
Over 400,000	53	1,2	1 - 1,6	1657
Overenskomstdækning				
Dækket (reference)	75	1		2.986
Muligvis dækekt	38	0,4**	0,3 - 0,7	74
Ikke dækket	15	0,1***	0,1 - 0,1	1041
Branche				
Primære erhverv	59	3,4**	1,6 - 7,4	284
Fremstilling m.v.	55	3,6***	1,7 - 7,6	911
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	29	1		49
Transport	43	2,3*	1,1 - 5,1	272
Penge og finans	37	3,5**	1,6 - 7,7	260
Offentlig administration	82	3,7**	1,7 - 8	407
Undervisning	74	2,8**	1,3 - 5,9	1.175
Øvrig service	44	2,4*	1,1 - 5,1	743
Fagforening (hovedorganisation)				
Ikke i fagforening	40	0,5***	0,4 - 0,6	647
Uden for hovedorganisation	39	0,5***	0,4 - 0,6	546
LO (reference)	70	1		1.444
Ledernes Hovedorganisation	28	0,3***	0,2 - 0,5	276
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd	78	1,1	0,9 - 1,4	779
Akademikernes Centralorganisation	62	0,6**	0,5 - 0,9	409
Region	NS			
Ugentlig arbejdstid	NS			
Etnicitet	NS			
Køn	NS			
Uddannelse	NS			
Alle	59			4.099

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien.
Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct.
Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Tabel 5.21. Forsikret mod ledighed: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Variabel	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		28,7***	9 - 91,3	
Ansættelsestypen				
Atypisk ansættelse	83	0,7*	0,5 - 0,9	700
Typisk ansættelse (reference)	91	1		3.687
Køn				
Mand (reference)	87	1		2.194
Kvinde	92	2,4***	1,8 - 3,1	2.193
Alder				
Under 30 år	71	0,3***	0,2 - 0,4	277
30 - 39 år (reference)	90	1		875
40 - 49 år	94	1,5*	1,0 - 2,1	1.312
50 - 60 år	91	1,1	0,8 - 1,6	1.401
Over 60 år	83	0,7	0,5 - 1,0	522
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	87	0,6	0,3 - 1,2	934
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	86	0,9	0,5 - 1,8	709
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	93	1,2	0,6 - 2,3	12
Kontorarbejde	92	0,9	0,5 - 1,9	453
Salg, service og omsorg	84	0,6	0,3 - 1,3	274
Håndværkspræget arbejde (reference)	95	1		339
Proces og maskinoperatør	95	1,1	0,4 - 2,7	194
Andet arbejde	86	0,9	0,4 - 1,8	284
Sektor				
Privat (reference)	91	1		2.721
Offentlig	87	0,5***	0,3 - 0,7	1.666
Årsindkomst i kr.				
Under 200.000	81	0,6*	0,4 - 0,9	549
200.000 til 299.999 (reference)	92	1		672
300.000 til 399.999	94	1,5*	1,0 - 2,2	1.397
Over 400.000	88	0,8	0,5 - 1,1	1.769
Uddannelse				
Grundskole	88	0,5**	0,3 - 0,8	276
Gymnasial	84	0,5**	0,3 - 0,7	348
Faglært (reference)	95	1		1.093
MVU	90	0,7*	0,5 - 1,0	1.973
LVU	84	0,8	0,5 - 1,2	697
Region				
Region Hovedstaden (reference)	85	1		1.583
Region Sjælland	92	1,5*	1,1 - 2,1	658
Region Syddanmark	94	1,9***	1,3 - 2,7	799
Region Midtjylland	92	1,6**	1,2 - 2,1	1.063
Region Nordjylland	92	1,4	0,9 - 2,3	284
Ugentlig arbejdstid				
Mindre end 37 timer	85	0,5***	0,3 - 0,7	729
37 - 38 timer (reference)	93	1		1.308
Mere end 38 timer	89	0,8	0,6 - 1,1	235
Branche				
Primære erhverv	87	1	0,4 - 2,7	297
Fremstilling m.v.	94	2,5	1,0 - 6,4	965
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	82	1		55
Transport	93	1,8	0,7 - 5,1	291
Penge og finans	90	1,9	0,7 - 5,1	287
Offentlig administration	83	1,2	0,5 - 3,2	419
Undervisning	89	1,9	0,8 - 4,8	1.261
Øvrig service	88	1,7	0,7 - 4,3	812
Fagforening (hovedorganisation)				
Ikke i fagforening	72	0,1***	0,1 - 0,1	722
Uden for hovedorganisation	95	0,7	0,4 - 1,1	617
LO (reference)	97	1		1.502
Ledernes Hovedorganisation	98	1,5	0,6 - 3,4	286
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd	88	0,3***	0,2 - 0,4	817
Akademikernes Centralorganisation	84	0,3***	0,2 - 0,4	443
Etnicitet	NS			
Overenskomstdækning	NS			
Alle	90			4.387

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010. Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien. Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct. Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Tabel 5.23.
Medlem af fagforening: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Variabel	Pct.	Odds ratio	Konf. int.	Antal
Konstant		4,9***	3,1 - 7,7	
Køn				
Mand (reference)	82	1		2.207
Kvinde	85	1,3**	1,1 - 1,6	2.209
Alder				
Under 30 år	71	0,7*	0,5 - 1,0	283
30-39 år (reference)	80	1		883
40 - 49 år	83	1,2	1,0 - 1,5	1.319
50 - 60 år	89	1,9***	1,4 - 2,4	1.405
Over 60 år	81	1	0,8 - 1,4	526
Jobtype				
Arbejde består af ledelse	82	0,7	0,5 - 1,1	935
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	81	0,7	0,5 - 1,2	718
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	86	0,8	0,5 - 1,2	1.210
Kontorarbejde	79	0,5**	0,3 - 0,8	457
Salg, service og omsorg	80	0,6*	0,3 - 0,9	274
Håndværkspræget arbejde (reference)	90	1		340
Proces og maskinoperatør	88	0,8	0,5 - 1,5	196
Andet arbejde	84	0,8	0,5 - 1,4	286
Sektor				
Privat (reference)	79	1		2.735
Offentlig	92	2,3***	1,8 - 2,9	1.681
Årsindkomst i kr.				
Under 200.000	76	0,8	0,6 - 1,0	561
200.000 til 299.999 (reference)	86	1		675
300.000 til 399.999	87	1,2	0,9 - 1,6	1.402
Over 400.000	82	1,2	0,9 - 1,5	1.778
Region				
Region Hovedstaden (reference)	78	1		1.594
Region Sjælland	85	1,4**	1,1 - 1,8	665
Region Syddanmark	89	2,0***	1,5 - 2,6	808
Region Midtjylland	85	1,6***	1,3 - 1,9	1.065
Region Nordjylland	90	2,2***	1,5 - 3,4	284
Uddannelse				
Grundskole	87	0,9	0,6 - 1,3	276
Gymnasial	76	0,6**	0,4 - 0,8	350
Faglært (reference)	88	1		1099
MVU	84	0,7**	0,5 - 0,9	1990
LVU	77	0,5***	0,4 - 0,7	701
Overenskomstdækning				
Dækket (reference)	88	1		3.165
Muligvis dækket	69	0,5***	0,4 - 0,7	115
Ikke dækket	72	0,5***	0,4 - 0,7	1136
Ansættelsestype	NS			
Ugentlig arbejdstid	NS			
Branche	NS			
Etnicitet	NS			
Alle	84			4.416

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.
Odds ratio er udregnet i forhold til referencekategorien.
Signifikansniveau er inddelt efter følgende: Én stjerne, "*", markerer at variablen er signifikant på et 5 pct. signifikansniveau, to stjerner, "**", markerer at variablen er signifikant på et 1 pct. signifikansniveau, mens tre stjerner, "***", markerer at variablen er signifikant på under 1 pct.
Variable hvor procentværdier er markeret ved "NS", viser ikke-signifikante variable.

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D
2300 København S
Tlf. 3524 6000
www.lo.dk

LO-dokumentation er en skriftserie udgivet af LO.

LO-dokumentation indeholder dokumentation og analyser om fagbevægelsen, arbejdsmarkedet og samfundsforhold af betydning for fagbevægelsens udvikling og fremtid.

Med skriftserien ønsker LO at stimulere til diskussion og handling i de faglige organisationers forskellige led i forhold til udviklingen af fagbevægelsen.

Artiklerne i LO-dokumentation baserer sig på forskningsbaseret viden, der er indsamlet af eller rekvireret af LO.

ISSN: 1600-3411
ISBN-nr.: 9788777350887
ISBN-online: 9788777350900
LO-varenr. 2118