

Atypisk beskæftigelse i Danmark

Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår

Af Steen Scheuer
Professor, dr. merc.

Kapitel 4 er skrevet af Jacob Hangaard, LO

Rettet version

Indhold

Kapitel 1. Indledning og problemstillinger	3
Kapitel 2. Undersøgelsens design, datasæt og analysemetode	6
2.1. Undersøgelsens design og gennemførelse	6
2.2. Bortfaldsanalyse	7
2.3. Anvendte uafhængige variabler	9
2.4. Analysemetode – multivariat logistisk analyse, odds ratio og signifikans	10
Kapitel 3. Tre syn på atypisk beskæftigelse: Mellem prekariat og uafhængige agenter	12
3.1 Tre undersøgelser – uafhængigt arbejde eller prekariat?	14
3.2 Hvem er de atypiske – begreber og definition	19
Kapitel 4. Udviklingen i atypiske beskæftigelsesformer. Skrevet af Jacob Hangaard, LO	23
4.1 Overordnet udvikling i beskæftigelsesforhold på det danske arbejdsmarked	23
4.2 Et komparativt blik på atypisk beskæftigelse i Danmark	28
4.3 Atypisk beskæftigelse på tværs af køn og aldersgrupper	31
4.4 Beskæftigelsesfremgangen og atypisk beskæftigelse på tværs af brancher	35
4.5 Sammenfatning og perspektiver	42
Kapitel 5. Gruppen af atypisk beskæftigede – Strukturelle kendetegn	44
Kapitel 6. Risiko og manglende rettigheder – Konsekvenser af atypisk ansættelse	47
6.1. Manglende lønmodtagerrettigheder og -beskyttelse generelt	48
6.2. Ulige rammeøkonomiske vilkår	58
6.3. Manglende job- og kompetenceudvikling og manglende indflydelse	65
6.4. Manglende repræsentationssikkerhed	76
6.5. Bliver det bedre? Udviklingen siden 2010 i centrale lønmodtagerrettigheder for de midlertidigt ansatte	80
6.6. Sammenfatning	84
Kapitel 7. De soloselvstændiges vilkår	85
7.1. Andel soloselvstændige i lønmodtagerlignende arbejdsforhold	86
7.2. De soloselvstændiges position: Manglende rettigheder og muligheder	89
7.3. Sammenfatning	92
Kapitel 8. Konklusion	93
Kapitel 9. Litteratur	95

Kapitel 1. Indledning og problemstillinger

To hovedspørgsmål udgør hovedtemaerne i denne rapport: (1) Bliver der stadig flere med risikofyldte ansættelses- eller beskæftigelsesforhold på det danske arbejdsmarked? Hvordan udvikler de reelle tal sig? Og (2) hvilken status, hvilke muligheder og hvilke rettigheder har de beskæftigede herhjemme, når man inddrager deres specifikke kontraktstatus, dvs. om de er deltidsansatte, midlertidigt ansatte eller soloselvstændige, set i forhold til det normale ansættelsesforhold? Er der et underskud af rettigheder og muligheder ("work deficits", jf. ILO 2016: 247) og kan man tale om, at disse grupper af atypisk beskæftigede er underlagt forhøjede prekaritetsrisici ("erhöhten Prekaritätsrisiken", jf. Keller & Seifert 2013a: 131)? Har alle beskæftigede samme grundlæggende rettigheder, eller bliver de forskelsbehandlet på baggrund af kontraktformen? Dette er de grundlæggende spørgsmål, der behandles i denne rapport.

Atypiske ansættelsesformer og atypisk beskæftigelse i det hele taget er blevet et mere omdiskuteret træk ved arbejdsmarkedets struktur, ikke kun i Danmark, men rundt om i verden, og hermed er forholdene for dem, der må arbejde på vilkår, der ikke er sædvanlige eller standard, ikke længere noget, man kan se bort fra eller betegne som en forbigående tilstand for den enkelte. Hvor det 20. århundredes standardansættelsesform – fast ansættelse på fuld tid uden udløbsdato – hidtil har været betragtet som det altdominerende, er man blevet opmærksom på betydningen af forskellige alternative ansættelses- og beskæftigelsesformer, der er blevet ikke blot en vigtigere, men også en mere permanent del af det samlede arbejdsmarked. Hermed bliver de hidtil fremherskende mønstre i stigende grad udfordret. I den internationale debat anføres det, at det normale ansættelsesforhold gradvis mister sin altoverskyggende betydning, og selv i Danmark arbejder mere end en fjerdedel af alle beskæftigede faktisk i atypisk beskæftigelse som deltidsansatte, midlertidigt ansatte eller som soloselvstændige. I Danmark er tallet dog ikke stigende (jf. kapitel 4 nedenfor).¹ I denne udvikling kan man se, at en del af arbejdsstyrken helt eller delvis arbejder uden de regler og rettigheder, der gælder de tre fjerdedele af arbejdsstyrken. De befinder sig på arbejdsmarkedets efterhånden ret omfangsrige marginaler, og hvor man for 10-20 år siden måske kunne sige, at fagbevægelsen havde nået de mål, man satte op i slutningen af 1800-tallet og begyndelsen af 1900-tallet (og sågar havde "sejret ad helvede til"), må man i dag nok sige, at strukturændringer har betydet forskydninger i retning af grupper af beskæftigede, som ikke indgår i de sikrings- og repræsentationsformer, der kendetegner de normalbeskæftigede, og som derfor nok kan have behov for beskyttelse og solidaritet, og hvor deres mere løse eller perifere tilknytning til virksomhederne gør deres position mere udsat. Dette gør det mere nødvendigt at holde øje med vilkårene netop for denne gruppe.

Denne rapport omhandler således det, man kalder "atypisk beskæftigelse" i Danmark. Der har i en del år været en særlig opmærksomhed om dette fænomen, som har været givet mange forskellige navne og som også har været defineret ret forskelligt i forskellige typer af undersøgelser og i forskellige lande. Arbejdsmarkedspolitikken og arbejdsmarkedetsorganisationerne rettede tidligere i hovedsagen opmærksomheden imod rettigheder og vilkår for den gruppe, man kan kalde de normalbeskæftigede.

¹ Hertil kommer den vandrende arbejdskraft af EU-borgere fra bl.a. Østeuropa, som har fået stigende betydning i bestemte sektorer herhjemme, bl.a. i byggebranchen og i visse servicefag. Nogle af disse vandrende arbejdstagere er efterhånden blevet overenskomstdækket, og har dermed samme vilkår som danske statsborgere, men langt fra alle. Denne gruppe (de vandrende arbejdstagere) er ikke undersøgt i denne rapport.

Inden for de sidste 20 år er der kommet mere opmærksomhed på, at ikke alle, ja, faktisk langt fra alle er beskæftiget på standardvilkårene. Hvor midlertidig ansættelse måske tidligere blev anset som en fase i arbejdslivet, som hurtigt blev overstået på vejen ind på arbejdsmarkedet, er man blevet opmærksom på det forhold, at et betydeligt antal lønmodtagere har midlertidig beskæftigelse over længere perioder af deres arbejdsliv. I EU har man derfor været stærkt optaget af, at man skulle undgå diskrimination af midlertidigt ansatte i den forstand, at midlertidigt ansatte skulle have samme vilkår og rettigheder som fastansatte. Ligeledes at deltidsansatte ikke måtte diskrimineres i forhold til fuldtidsansatte. Denne tendens og arbejdsmarkedspolitiske interesse har resulteret i en række initiativer fra EU (mere konkret: EU-direktiver), som er blevet omsat til lovgivning eller implementeret gennem de kollektive overenskomster i Danmark. Denne lovgivning har været udtryk for, at man frygtede, at deltids- og midlertidigt ansatte pga. deres mere marginale position på arbejdspladsen kunne risikere at opleve ringere vilkår mht. pensionsopsparing, opsigelsesvarsler, løn under sygdom m.v.²

Disse initiativer fra politikernes og fra fagbevægelsens side har været udtryk for en frygt for, at det var negativt ikke at have et fast fuldtidsarbejde. Imidlertid er der også en anden diskurs i forbindelse med disse til dels nye former for ansættelse eller tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne mere positive diskurs opfatter den atypiske ansættelse/beskæftigelse som et selvstændigt valg, hvor den enkelte selv aktivt fravælger det faste ansættelsesforholds tryghed for at kunne opnå en større frihed og variation i sit arbejde. Den således midlertidigt ansatte (fx som freelancer eller via et vikarbureau) kan måske opleve større variation i arbejdet, kan bedre tilpasse sit arbejdsliv med familielivets behov og er fri for at skulle underordne sig en chef, og kan i stedet selv varetage den direkte kommunikation med kunderne/opdragsgiverne. Dette appellerer til dem, som gerne vil have større frihed i arbejdet, men som også er mere risikovillige. I forlængelse heraf tales der også om, at vores samfund og arbejdsmarked måske i højere grad vil strukturere sig om atypiske ansættelser og beskæftigelse, i hvilket tilfælde den klassiske arbejdsmarkedsregulering ikke slår til, fordi mange atypisk beskæftigede delvis falder uden for arbejdsmarkedets lovgivning og organisationernes aftalte kollektive overenskomster.

LO gennemførte i 2010 en omfattende undersøgelse af hele denne problematik (LO 2011), hvor det blev påvist, at der var en betydelig forskel på de vilkår, man havde som henholdsvis atypisk ansat eller normalbeskæftiget. I den foreliggende rapport udvides denne tidligere analyse, idet der sættes fokus på flere områder, end der blev i 2010. Desuden er der stillet en række spørgsmål til specielt de soloselvstændige i forlængelse af de spørgsmål, der er stillet til lønmodtagere. Undersøgelsen er i hovedsagen gennemført som en omfattende surveyundersøgelse, dvs. at den baserer sig på svar fra et større repræsentativt udsnit af den danske befolkning, afgrænset som den del af befolkningen over 17 år, som er lønmodtagere eller soloselvstændige (selvstændige uden ansatte), jf. nærmere i kapitel 2 nedenfor. Dog er selve opgørelsen over udviklingen i antallet af atypisk beskæftigede og disses andel af samtlige lønmodtagere og selvstændige foretaget på baggrund af oplysninger fra Danmarks Statistik, jf. kapitel 4 nedenfor.

² Jf. om EU-direktivernes rolle generelt i dansk arbejdsret fx Kristiansen 2016: 183-8. Om fx arbejdstidsdirektivets implementering på det danske arbejdsmarked se Scheuer 1997: 124-44.

Hvad er da atypisk beskæftigelse? I den internationale forskningslitteratur er det opfattelsen, at det normale beskæftigelsesforhold har følgende to centrale karakteristika (jf. Kalleberg 2011):

- Det drejer sig om fuldtidsansættelse
 - Fuld tid i forhold til de fremherskende normer på arbejdsmarkedet.
- Det drejer sig om en ansættelse på ubestemt tid
 - Ansættelsen varer indtil en af parterne bringer den til afslutning.

Atypisk ansættelse afgrænser sig negativt herfra

- Ved at være ansættelse på deltid,
- Ved at være ansættelse med tidsbegrænsning
- eller ved at være begge dele.

Atypisk beskæftigelse omfatter ud over disse kategorier også:

- soloselvstændige (dvs. personer med eget firma, men uden ansatte i dette firma).

Atypisk beskæftigelse er altså en samlebetegnelse, som normalt ikke bruges af de pågældende selv, disse omtaler snarere sig selv om ”deltidsansatte”, som ”tidsbegrænset ansat”, ”vikar” (et udtryk der anvendes både, hvis man er ansat via et vikarbureau, og hvis man ikke er). I kapitel 3 drøftes definitionsspørgsmålet yderligere.

Der tages overordnet udgangspunkt i disse hypoteser:

- A. Der vil kunne påvises mere usikkerhed i form af færre rettigheder og muligheder for atypisk beskæftigede set i forhold til normalbeskæftigede, dvs. personer med fast ansættelse på fuld tid.
- B. De atypisk beskæftigede har trods fælles højere usikkerhed ikke samme grader af usikkerhed på forskellige felter. På nogle punkter vil fx midlertidigt ansatte eller soloselvstændige have større usikkerhed end fx deltidansatte (og vice versa).

Mere konkret vil der i den følgende analyse blive fokuseret på de følgende centrale områder i ansættelsesforholdet.

1. Manglende lønmodtagerrettigheder og -beskyttelse generelt
2. Ulige rammeøkonomiske vilkår
3. Manglende job- og kompetenceudvikling og manglende indflydelse
4. Manglende repræsentationssikkerhed.

Disse spørgsmål ses der på i kapitel 6 for de ansatte og i kapitel 7 for de soloselvstændiges vedkommende. Inden dette redegøres der først for undersøgelsens design, metode og analysestrategi (kapitel 2), for den nyeste internationale forskning inden for dette område (kapitel 3) samt for den samlede udvikling i antallet og andelen af atypisk beskæftigede (kapitel 4).

Kapitel 2. Undersøgelsens design, datasæt og analysemetode

2.1. Undersøgelsens design og gennemførelse

Hensigten med denne analyse er at skabe et så repræsentativt og dækkende billede af forholdene som muligt for de forskellige grupper af atypisk beskæftigede, sammenlignet med normalbeskæftigede. For at opnå dette er denne rapport hovedsageligt baseret på to typer af datakilder:

- Eksisterende databaser: Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelser (AKU) og Register-baseret Arbejdsstyrkestatistik (RAS), Eurostat og OECD (kapitel 4)
- En særdeles omfattende repræsentativ survey af lønmodtagere og soloselvstændige (kapitel 5, 6 og 7)

Det følgende omhandler metoden i forbindelse med surveyen.

Undersøgelsens univers er defineret som en simpel tilfældig sample blandt alle lønmodtagere og soloselvstændige (selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte medarbejdere) i alderen fra 18 år og opefter. Selve dataindsamlingen er foretaget af konsulent- og markedsanalysefirmaet Epinion A/S, som har stor erfaring med dataindsamling og surveys.

Undersøgelsen er foretaget som en webbaseret spørgeskemaundersøgelse (CAWI), hvor deltagerne er medlemmer af Epinions onlinepaneler. Dataindsamlingen til denne undersøgelse er foregået i perioden 23. september – 16. oktober 2016 i Epinions Danmarkspanel, og i alt har et udsnit på 7.554 repræsentativt udvalgte danskere tilgået undersøgelsen. Panelet indeholder ifølge Epinion 245.000 panelister med en månedlig tilgang på 7.500, og det tilstræbes at det udgør et repræsentativt udsnit af befolkningen. Målgruppen for undersøgelsen er dels ansatte lønmodtagere (både normalbeskæftigede og deltids- og midlertidigt ansatte) og dertil soloselvstændige (selvstændige uden ansatte), og derfor er personer i følgende kategorier frascreenede fra undersøgelsen: Selvstændige med ansatte, medhjælpende ægtefæller, modtagere af starthjælp/introduktionsydelse, efterlønsmodtagere, førtidspensionister, pensionister i øvrigt, husmødre / hjemmegående (uden indkomst) samt andre uden for arbejdsstyrken. Ligeledes er personer, som har svaret, at de ikke ved, hvad deres tilknytning til arbejdsmarkedet er, og personer, som ikke ønsker svare på spørgsmålet, frasorteret. Personer, som ikke aktuelt er tilknyttet arbejdsmarkedet, fordi de enten er syge, har orlov, er under uddannelse eller er kontanthjælps- eller dagpengemodtagere, har kunnet deltage i undersøgelsen, hvis de tidligere har været tilknyttet arbejdsmarkedet. Disse er blevet bedt om at svare ud fra forholdene i deres seneste job.

Undersøgelsen foregik på dansk, hvilket naturligvis udelukker ikke-dansktalende arbejdstagere, bl.a. de førnævnte vandrende arbejdstagere. Undersøgelsen omfatter således både normal- og atypisk beskæftigede for at muliggøre komparative analyser af fordelingen af forskellige typer af vilkår, rettigheder og muligheder på arbejdsmarkedet.

Den gennemsnitlige svartid på undersøgelsen er omkring 11 minutter. Taget i betragtning af undersøgelsens længde er et frafald på 12 pct. blandt dem, der har påbegyndt undersøgelsen relativt lavt.

Tabel 2.1.1. Dataindsamling – andel gennemførte, frascreeenede og afbrudte interview i indsamlingsfasen.

Kategori	Antal
Gennemførte interviews	4.099
Frascreenede	2.890
Afbrudte interviews	565
Total	7.554

Kilde: Epinion, november 2016

2.2. Bortfaldsanalyse

Denne undersøgelse har som nævnt til formål at afdække rettigheder og vilkår for atypisk beskæftigede i forhold til normalbeskæftigede. Det er derfor vigtigt, at undersøgelsen (1) er repræsentativ for undersøgelsens univers og (2) at omfanget af atypisk beskæftigede modsvarer denne gruppes reelle størrelse i befolkningen (om den reelle størrelse, jf. kapitel 4 nedenfor). De normalbeskæftigede defineres som fuldtidsansatte lønmodtagere uden udløbsdato på deres ansættelsesforhold, og som ikke er ansat gennem et vikarbureau. De atypisk beskæftigede er en samlebetegnelse for forskellige former for arbejdsforhold, herunder tidsbegrænsede stillinger, vikarstillinger, deltidsstillinger samt virke som soloselvstændig (selvstændige uden ansatte).

For at sikre den generelle repræsentativitet og anvendelighed af surveyundersøgelsens resultater, er det som sagt vigtigt at stikprøven udgør et repræsentativt udsnit af populationen – her givet ved det samlede antal beskæftigede på det danske arbejdsmarked eksklusive selvstændige med ansatte.

Fordelingen af respondenter i surveyundersøgelsen er baseret på demografiske data om den danske befolkning fra Danmarks Statistik, og i særdeleshed tager fordelingen mellem normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede udgangspunkt i Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelser (AKU). AKU angiver pr. 1. kvartal 2015 en fordeling på henholdsvis 65 pct. i normal beskæftigelse, 4,6 pct. soloselvstændige og 30,4 pct. i andre atypiske ansættelser (herunder deltidsansættelser, midlertidige ansættelser, bureauvikarer og kombinationer heraf). Vægtningen af surveyundersøgelsen har taget udgangspunkt i AKU-data fra 1. kvartal 2015. Dette skyldes, at Danmarks Statistik anfører, at der er usikkerhed om tallene fra 2016 pga. ændret dataindsamlingsmetode og en noget lavere svarprocent.³

Epinion har tilstræbt en sammensætning af respondentgruppen i datasættet således, at den afspejler den demografiske fordeling samt fordelingen mellem ansættelsesformer som angivet ved AKU-undersøgelsen. I data fra AKU er personer i skåne-/flexjob samt lærlinge og elever medtaget under kategorien atypisk beskæftigede. Disse ligger imidlertid uden for LO-undersøgelsens univers, da disse typer af job kan siges at have en særlig tilknytning til arbejdsmarkedet på vilkår, der er fastlagt ved politiske aftaler og lovgivning. Det er ikke denne gruppe, der skal fokuseres på i denne undersøgelse. Derfor er respondenter i flex-/skånejob samt lærlinge og elever frasortet.

³ Jf. Danmark Statistik: <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/arbejdskraftundersogelsen/prae-cision-og-paalidelighed>

Med denne fordeling viser det sig på tværs af demografiske kategorier, at det ikke er nødvendigt at vægte data for at opnå en fordeling, der modsvarer befolkningens, da afvigelserne mellem Danmarks Statistiks AKU-undersøgelser og den opnåede fordeling reelt er meget små, jf. tabel 2.2.

Tabel 2.2.1. Bortfaldsanalyse: Surveypopulationen fordelt på baggrundsvariabler sammenlignet med fordelingen hos Danmarks Statistik (Arbejdskraftundersøgelserne). Procent lodret 2015 og 2016.

	(A) DST-Population	(B) Survey-population	(C) Afvigelse: B-A
Mand	48,80 %	49,20 %	0,40 %
Kvinde	51,20 %	50,80 %	-0,40 %
18-29 år	18,00 %	16,80 %	-1,20 %
30-39 år	19,80 %	19,50 %	-0,30 %
40-49 år	24,30 %	24,70 %	0,40 %
50 år og derover	37,90 %	39,00 %	1,10 %
Nordjylland	9,80 %	10,00 %	0,20 %
Midtjylland	22,60 %	21,90 %	-0,70 %
Syddanmark	20,80 %	20,40 %	-0,40 %
Hovedstaden	32,60 %	33,40 %	0,80 %
Sjælland	14,20 %	14,30 %	0,10 %
Grundskole	21,40 %	19,80 %	-1,60 %
Gymnasial uddannelse	10,10 %	9,70 %	-0,40 %
Erhvervsfaglig uddannelse	37,30 %	37,80 %	0,50 %
Kort/mellemlang videregående uddannelse	21,80 %	22,70 %	0,90 %
Lang videregående uddannelse	9,40 %	10,00 %	0,60 %
Normal ansættelse	65,00 %	70,90 %	5,90 %
Selvbeskæftigede	4,60 %	4,90 %	0,30 %
Atypisk ansættelse	30,40 %	24,10 %	-6,30 %

Kilde: Danmarks Statistik: Arbejdskraftundersøgelserne, 1. kvartal 2015 og LO-undersøgelsen ”Vilkår for atypisk beskæftigede”, september-oktober 2016.

Tabel 2.2.1. viser, at mænd er en anelse overrepræsenteret, hvilket også gælder for de 50+-årige, for beboere i Hovedstaden, for personer med alle former for erhvervsuddannelse samt for personer i en normal ansættelse. Til gengæld er kvinder, 18-29-årige, personer fra Midtjylland, personer kun med grunduddannelse (dvs. folkeskole) samt selvbeskæftigede en anelse underrepræsenteret. Ingen af disse forskelle skønnes at være store nok til at invalidere repræsentativiteten i herværende undersøgelse.

2.3. Anvendte uafhængige variabler

I tabellerne i kapitel 6 er det testet, hvilke analysevariabler ud over ansættelsestype (dvs. atypisk/typisk), der er signifikante i forhold til den enkelte responsfaktor (dvs. det enkelte vilkår, fx mulighed for efteruddannelse). I alle afsnit er der i spørgsmålene testet for følgende forklarende variabler, hvoraf nogle er selvindlysende, andre nok kræver lidt forklaring:

Beskæftigelsestype: Her skelnes mellem normalbeskæftigede og atypisk ansatte i kapitel 6, hhv. atypisk beskæftigede i kapitel 7. Atypisk ansatte omfatter deltidsansatte, midlertidigt ansatte udsendt af vikarbureau og midlertidigt ansatte i øvrigt. Atypisk beskæftigede omfatter atypisk ansatte samt soloselvstændige, dvs. selvstændige erhvervsdrivende uden ansatte medarbejdere. Se den nærmere diskussion om, hvordan man definerer atypisk beskæftigelse i kapitel 4.

Overenskomstdækning: Respondenterne er spurgt, om deres ansættelse er dækket af en kollektiv overenskomst. Svarene er et subjektivt mål, ikke et juridisk, og kan siges at udtrykke den overenskomstdækning, svarpersonerne tror, der er. Dækningen målt på denne måde for normalbeskæftigede er 78 pct. og for atypisk ansatte 74 pct., jf. tabel 6.1 i kapitel 6. Andre kilder skønner en højere dækning på 84 pct. for det samlede arbejdsmarked (DA 2014: 186). Den oplevede dækning i denne undersøgelse er således antagelig i underkanten.

Branche: Kodning er foregået ved hjælp af Danmarks Statistiks Dansk Branchekode fra 2007.⁴ Efterfølgende er variablen rekodet til i alt otte forskellige kategorier. Se tabel 2.3.1.

Tabel 2.3.1. Tilpasset brancheinddeling

Nye kategorier	Oprindelige kategorier
Primære erhverv	Landbrug, skovbrug, fiskeri og råstofudvinding
Fremstilling m.v.	Fremstillingsvirksomhed El-, gas-, varme- og vandforsyning
Bygge og anlæg, handel m.v.	Bygge- og anlægsvirksomhed Handels og reparationsvirksomhed
Transport	Transportvirksomhed
Penge og Finans	Bank-, finans- og forsikringsvirksomhed
Offentlig administration	Offentlig administration, forsvar og politi Sundheds- og velfærdsinstitutioner mv. Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester
Undervisning	Undervisning og forskning
Øvrige service	Restaurations og hotelvirksomhed Fast ejendom, udlejning, forretningservice mv. Kultur, organisationer, sport mv Anden privat virksomhed (fx service, IT, rengøring, konsulent mv.) Information og kommunikation Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser

⁴ <http://www.dst.dk/da/Statistik/Publikationer/VisPub?cid=11119>

Jobstatus: Denne variabel er konstrueret ud fra et spørgsmål, der lyder:

- Hvad består dit arbejde i, og hvilke færdigheder kræves der for at udføre dit arbejde?

Svarkategorierne er baseret på Danmarks Statistiks DISCO-08, som er den officielle, danske version af den internationale fagklassifikation, International Standard Classification of Occupations. ISCO udarbejdes af International Labour Organisation (ILO).⁵

Herefter er respondenter, der har angivet, at de er soloselvstændige, blevet tilføjet til variablen ved hjælp af kategorien soloselvstændige. Herudover indgår de følgende variable:

- Sektor: Beskæftigelse i den private eller offentlige sektor
- Uddannelse: Variablen dækker her højest afsluttede erhvervsuddannelse, opdelt på fire trin.
- Fagforening: Medlem eller ikke medlem af fagforening/faglig organisation
- Køn, alder og region: Disse giver sig selv.

2.4. Analysemetode – multivariat logistisk analyse, odds ratio og signifikans

Analytisk anvendes i de følgende kapitler 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 er korreleret med 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 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 er medregnet.

Konfidensinterval: De tal, der gengives i rapportens kapitel 6 og 7, er baseret på en stikprøveundersøgelse, og de er derfor forbundet med en vis usikkerhed. Fordelen ved en stikprøve er, at man ved den rette udvælgelse af svarpersoner kan spørge et udvalg af mennesker (her 4.000) i stedet for alle, men alligevel få et temmeligt sikkert skøn over, hvordan det forholder sig i hele den del af befolkningen, man vil undersøge (her: de beskæftigede). Ved et sådant skøn beregner man ofte det såkaldte 95 %-konfidensinterval, som udtrykker, at den viste procentandel med 95 pct. sandsynlighed ligger inden for dette interval.

Ser man fx på tabel 6.2.5. i kapitel 6, fremgår det, at 92 pct. af de normalbeskæftigede og 72 pct. af de atypisk ansatte har en arbejdsmarkedspension (AMP). Da antallet af svarpersoner er 2.536 og antallet af atypisk ansatte er 748, kan man beregne,

- at 92 pct. normalbeskæftigede med AMP har et 95 %-konfidensinterval på ca. ± 1 pct., dvs. at den reelle procent med 95 pct. sandsynlighed ligger mellem 91 og 93 pct., og

⁵ <http://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/Nomenklaturer/disco08>

- at 72 pct. atypisk ansatte med AMP har et 95 %-konfidensinterval på ± 3 pct., dvs. at den reelle procent med 95 pct. sandsynlighed ligger mellem 69 og 75 pct.

Konfidensintervallet er noget større for atypisk ansatte, da disse udgør et noget mindre absolut antal. Ved læsningen af tabellerne i kapitel 6 og 7 skal man derfor huske, at de viste procenttal er sikre, men med en lille usikkerhed.

Signifikansniveauerne (dvs. de viste procentforskelle statistiske grad af sikkerhed) er angivet som:

- * Signifikant på højt niveau, dvs. mere teknisk: Signifikant på 5 pct.-niveau (der er kun 5 pct. risiko for, at den viste forskel er en tilfældighed).
- ** Signifikant på meget højt niveau. Signifikant på 1 pct.-niveau (der er kun 1 pct. risiko for, at den viste forskel er en tilfældighed).
- NS Ikke signifikant. Eventuelt viste forskelle kan bero på tilfældigheder.

Kapitel 3. Tre syn på atypisk beskæftigelse: Mellem prekariat og uafhængige agenter

I de senere år har der i den offentlige debat været en stærk opfattelse af, at det klassiske ansættelsesforhold er under opløsning og at arbejdsmarkedet i stigende grad præges af ”løse forbindelser”, hvor virksomhederne i stedet for at indgå i princippet længerevarende ansættelsesforhold kun forpligter sig ganske kortvarigt over for de ansatte, primært for at kunne opnå større konkurrencefordele gennem højere fleksibilitet. Hvor virksomhederne tidligere i et vist omfang beskyttede medarbejderne imod markedets kortvarige fluktuationer ved at fastholde medarbejderne, selv om omsætningen var dalende, så reagerer de i dag i højere grad med fyringsrunder, men i høj grad også ved at knytte medarbejderne løsere til sig, gennem øget brug af løsere ansættelser, i form af deltidsansættelser, tids- eller opgavebegrænsede ansættelser (midlertidige ansættelser og vikarer), eller gennem at hyre enkeltmandsfirmaer, såkaldte selvbeskæftigede eller soloselvstændige. I dette afsnit gennemgås nogle af de nyeste, videnskabelige bidrag om dette. For nyere skandinaviske bidrag, se bl.a. Larsen (2008, 2011), Svalund (2013) og Thörnquist & Engstrand (2011).

Terminologien og omtalen af denne gruppe har ændret sig. Nogle ser positivt på udviklingen og anser, at den udtrykker lønmodtagernes (”lønslavernes”) ønske om at opnå en større frihed og uafhængighed i forhold til arbejdsgiverparten, hvorfor udtryk som freelancere, frie fugle, frie agenter og personer med uafhængigt arbejde ses anvendt om denne gruppe, der hvor der ikke er et fast ansættelsesforhold. Andre ser det som en kritisk og negativ udvikling, hvor man taler om atypisk ansættelse og ligefrem om prekariatet (the precariat), og om ”precarious employment”, som her betyder usikker eller løs ansættelse, en ansættelse i marginalerne af arbejdsmarkedet, det, der tidligere omtaltes som periferi- eller randarbejdskraften, dog i en måske lidt anden sammenhæng (Doeringer & Piore 1971, for nyere diskussioner se fx Crouch 2015, Eichhorst 2015, European Commission 2007).

Sprogbrugen breder sig også på dansk hos arbejdsmarkedsaktører og observatører, nok mest i kølvandet på Guy Standings udgivelser, jf. nedenfor. Hos nogle anvendes atypisk og prekær ansættelse ligefrem som synonyme, men det er nok vigtigt allerede nu at fastslå, at en atypisk ansættelse ikke nødvendigvis også er prekær (i betydningen usikker, marginal eller udsat). En sådan sidestilling er for hurtig og ignorerer de betydelige forskelle, der kan være blandt de forskellige grupper af atypisk beskæftigede.

Der er nemlig tale om en ret forskellig, uensartet gruppe med hensyn til den rent formelle tilknytning til arbejdsmarked og virksomhed, jf. oversigten i tabel 3.1.1.

Tabel 3.1.1. Oversigt over betegnelser for former for beskæftigelse, der ikke falder under det normale ansættelsesforhold

	Dansk	Engelsk
1	Atypisk ansatte/-ansættelse	Atypical employment / Non-Standard Employment
2	Tidsbegrænset ansættelse / ansatte Midlertidigt ansatte	Temporary employment / temporary employees
3	Midlertidigt ansatte	Contingent workers
4	Tilkaldevikar (med/uden garanteret mindstetimetalt)	Zero-hour contract
5	Vikaransatte	Temporary agency workers
6	Kontraktansatte (opgavebestemt ansæt- telse)	Fixed term contract
7	Freelancere	Freelancers
8	Soloselvstændige, selvbeskæftigede	Self-employed
9	Uafhængigt arbejde	Independent work
10	Arbejdsmarkedets frie fugle, frie agen- ter	Free agents
11	Løstansatte	Temporary workers, "Temps"
12	Deltidsansatte	Part-time workers
13	Prekær ansættelse Prekariatet	Precarious employment The Precariat
14	Udstationeret	Posted workers
15	Ekspatrieret, udsendt	Expatriate, expatriate
16		Marginally attached workers
17		Discouraged workers
18	Minijob/Midijob	
19	Outsidere	Outsiders

Det er nok ikke mange, der anvender en betegnelse som "atypisk ansat" eller "en del af prekariatet" om sig selv. Nogle af betegnelserne i tabel 3.1.1 udtrykker nogle bestemte kontraktformuleringer og dermed en specifik kontraktlig relation mellem virksomheden og den beskæftigede, som de pågældende også anvender: Deltidsansat (hvis timetallet er mindre end det normale), kontraktansat (hvis der skal løses en bestemt opgave), ansat som vikar, midlertidigt ansat (hvis ansættelsen indeholder en dato for ansættelsens ophør), tilkaldevikar, freelancer, hyret som konsulent m.m. Ordene har en noget forskellig klang. Eksempelvis kan en virksomhed med en kortvarig sprogopgave annoncere efter en sprogligt kompetent *vikar* eller den kan søge efter en ditto *freelancer*. De fleste er nok klar over, at den praktiske forskel ikke behøver være så stor: En freelancer er ikke fastansat og han/hun bærer i højere grad selv risikoen, hvis der ikke er opgaver inden for ens felt, end hvis man er fastansat.

Det afgørende er at vælge en nogenlunde værdineutral betegnelse, der hverken hæver disse jobkategorier til skyerne som fremtidens privilegerede arbejdsmarkedsaktører eller trykker dem ned

som en evigt afmægtig underklasse over for de almægtige arbejdsgivere. Eksistensen og udbredelsen af atypisk arbejde på en betydelig del af arbejdsmarkedet er i dag et veldokumenteret faktum, og hvorvidt disse nye aktører er friere og har det bedre end de normalbeskæftigede, eller om de er underprivilegerede er et empirisk spørgsmål, som bl.a. denne undersøgelse skal bidrage til analysen af.

Hvor kommer udtrykket ”atypisk ansættelse” egentlig fra? Det oprindelige udtryk var ”atypiske kontrakter,” og baggrunden for disse var, at man tidligere havde (og i nogen grad stadig har) en meget stærk ansættelsesbeskyttelse især i en række sydeuropæiske lande, og dette skabte en stivhed på de europæiske arbejdsmarkeder, hvor virksomheder var tøvende over for at ansætte, fordi opsigelsesreglerne var så stramme. Man talte om ”eurosklerose”, som medførte høj ledighed, især blandt unge og nyuddannede. Som et svar indførte man i 1984 i Spanien og Italien såkaldte ”atypiske kontrakter”, dvs. tidsbegrænsede ansættelser, som kunne anvendes i alle sammenhænge (EP 2016: 28). Denne kontraktmulighed mindskede faktisk ungdomsledigheden, men skabte til gengæld et mere dualt arbejdsmarked, hvor de midlertidigt beskæftigede havde (og har) lav ansættelsessikkerhed på bare lidt længere sigt, og hvor arbejdsgiverne ikke var synderligt villige til at lade de midlertidigt ansatte opnå fast beskæftigelse.

Det fælles for disse former for ansættelse eller tilknytning til virksomhederne er, at de udtrykker eller tilbyder et større fleksibilitetspotentiale for virksomhederne, men tillige også et større risikopotentiale for dem, det omfatter.

Diskussionen præges af forskellige opfattelser af muligheder og risiko for de beskæftigede, og nogle væsentlige bidrag fra de seneste år i forhold til denne gruppe på arbejdsmarkedet er:

- Guy Standings analyser af fremvæksten af et globalt nyt såkaldt prekariat, som omfatter de mange former for marginalisering af de beskæftigede mange steder i verden (Standing 2011, 2014),
- McKinsey Global Institutes’ (MGI) lidt mere positivt orienterede survey og analyse af ”uafhængigt arbejde” i USA og seks EU-lande (Manyika m.fl. 2016) samt
- En rapport fra Hans Böckler Stiftung om vilkårene for atypisk arbejde i Tyskland (Keller og Seifert 2013a, b).

Desuden kan der henvises til den internationale arbejdsorganisation ILO’s nyeste rapport om Non-Standard Employment (ILO 2016).

3.1 Tre undersøgelser – uafhængigt arbejde eller prekariat?

The Precariat

Et vægtigt og engageret bidrag stammer fra den britiske økonom Guy Standing, som efter at have advaret om konsekvenserne af globaliseringen for arbejdsmarkedet og arbejderne (Standing 2009), udgav bogen *The Precariat. The New Dangerous Class* (2011) og den mere politisk-normative *A Precariat Charter* (2014). Især bogen fra 2011 er central for hans forståelse.

Prekariatet er ifølge Standing en særdeles uensartet gruppe, selv om den ifølge ham er ”den farlige nye klasse” (jf. titlen på hans bog). Den består fx af arbejdsløse, sygdomsramte, af personer i midlertidige ansættelser, deltidsarbejdere, personer der arbejder på egen hånd (freelancere, selv-

stændige uden ansatte m.v.), callcenter-medarbejdere, ubetalte praktikanter ("interns"), migrant-arbejdere og enlige mødre i lavindkomstjobs, og det, der er fællestrækket ved de persongrupper, der arbejder, er, at *arbejdet ikke er stabilt eller sikkert*. Det engelske ord "precarious" betyder simpelthen usikker og "the precariat" er derfor den gruppe eller klasse, der har usikre vilkår. Det kan man have på mange måder, men hos Standing er det overvejende defineret i forhold til arbejdsmarkedet. Man arbejder for at leve eller for at overleve, og man tager det arbejde, det er muligt at få. Man mangler derfor ofte en egentlig faglig identitet, og arbejdet er så at sige uden karrieremuligheder. Hos Standing er det dog ikke selve typen af arbejde, der definerer om man er en del af prekariatet eller ej, forstået på den måde at en deltidsansættelse eller midlertidig ansættelse i sig selv ikke behøver indebære, at man er en del af prekariatet. Standing argumenterer videre for, at det at befinde sig i prekariatet betyder, at man i højere grad oplever afmagt og fremmedgørelse.

En central pointe for Standing er, at hvis man er en del af prekariatet indebærer det færre rettigheder, end hvis man er ansat på normale vilkår. De rettigheder, som mangler eller er mindre forekommende, omfatter bl.a. manglende rettigheder og beskyttelse i ansættelsesforholdet eller mindre adgang til social beskyttelse fx i form af pension eller adgang til sundhedsvæsenet. Endelig er muligheden for en løn til at leve af også fraværende for prekariatet. Dermed indebærer det en langt lavere grad af beskyttelse og langt større risiko i ansættelsesforholdet.

Standings bog omfatter mange lande og kontinenter, og hans udpegning af, hvem der tilhører prekariatet, er ikke synderlig præcis eller operationel. Bogen omhandler de globale udsatte, og hans definition bliver som følge heraf noget afvigende fra, hvad man ville sige herhjemme. Bogen består af en meget lang række påpegninger af urimelige arbejdsforhold for grupper, der rækker fra overvågning af arbejdere med internt tv til tjenestemandsansatte i France Telecom, der bliver tvunget til at skifte kontor og jobfunktion ca. hvert andet år (Standing 2011: 18, 229). Det er med andre ord endda meget forskellige grupper, han beskriver, hvoraf ikke alle reelt tilhører en samlet gruppe af udsatte.

Det er dog vigtigt, at han i sit forsøg på at definere, hvad der kendetegner prekariatet, tager udgangspunkt i den grad af *sikkerhed* eller mangel på samme, som ellers er indlejret i ansættelsesforholdet. Standing (2011: 17) opstiller de følgende syv former for sikkerhed på arbejdsmarkedet:

1. Arbejdsmarkedssikkerhed – Tilstrækkelige muligheder for at få et job (fx regeringens ønske om fuld beskæftigelse)
2. Beskæftigelsessikkerhed – Beskyttelse imod vilkårlig afskedigelse
3. Sikkerhed i jobbet – Mulighed for at opretholde sit felt i virksomheden og muligheder for udvikling og karriere i virksomheden
4. Sikkert arbejdsmiljø – Beskyttelse imod arbejdsulykker, nedslidning, stress, regulering af natarbejde osv.
5. Udviklingen af faglige kompetencer – Mulighed for deltagelse i formel efteruddannelse og kurser, og mulighed for anvendelse af disse ny kompetencer.
6. Indkomstsikkerhed – Tilstrækkelig mulighed for en passende og stabil indkomst, fx gennem en mindsteløn, et socialt sikkerhedsnet, progressiv skattepolitik m.v.
7. Repræsentativ sikkerhed – Tilgængelighed af kollektive, repræsentative organer til beskyttelse, fx uafhængige fagforeninger med strejkeret.

Denne liste er en form for idealbeskrivelse af de rettigheder, der bør gælde for alle. Ifølge Standing består prekariatet af de mennesker på arbejdsmarkedet, som mangler *alle* disse syv former for sikkerhed. Det er sådan set et paradoks, at han beskriver en række grupper, som ikke kan mangle alle disse syv rettigheder, som udsatte. Faktisk kan man sige, at hans krav om, at alle de syv former for sikkerhed skal være fraværende er temmelig restriktivt. Herhjemme vil ikke mange kunne blive opfattet som prekære eller udsatte efter denne definition. Desuden er de syv former for sikkerhed ikke specificerede med hensyn til, hvornår en indkomst er passende og stabil, og hvornår beskyttelsen imod vilkårlig afskedigelse er god nok. Definitionen mangler kort og godt alment anerkendte grænseværdier, der, når de overskrides, fører til, at man er udsat eller til grader af udsathed (jf. Keller & Seifert 2013a: 17). Standing kaster sig da heller ikke ud i at anslå prekariatets størrelse eller graden af udsathed.

Imidlertid kan de syv former for sikkerhed meget vel være retningsgivende, når man skal analysere vilkårene for atypiske grupper på arbejdsmarkedet. Alle de syv punkter beskriver jo centrale og væsentlige aspekter af de goder, der normalt forbindes med beskæftigelse, og det er da et rigtig interessant spørgsmål, om atypisk ansættelse mere snævert defineret – som deltids- og tidsbegrænset ansættelse – fører til ringere vilkår på de øvrige områder i Standings liste. I stedet for at anvende Standings dimensioner af arbejdsforholdet som kriterier for at være udsat (prekært) ansat, vil vi derfor anvende dem som inspiration til analysen af, hvad atypisk beskæftigelse reelt fører til af rettigheder og mangel på rettigheder på det danske arbejdsmarked. Standings bog kan derfor være en inspiration for denne rapports analyser.

Independent Work

Udbredelsen af digitale platforme, hvor virksomheder og enkeltpersoner kan udbyde konkrete arbejdsopgaver, som så kan løses af dem, der byder på opgaven, har øget interessen for og troen på denne arbejdsforms hastige udbredelse (jf. Manyika m.fl. 2016). Hvad enten opgaverne udbydes og løses via nettet (som fx oversættelse eller regnskabsføring) eller de udbydes på nettet og løses ved personligt fremmøde (fx håndværksarbejde eller persontransport), så har de digitale platforme betydet, at markedet er blevet større og mere gennemsigtigt fordi kontaktmulighederne mellem udbyder og udfører af opgaver er blevet mange gange lettere end før internettets fremkomst. Igen kan man se mulighederne her som enten overvejende positive og udtryk for tilvalg, eller som overvejende negative og udtryk for et påtænkt skift. Dette har skabt fornyet interesse for det man hos McKinsey Global Institute (MGI, Manyika m.fl. 2016: 7) i en ny rapport kan kalde ”Independent Work”, eller uafhængigt arbejde, en arbejdsform, som man definerer ud fra tre centrale karakteristika.

Uafhængigt arbejde:

- Har et højt niveau af autonomi og egenkontrol i forhold til opdragsgiver
- Er lønnet/honoreret af opdragsgiver pr. time, pr. opgave, eller efter salg
- Har en forholdsvis kortvarig relation til den enkelte opdragsgiver.

Denne definition omfatter både midlertidigt ansatte, freelancere og vikarer og de soloselvstændige. Den omfatter til gengæld ikke deltidsansatte uden tidsbegrænsning. Ifølge rapporten omfatter den uafhængige arbejdsstyrke i USA og i EU15-landene (dvs. EU-landene før østudvidelsen) 20-30 pct. af den samlede arbejdsstyrke - et højt tal.

Det er nok temmeligt diskutabelt, hvor højt niveau af autonomi og egenkontrol mange midlertidigt ansatte har (ud over retten til at sige op, som alle jo har), og bestemt ikke alle deler MGI's positivt farvede vision for den digitale økonomi (jf. fx Hill 2015). Forfatterne er godt klar over, at det at tilhøre den uafhængige arbejdsstyrke ikke kun er af det gode. Derfor har de i rapporten opdelt den uafhængige arbejdsstyrke i fire grupper (Manyika m.fl. 2016: 8):

- Frie agenter (Free agents). Disse tjener deres primære indkomst fra uafhængigt arbejde og de har aktivt valgt denne livsstil. Udgør omkring 30 pct. af den uafhængige arbejdsstyrke.
- Lejlighedsvist uafhængige (Casual/supplemental earners), som anvender uafhængigt arbejde til at supplere indkomsten og gør det efter eget valg. Udgør omkring 40 pct. af den uafhængige arbejdsstyrke.
- De modstræbende (Reluctants), som tjener deres primære indkomst gennem uafhængigt arbejde, men som ville foretrække fast arbejde. Udgør omkring 10-13 pct. af den uafhængige arbejdsstyrke.
- De økonomisk tvungne (Financially strapped), som supplerer deres primære indkomst med uafhængigt arbejde af nød, og som ville foretrække ikke at gøre det. Udgør omkring 13-20 pct. af den uafhængige arbejdsstyrke.

Denne opdeling er på den ene side baseret på, om indkomsten ved uafhængigt arbejde er hovedindkomsten, eller om den supplerer indkomsten fra et normalt job, og på den anden side om det uafhængige arbejde er frivilligt valgt eller ej.

Udover at rapporten påviser, at omfanget af uafhængigt arbejde – defineret på denne måde – er kraftigt stigende og altså omfatter mellem 20 og 30 pct. af arbejdsstyrken i USA og EU, påviser den også, at uafhængige arbejdere findes i samtlige demografiske grupper, men:

- at lavindkomstindkomstgrupper i højere grad deltager i uafhængigt arbejde,
- at unge og ældre er særligt aktive i den uafhængige arbejdsstyrke
- at både kvinder og mænd deltager stort set lige meget i uafhængigt arbejde, idet mænd dog i højere grad er frie agenter, mens kvinder i højere grad er lejlighedsvist uafhængige
- at deltagelse i uafhængigt arbejde ikke er betinget af uddannelsesniveau, samt
- at de, der frivilligt har valgt denne arbejdsform, er betydeligt mere tilfredse med arbejdsformen end dem, der gør det mere af nød. Dette resultat er måske ikke så overraskende (Manyika m.fl.: 43).

Set i forhold til diskussionen om atypisk arbejde i EU og i Danmark er det især den første og den tredje kategori, de frie agenter og de modstræbende, der er interessante, da atypisk arbejde her ikke har så meget fokus på supplerende indkomster. Det er trods alt diskutabelt, om man kan kalde dem, der blot lejlighedsvis tager et ekstrajob, for en virkelig del af den uafhængige arbejdsstyrke. De har jo faktisk ikke sluppet sikkerhedsbæltet til det faste arbejde.

Rapporten af Manyika m.fl. har nok overvægt på de positive aspekter af det uafhængige arbejde, men forfatterne har også blik for uafhængighedens mindre glitrende, positive aspekter. Fx påpeger de:

- at udgifter til ledigheds- og sygeforsikring og til pensionsopsparing kan være så betydelige, at de forhindrer en løsning, der kan blive sammenlignelig med vilkårene for normalbeskæftigede,
- at det kan være vanskeligere at få bolig- eller banklån uden en fast indkomst,
- at omkostningerne ved kunder, der ikke betaler (et urgammelt problem for selvstændigt erhvervsdrivende) også kan være betydelige, samt
- at det kan være vanskeligt at få tid og råd til at udvikle ny kompetencer, efteruddannelse m.m. (Manyika 2016: 90-1).

Dermed giver rapporten et lidt mere nuanceret billede af den store gruppe af beskæftigede, der ikke har fast fuldtidsbeskæftigelse. Ikke alle i denne gruppe er udsatte eller tilhører prekariatet, og ikke alle arbejder nødtvungent uden for virksomhedernes faste medarbejderstab.

Definitionen fra Manyika m.fl. er imidlertid ikke tilfredsstillende, da de medregner store grupper, som reelt ikke er uafhængige med hensyn til risiko, og da inddelingen mellem dem, der arbejder frivilligt og ikke-frivilligt som uafhængige er noget usikker, fordi det subjektive skøn om frivillighed altid må tages med et vist forbehold.

Atypisk beskæftigelse mellem prekariatet og normalitet

Den grundigste og mest præcise, nyere forskningsanalyse af dette felt stammer fra den tyske Hans Böckler Stiftung, hvor Berndt Keller og Hartmut Seifert (2013a) leverer en teoretisk baseret, mere præcis og operationel definition på atypisk beskæftigelse, som de herefter anvender til at påvise den stadig stigende andel af atypisk beskæftigede på det tyske arbejdsmarked.

Keller og Seifert (2013b) afgrænser med udgangspunkt i praksis i EU-gruppen af atypisk beskæftigede på følgende måde. Atypisk beskæftigelse adskiller sig fra normal beskæftigelse ved at leve op til mindst ét af de følgende tre hovedkriterier:

- Deltidsansættelse, herunder inddrager de særligt tyske varianter som ansættelse i ”mini-job” og ”midijob” og ”marginal beskæftigelse”, altså ansættelse i meget få timer om ugen.
- Midlertidig ansættelse, herunder ansættelse via vikarbureau
- Beskæftigelse som soloselvstændig, dvs. have eget firma uden ansatte.

Rapporten inddrager også soloselvstændige som en del af de atypisk beskæftigede, og den viser, at denne gruppe på en række områder systematisk har ringere og mere risikable vilkår end de normalbeskæftigede. De eftersøger de teoretiske forklaringer på stigningen i atypisk ansættelse og belyser ikke mindst konsekvenserne af atypisk beskæftigelse, dels hvilke forøgede, sociale risici, de er udsat for, og hvorledes deres særlige status korrelerer med deres muligheder for interesserepræsentation i arbejdslivet, både med hensyn til lokale løn- og aftaleforhandlinger og med hensyn til tilstedeværelse af repræsentative lønmodtagerorganisationer i det hele taget.

Atypisk arbejde, finder de, er mere udbredt blandt kvinder end blandt mænd, mere udbredt blandt yngre lønmodtagere end blandt øvrige, mere udbredt blandt ikke-faglærte end blandt personer med en uddannelse, og med hensyn til branche er deltid meget udbredt inden for sundhed og

omsorg, inden for uddannelse og inden for handel, mens midlertidigt arbejde gennem vikarbureau mest forekommer inden for fremstilling, selv om servicesektoren også forekommer stigende (Keller og Seifert 2013b: 461-3, jf. tillige Eichhorst & Tobsch 2013).

Det, Keller og Seifert undersøger, er således – på baggrund af definitionen af atypisk beskæftigelse som deltidsansættelse, midlertidig ansættelse m.fl. – om og i hvilket omfang atypisk beskæftigelse fører til mere udsatte ansættelsesforhold (prekaritet) med hensyn til de følgende forhold:

- Lav indkomst: Andelen af lavtlønnede
- Manglende ansættelsesstabilitet (eller stor ledighedsrisiko): Hvor mange kan ikke regne med stabilt at opretholde et arbejde over livsforløbet?
- Manglende mulighed for opretholdelse af beskæftigelsesevne (også kaldet ”employability”, muligheden for at få et andet job), fx manglende mulighed for deltagelse i efteruddannelse, manglende mulighed for at bruge sine kompetencer og manglende udvikling i selve jobbet
- Manglende social sikring, hvormed de mener manglende rettigheder i jobbet (løn under sygdom m.m.) og fx manglende pensionsopsparing (arbejdsmarkedspension) samt
- Manglende mulighed for kollektiv repræsentation: Manglende kollektiv overenskomst og tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, manglende medlemskab af fagforening m.v.

Undersøgelsen påviser bl.a., at lav løn kendetegner 33 pct. af de tidsbegrænsede imod 11 pct. af de normalbeskæftigede, at deltagelse i efteruddannelse var faldende og at manglende bidrag til alderspension øger risikoen for fattigdom i alderdommen. Endelig viser rapporten, at vilkårene for repræsentation gennem de kollektive organisationer i tysk arbejdsliv (fagforeninger, tarifforhandlinger og Betriebsräte) er klart ringere for de atypisk end for de normalt beskæftigede.

Da rapporten omhandler Tyskland, kan de specifikke forhold og resultater naturligvis ikke overføres direkte, men en række af de områder af manglende rettigheder, Keller og Seifert dokumenterer, tjener som udgangs- og referencepunkt i herværende undersøgelse. Tilsvarende definition foretages af ILO (2016), som på globalt niveau har kortlagt vilkår og risici for atypisk beskæftigede.

3.2 Hvem er de atypiske – begreber og definition

I nærværende undersøgelse er det vigtigt at have en præcis, operationel og forståelig definition på atypisk beskæftigelse. Denne definition fastlægger atypisk beskæftigede som personer i beskæftigelse, der er kendetegnet af *mindst ét* af de følgende kriterier (jf. tillige ILO 2016):

- Deltidsansættelse
 - Her er den traditionelle form kendetegnet ved, at medarbejderen er ansat med en ugentlig arbejdstid, der er lavere end den, der er aftalt mellem parterne i de kollektive overenskomster, og hvor lønnen reduceres proportionalt. Det er måske vigtigt at påpege, at deltidsansættelse ikke betyder, at man har kortere arbejdstid end de fleste øvrige ansatte på virksomheden, idet alle medarbejdere i princippet kan være ansat på deltid og således kun bestå af atypisk beskæftigede. Andelen af de ansatte på deltid er i nogle sektorer meget høj herhjemme, fx inden for

detailhandel (knap 50 pct.) og hotel/restaurant over 60 pct.), jf. Ilsøe (2016: 46-7, baseret på Eurostat).

- Grænsen for hvornår noget defineres som deltid varierer i forskellige undersøgelser, men er ikke desto mindre en atypisk form for ansættelse, fordi den indebærer risiko for ikke at være omfattet af de rettigheder, der ellers er standard for ansættelsesforholdet (jf. definitionen hos OECD 2014: 146). Dette er et af de centrale undersøgelsestemaer her.
- Tidsbegrænset eller midlertidig ansættelse
 - Denne kan bestå i ansættelse til en bestemt dato eller til afslutningen af et bestemt, nærmere fastlagt projekt (projektansættelse) eller begge dele.
 - Datoafgrænset ansættelse kan forekomme enten uden særlig begrundelse eller begrundet i ansættelse som vikar for en medarbejder på barselsorlov, med kort- eller langsigtet sygdom eller med andre grunde for fravær.
 - Som en del af denne kategori inkluderes også ansættelse via vikarbureau, bemandingsbureau el. lign. som en særlig underkategori. Denne særlige form indebærer som et vigtigt aspekt en særlig triangulær relation mellem ansættelsesforholdet (mellem den ansatte og vikarbureauet) og arbejdsforholdet (mellem den ansatte og den virksomhed, han/hun er anvist til). Virksomheder, der anvender denne form, betaler en ekstra afgift til vikarbureauet ud over lønnen til den ansatte.
- Beskæftigelse som soloselvstændig
 - Der er forskellige syn på inddragelse af selvstændige, da denne gruppe ikke er ansatte lønmodtagere, og da selvstændige ofte selv har medarbejdere og da man ofte foretager en stærk binær sondring mellem lønmodtagere på den ene side og selvstændige på den anden. Imidlertid taler man i arbejdsmarkedslitteraturen undertiden om selvstændiges vilkår som ”skjulte ansættelsesforhold”, om ”afhængig selvstændig beskæftigelse” osv. Dette er tilfældet når den selvstændige kun har én opdragsgiver, og hvor han/hun kan føle sig tvunget til at arbejde som selvstændig subkontrahent for at få lov at udføre en bestemt opgave, som måske tidligere blev udført af ansatte medarbejdere i firmaet. Gruppen afgrænses til personer, hvis hovedindtægtskilde er arbejde i eget firma, men hvor firmaet ikke beskæftiger andre end den pågældende selv, her kaldet soloselvstændige. Grunden til at inddrage denne gruppe er, at de i højere grad er i risikozonen for ikke at være socialt sikret i forbindelse med sygdom, ledighed og på længere sigt i forbindelse med indbetaling til pension (jf. også ILO 2016: 36).
- Flere end én af de ovenstående former for beskæftigelse.

Herved adskiller atypisk beskæftigelse sig fra normalbeskæftigelse ved at være på deltid, ved at være midlertidig eller ved ikke at omfatte et egentligt ansættelsesforhold. Eller altså flere af disse forhold eller beskæftigelsesrelationer på én gang.

Ved at inddrage den tredje gruppe (de soloselvstændige) omfatter undersøgelsen ikke kun atypisk *ansatte*, men atypisk *beskæftigede*. Det centrale fælles træk for disse tre hovedgrupper – som formelt og ansættelsesretligt set har ret forskellige tilknytningsformer til arbejdsmarkedet – er, at disse tilknytningsformer alle adskiller sig fra det normale ansættelsesforhold ved en øget grad af fleksibilitet (set fra arbejdsgiver eller opdragsgivers side) og en forøget grad af risiko (set fra den enkeltes side). Denne større grad af fleksibilitet og risiko kan naturligvis være selvvalgt af den

enkelte, men den vil ofte være påtvunget og hypotesen i denne undersøgelse er, at atypisk beskæftigelse er forbundet med klart større risiko på en række centrale områder.

Den her valgte definition følger som nævnt definitionen hos Keller og Seifert ret tæt. Til gengæld adskiller den sig fra Manyika m.fl. (2016) ved ikke at inddrage personer med bijob eller med egen virksomhed som bibeskæftigelse. Begrundelsen er, at denne gruppe sikrer sine lønmodtagerrettigheder gennem hovedbeskæftigelsen, og hvis et bijob ikke er forbundet med fx arbejdsmarkedspension, så udgør dette ingen synderlig risiko, hvis man til gengæld har det i hovedjobbet. Det antages således ikke, at personer med hovedjob og bijob fx har ringere pensionsvilkår end personer, der kun har ét fuldtidsjob. Når man anvender ovennævnte definition på atypisk arbejde, så adskiller den sig fra Manyika m.fl. derved, at deres definition af uafhængigt arbejde omfatter alle atypisk ansatte samt normalbeskæftigede med flere end et job. Det er indlysende, at dette giver en mere positiv vinkling på uafhængigt arbejde, men man kan jo spørge, hvor uafhængig man reelt er, når man stadig sidder (fast!) i et fast arbejde. I hvert fald er denne gruppe af fastansatte ikke medregnet som atypiske i denne undersøgelse. Man kan sige, at denne undersøgelses definition af atypisk beskæftigede kun er en delmængde af den gruppe, Manyika m.fl. analyserer.

Definitionen adskiller sig også fra Standings (2011) definition, idet hans definition – på trods af hans meget vide og brede eksempler fra alle mulige grupper – er langt mere snæver end den ovennævnte, idet den indebærer, at hans kriterier (manglende sikkert arbejdsmiljø, manglende efteruddannelse, manglende indkomstsikkerhed, manglende repræsentation via kollektive organisationer m.fl.) *alle* skal være opfyldt, for at vi kan tale om atypisk ansættelse eller prekariatet. Denne liste over manglende rettigheder og muligheder kan i denne undersøgelse tjene som inspiration for, hvilke konsekvenser atypisk beskæftigelse kan have, og for undersøgelsen af, i hvilken grad disse konsekvenser er blevet en realitet for de atypisk beskæftigede.

I forhold til Standings prekariat, omfatter definitionen af atypisk beskæftigede i denne undersøgelse både flere og færre end prekariatet:

- Flere, fordi Standing mener at fx deltidsansatte ikke behøver være en del af prekariatet, hvis deres arbejde ellers er fast og med karrieremuligheder,
- Færre, fordi Standing inkluderer grupper af normalbeskæftigede i prekariatet, i det omfang, at de af andre årsager har vilkår, der gør dem udsatte, fx personer med meget lav løn, enlige mødre og migrantarbejdere, altså folk, der er normalbeskæftigede, men i usikre job eller i en i øvrigt usikker situation.

Nu har der været skrevet rigtigt meget om atypisk beskæftigelse inden for mere specifikke områder, og disse bidrag inddrages i den næste del af rapporten efterhånden som de bliver relevante.

På baggrund af de ovennævnte indsigter kan det, der skal undersøges, og den generelle hypotese for den her foreliggende analyse sammenfattes som:

- Mere usikkerhed for atypisk beskæftigede:
 - Atypisk arbejde indebærer samlet set færre rettigheder og flere risici, set i forhold til normal beskæftigelse, fast ansættelse på fuld tid.
- De atypisk beskæftigede har trods fælles højere usikkerhed ikke samme grader af usikkerhed på de enkelte områder:

- På nogle punkter vil fx midlertidigt ansatte eller soloselvstændige have større usikkerhed and fx deltidsansatte (og vice versa)
- Færre rettigheder og større usikkerhed giver bl.a. udslag på de følgende områder:
- Manglende lønmodtagerrettigheder og -beskyttelse generelt
- Ulige rammeøkonomiske vilkår
- Manglende job- og kompetenceudvikling og manglende indflydelse
- Manglende repræsentationssikkerhed

I princippet bør der ikke være forskel mellem normal- og atypisk beskæftigede på de nævnte områder. Arbejdsgiverne må ikke diskriminere medarbejdere, der er deltids- eller midlertidigt beskæftigede, hvilket følger både af EU-retten og af dansk lovgivning. Ikke desto mindre viser adskillige undersøgelser fra ind- og udland, at der er markante forskelle mellem rammevilkårene for normalbeskæftigede og atypisk beskæftigede, og at dette – når man betænker omfanget af atypisk beskæftigelse – udgør et generelt samfundsproblem, som kan adresseres. Men for at kunne gøre dette, må man vide, hvilke specifikke områder, diskriminationen eller forskelsbehandlingen finder sted på. Dette har LO som nævnt kortlagt i tidligere undersøgelser (LO 2000, 2011).

I denne undersøgelse er det hensigten dels at udbrede kortlægningen til betydeligt flere områder end dem, man tidligere har belyst i andre undersøgelser.

Kapitel 4. Udviklingen i atypiske beskæftigelsesformer

Af Jacob Hangaard, LO

Dette kapitel har til formål at give et overblik over de senere års udvikling blandt atypiske beskæftigelsesformer på det danske arbejdsmarked, hvilket danner rammen for de næste kapitlers dybdegående analyse af vilkår og rettigheder på tværs af beskæftigelsesformer i Danmark anno 2016.

Den dybdegående analyse af vilkår og rettigheder i kapitel 5-7 tager udgangspunkt i LO's surveyundersøgelse om atypiske beskæftigelsesformer 2016, hvorimod der i dette kapitel anvendes beskrivende statistik fra en række forskellige datakilder.

Med udgangspunkt i tal fra Danmarks Statistik, OECD og Eurostat beskrives sammensætningen og udviklingen blandt de atypiske beskæftigelsesformer på det danske arbejdsmarked. Dette inkluderer deltidsansatte, midlertidigt ansatte, bureauvikarer og soloselvstændige. Der ses også på kombinationer af atypiske karakteristika på tværs af ansættelsesgrupper i form af midlertidige deltidsansættelser. Dette belyses hovedsageligt via tal fra Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelser (AKU).⁶

Perspektiver om udviklingen på tværs af alder, køn og brancher inddrages i videst mulig omfang. Desuden sammenholdes sammensætningen af atypiske beskæftigelsesformer på det danske arbejdsmarked med sammensætningen i udlandet. Til den internationale sammenligning af forekomsten og udviklingen i forskellige atypiske beskæftigelsesformer anvendes OECD's og Eurostats databanker.

Sidst, men ikke mindst fremlægges et par perspektiver i forhold til den pæne beskæftigelsesfremgang, der har været på det danske arbejdsmarked henover de seneste år. Atypisk beskæftigelse er mere udbredt i visse sektorer og brancher frem for andre, og da de senere års betydelige beskæftigelsesfremgang har været relativt ulige fordelt på tværs af brancher og sektorer, kan det have givet anledning til forskydninger i forhold til, hvor man finder de atypisk beskæftigede.

4.1 Overordnet udvikling i beskæftigelsesforhold på det danske arbejdsmarked

Beskæftigelsen på det danske arbejdsmarked udgøres i meget stor udstrækning af lønmodtagere. Pr. 4. kvartal 2015 var 92 pct. af de beskæftigede således lønmodtagere, hvoraf størstedelen var fastansatte lønmodtagere på fuldtid (normale ansættelser), mens deltids- og midlertidige ansættelser dog også udgør en væsentlig del af lønmodtagerbeskæftigelsen, jf. tabel 4.1.1. De selvstændige udgør knap 8 pct. af de beskæftigede på arbejdsmarkedet, heraf godt halvdelen som soloselvstændige.

⁶ Arbejdskraftundersøgelserne (AKU) er kvartalsvise interviewundersøgelser, der årligt baserer sig på ca. 85.000 danskere i alderen 15-74 år (dvs. godt 20.000 personer i kvartalet). AKU giver således et rimeligt billede af fordelingen af beskæftigelsesformer på arbejdsmarkedet, om end man skal være opmærksom på, at der er en mindre usikkerhed forbundet med målingerne. Arbejdskraftundersøgelserne udgør samtidig det danske bidrag til Eurostats *Labour Force Survey*, og indgår i både OECD's og Eurostats ledighedstal.

Tabel 4.1.1. Oversigt over beskæftigelsesforhold pr. 4. kv. 2015

	Andel	Antal (tusinde)
Lønmodtagere	92,0 %	2.485
<i>Heraf</i>		
- Fastansatte på fuldtid	64,0 %	1.729
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	20,4 %	550
- Midlertidigt ansatte (fuldtid og deltid)	7,6 %	206
Selvstændige	7,7 %	208
<i>Heraf</i>		
- Soloselvstændige	4,3 %	117
- Selvstændige med ansatte	3,4 %	91
Ulønnede medarbejdere i familievirksomheder	0,4 %	10
I alt	100 %	2.704

Anm.: De anførte andele er opgjort på baggrund af den samlede beskæftigelse.

Bureauvikarer er ikke opgjort eksplicit for 4. kvartal 2015 og indgår således i opgørelsen under de tre lønmodtagergrupper. Bureauvikarer udgør imidlertid samlet omkring 1 pct. af beskæftigelsen.

Kilde: Danmarks Statistik (AKU)

Ud af en samlet beskæftigelse på ca. 2,7 mio. personer i Danmark ultimo 2015 kan ca. 756.000 altså afgrænses som det, der i denne rapport betegnes atypisk ansatte (lønmodtagere).⁷ Medregnes de ca. 117.000 soloselvstændige var der i Danmark omkring 873.000 atypisk beskæftigede ved udgangen af 2015, jf. tabel 4.1.1. Det er i bred forstand denne samlede gruppe af beskæftigede, der udgør interessefeltet for nærværende kapitel såvel som de følgende kapitler, der præsenterer resultaterne af LO's surveyundersøgelse.

Forud for de næste kapitlers gennemgang af surveyresultaterne er det relevant at tage et blik på udviklingen blandt forskellige beskæftigelsesformer på arbejdsmarkedet. Her markerer 2010 året for LO's seneste større undersøgelse af ansættelsesforhold på det danske arbejdsmarked, hvorfor det udgør et naturligt udgangspunkt for undersøgelsen af udviklingen på tværs af ansættelsesforhold frem til nu.

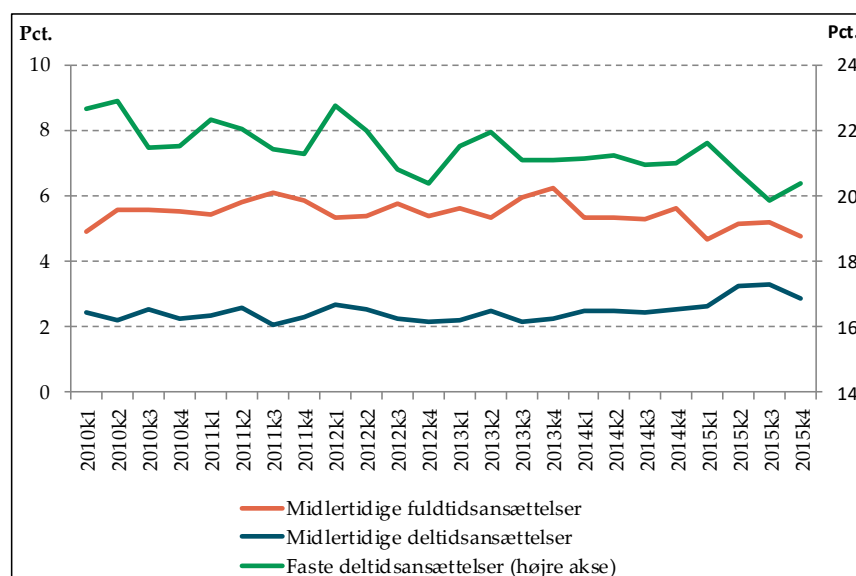
I tabel 4.1.1 er forekomsten af midlertidige ansættelser opgjort samlet set for både fuldtids- og deltidsansættelser. Der kan således yderligere opdeles på henholdsvis midlertidige fuldtidsansættelser og midlertidige deltidsansættelser. Udviklingen blandt disse ansættelsesgrupper samt udviklingen i de faste deltidsansættelser ses i figur 4.1.1. Det fremgår, at andelen af midlertidige fuldtidsansættelser og midlertidige deltidsansættelser har været relativt stabil siden 2010. For de midlertidige fuldtidsansættelser på arbejdsmarkedet har andelen igennem det meste af perioden

⁷ Den registerbaserede lønmodtagerbeskæftigelse ligger dog højere end lønmodtagerbeskæftigelsen målt ved AKU. Det er derfor muligt, at også antallet af atypisk ansatte ligger højere.

ligget mellem 5-6 pct. For de midlertidige deltidsansættelser har andelen ligget mellem 2-3 pct. af beskæftigelsen gennem det meste af perioden. Hvor der for de midlertidige fuldtidsansættelser umiddelbart observeres et lille fald fra 4. kvartal 2014, tyder det på, at der har været en svag stigning i andelen af midlertidige deltidsansættelser i starten af 2015. Det samlede billede af midlertidige ansættelser synes derfor at være relativt uændret siden 2010, jf. figur 4.1.1.

Ser man i stedet på udviklingen i de faste deltidsansættelser, har der umiddelbart været lidt flere udsving. Andelen af faste deltidsansættelser (uden udløbsdato) aflæses på figurens højre akse. Denne andel har igennem perioden 2010-2015 ligget mellem 20-23 pct. af den samlede beskæftigelse og ser umiddelbart ud til at have fulgt en svagt faldende trend, jf. figur 4.1.1.

Figur 4.1.1. Deltids- og midlertidige ansættelser, 2010-2015



Anm.: Ansættelsesformerne er angivet som andel af den samlede beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Faste deltidsansættelser aflæses på figurens højre akse.

Kilde: Danmarks Statistik (AKU)

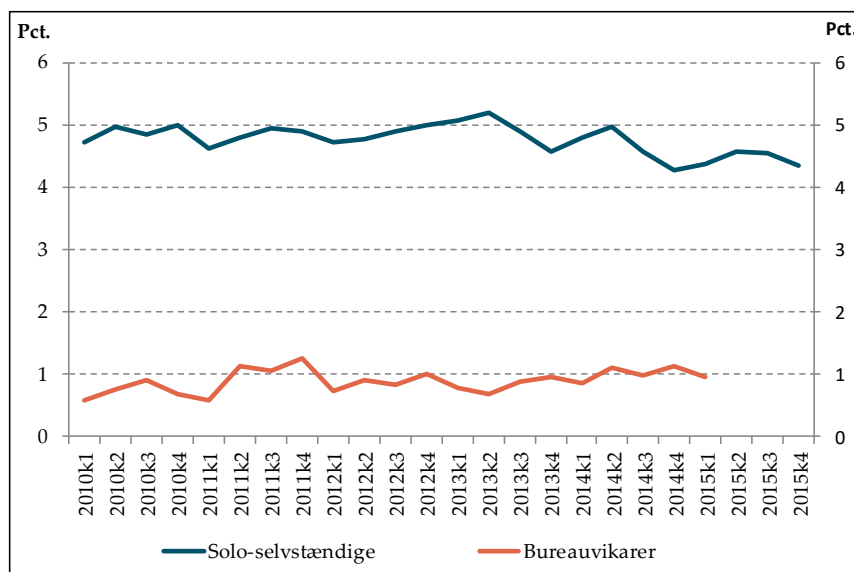
Andelen af de beskæftigede, der er ansat på marginal deltid, dvs. personer der arbejder under 15 timer/ugen, har ligget nogenlunde omkring 9-10 pct. af de beskæftigede personer siden 2010.⁸ Selve antallet af beskæftigede på marginal deltid ser dog ud til at være steget med op til ca. 50.000 personer fra 2010-2015. De beskæftigede på marginal deltid er en delmængde af både de faste deltidsansættelser og de midlertidige deltidsansættelser.

Ser man på udviklingen i andelen af soloselvstændige og bureauvikarer, er der ligesom i figur 4.1.1 ikke sket den store ændring siden 2010.

De soloselvstændige udgjorde 4,3 pct. af beskæftigelsen pr. 4. kvartal 2015, jf. tabel 4.1.1, hvilket er tæt på det laveste niveau siden starten af 2010. Det ser ud til, at der kan spores et lille fald i andelen af soloselvstændige fra midten af 2014 og frem, idet andelen tidligere lå rimelig stabilt omkring de 5 pct., jf. figur 4.1.2.

⁸ Danmarks Statistik (2017), *beskæftigede efter arbejdstid*.

Figur 4.1.2. Soloselvstændige og bureauvikarer, 2010-2015



Anm.: Beskæftigelsesformerne er angivet som andel af den samlede beskæftigelse. Metoden til opgørelse af bureauvikarer er ændret fra 2. kvartal 2015, hvorfor senere kvartaler ikke indgår i opgørelsen. Med den nye opgørelsesmetode er antallet af bureauvikarer i AKU faldet til under 1 pct. af beskæftigelsen.

Kilde: Danmarks Statistik (AKU)

Bureauvikarerne udgør en mindre del af den samlede beskæftigelse og har umiddelbart ligget ret stabilt på omkring 1 pct. af beskæftigelsen gennem perioden 2010-2015, jf. figur 4.1.2. Det er således ikke blandt bureauvikarerne, at der findes en større effekt på sammensætningen af beskæftigelsesformer på arbejdsmarkedet.⁹ Dette hænger naturligvis også sammen med, at bureauvikarerne udgør en relativt lille andel af det samlede arbejdsmarked. I AKU svinger det opgjorte antal bureauvikarer mellem 15.000 og 33.000 på tværs af kvartaler i perioden 2010-2015. En anden opgørelse fra Danmarks Statistik viser dog en stigning i anvendelsen af bureauvikarer siden 2009. Dette uddybes i afsnit 4.4 om beskæftigelsesfremgangen og atypisk beskæftigelse på tværs af brancher.

Antallet af bureauvikarer som andel af beskæftigelsen i figur 4.1.2 er kun angivet til og med 1. kvartal 2015. Det skyldes, at metoden til opgørelse af bureauvikarer er ændret med virkning fra 2. kvartal 2015 og frem, hvilket forårsager et databrud, der vanskeliggør sammenligning med senere perioder.

Derudover er der indført generelle metodemæssige ændringer i opgørelsen af AKU fra 1. kvartal 2016, jf. Cordes & Frosch (2016).¹⁰ Disse ændringer har, foruden databrudet i sig selv, givet anledning til en smule ringere datakvalitet (fald i repræsentativitet og øget bias). Af disse grunde er 2016-data udeladt fra figurene.

⁹ Her skal det bemærkes, at de opgjorte bureauvikarer betegner personer, der er ansat gennem et vikarbureau. Således indgår forskellige typer af såkaldte vikaransættelser i det offentlige *ikke* i opgørelsen i figur 4.1.2. Disse vil som udgangspunkt indgå under midlertidige ansættelser, jf. figur 4.1.1.

¹⁰ De metodemæssige ændringer består primært i en ny dataindsamler og dataindsamlingsmetode, hvor man nu også kan besvare via web. Desuden er svarprocenten lavere end tidligere. Forholdene omkring databrudet uddybes i Danmarks Statistiks notat: *Data-brud i AKU fra 2016*, www.dst.dk/ext/arbejdsstatistik/akudatabrud

Som figur 4.1.1 og 4.1.2 viser, har der ikke på det overordnede plan været væsentlige ændringer i andelen af forskellige atypiske beskæftigelsesformer siden 2010. Heller ikke antalsmæssigt ser der ud til at være kommet flere soloselvstændige eller opstået flere deltids- eller midlertidige stillinger siden 2010.

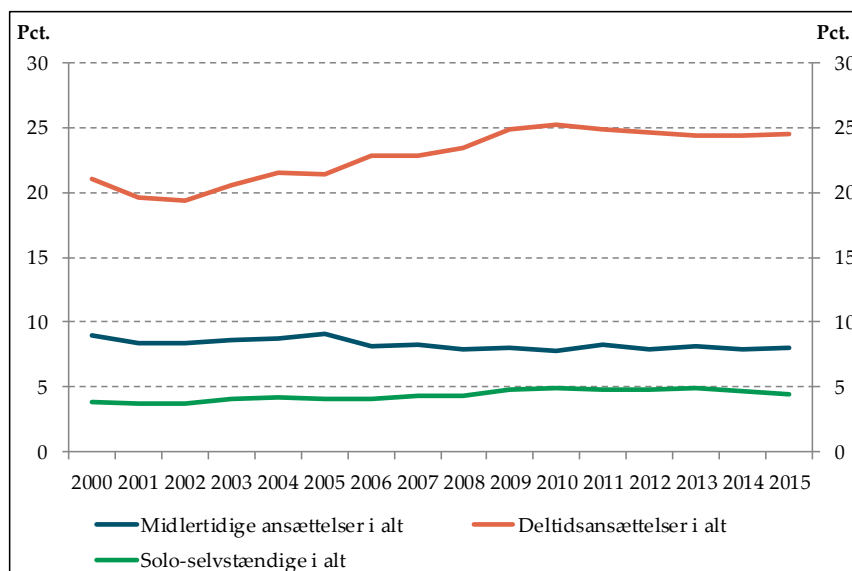
Ser man på udviklingen i atypiske beskæftigelsesformer i et lidt længere tidsperspektiv, kan der dog spores en ændring i beskæftigelsessammensætningen på det danske arbejdsmarked.

Det fremgår bl.a. at andelen af deltidsansættelser på det danske arbejdsmarked er steget fra omkring 20 pct. af beskæftigelsen i starten af 00'erne til knap 25 pct. i 2015, jf. figur 4.1.3. Den stigende trend i andelen af deltidsansættelser ser ud til at have slået igennem i perioden 2002-2009. En periode, der var kendetegnet af en kortvarig lavkonjunktur i perioden 2002-2004 efterfulgt af en væsentlig højkonjunktur frem til 2008, hvor krisen satte ind. Mens der under højkonjunktoren var en generel beskæftigelsesfremgang, som slog igennem i antallet af fuldtids- såvel som deltidsansættelser, skete fremgangen på ca. 60.000 deltidsansættelser fra 2002-2004 i højere grad på bekostning af antallet af fuldtidsansættelser, hvor der i stedet var et fald på over 55.000 fuldtidsstillinger.

Andelen af soloselvstændige på det danske arbejdsmarked ser ud til at have ligget relativt jævnt mellem 4-5 pct. siden 2000, jf. figur 4.1.3. Der synes dog at være sket en mindre stigning i perioden 2006-2009, som kan opgøres til i omegnen af 18.000 soloselvstændige – dog behæftet med nogen usikkerhed. Omvendt spores et lille fald fra 2014-2015, jf. også figur 4.1.2.

For de midlertidige ansættelser ser der ud til at være sket et fald på ca. 20.000 midlertidige stillinger og dermed et lille niveauskifte mellem 2005-2006.

Figur 4.1.3. Soloselvstændige, deltids- og midlertidige ansættelser, 2000-2015



Anm.: Andelen i denne figur kan ikke summeres. Grupperne er opgjort som andel af den samlede beskæftigelse. For de soloselvstændige skal sammenligning af data før og efter 2005 tages med forbehold pga. databrud.

Kilde: Danmarks Statistik (AKU) og Eurostat

Således er det altså blandt de deltidsansatte, at man har kunnet se de største bevægelser på tværs af ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked siden år 2000. Om den observerede stigning i andelen af deltidsansættelser på arbejdsmarkedet er et særligt dansk fænomen ses der nærmere på i det følgende afsnit.

4.2 Et komparativt blik på atypisk beskæftigelse i Danmark

Der er stor forskel på, hvordan arbejdsmarkedet er opbygget og struktureret i forskellige lande. Mange faktorer spiller ind i forhold til indretningen af arbejdsmarkedet, hvilket vanskeliggør direkte sammenligninger af udviklingen i ansættelsesformer på tværs af lande. Ifølge OECD-tal arbejder fx næsten 40 pct. af de beskæftigede i Holland på deltid, mens det kun er tilfældet for 4 pct. i Rusland.¹¹ Og i Spanien, Polen og Portugal er mellem 20-30 pct. af de beskæftigede ansat i midlertidige stillinger.¹²

Kultur og traditioners betydning for familiemønstre og kønsroller har indflydelse på indretningen af arbejdsmarkedet. I lande med en stor offentlig sektor frigiver den offentlige service, via børnepasning og ældrepleje, arbejdskraft. Således er fx kvinders erhvervsdeltagelse generelt noget større i nordeuropæiske lande, end det er tilfældet i Sydeuropa. Her toppe Island listen over beskæftigelsesfrekvenser i OECD-sammenhæng med en beskæftigelsesfrekvens på ca. 84 pct. efterfulgt af en række af de andre nordiske lande. Omvendt er beskæftigelsesfrekvensen i fx Grækenland og Tyrkiet blot omkring 50-51 pct.¹³

Sammenligningen af atypiske beskæftigelsesformer på tværs af lande tager i dette afsnit derfor udgangspunkt i nordeuropæiske lande, hvor arbejdsmarkedene i en vis udstrækning minder om det danske.

På trods af dette varierer udvikling og tendenser blandt forskellige beskæftigelsesformer på arbejdsmarkedet en del på tværs af landene. Og tendenserne afhænger af, hvilke beskæftigelsesformer man ser på.

Ser man på andelen af deltidsansættelser i en vestlig eller europæisk kontekst, tyder det generelt på, at der har været en stigende trend. Dette afspejles både i den samlede udvikling blandt OECD-lande og EU28-lande, jf. figur 4.2.1. og 4.2.2.

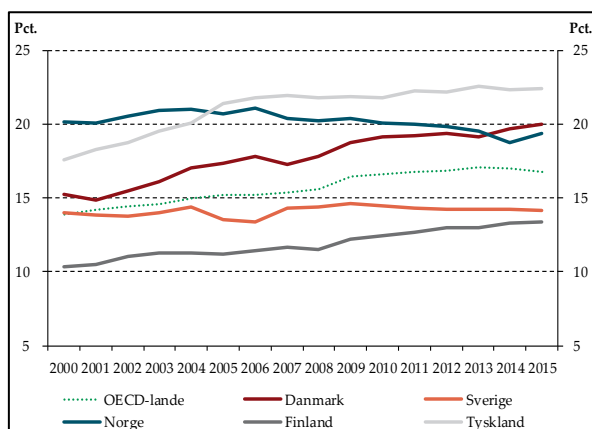
Landenes niveauforskydninger i andelen af deltidsansættelser mellem de to figurer skyldes primært at figur 4.2.1 bygger på en ensartet definition af deltidsansættelser, mens figur 4.2.2 bygger på nationale definitioner.

¹¹ OECD (2017), *incidence of full-time/part-time employment*.

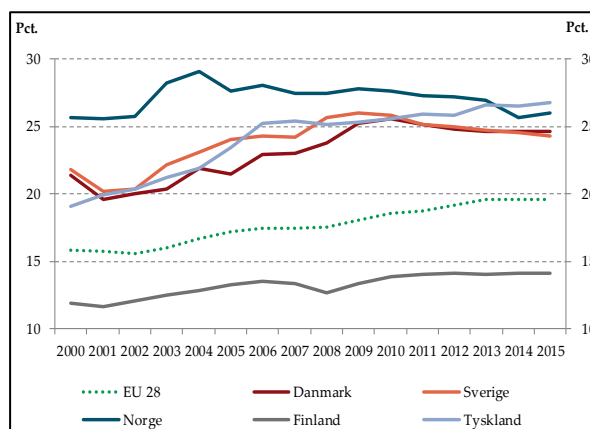
¹² OECD (2017), *employment by permanency of the job: incidence*.

¹³ OECD (2017), *Labour Force Statistics, employment/population ratio*.

Figur 4.2.1.
Deltidsansættelser i OECD-lande, 2000-2015



Figur 4.2.2.
Deltidsansættelser i EU-lande, 2000-2015



Anm.: Opgørelsen i figur 4.2.1 bygger på en ensartet opgørelse af deltidsansættelser, mens figur 4.2.2 bygger på nationale definitioner. Derudover indgår aldersgruppen 65+ i figur 4.2.1. I figur 4.2.2 er EU27-gennemsnittet anvendt for årene 2000-2001.

Kilde: OECD (figur 4.2.1.) og Eurostat (figur 4.2.2.)

Uanset om deltidsansættelserne opgøres som i figur 4.2.1 eller som i figur 4.2.2 fremgår det, at andelen af deltidsansættelser ligger relativt højt i Danmark sammenlignet med gennemsnittet i EU og OECD. Det ser samtidig ud til at andelen af deltidsansættelser i Danmark ligger over niveauet i Sverige og en hel del over niveauet i Finland. I Norge og i Tyskland er andelen af deltidsansættelser på arbejdsmarkedet, ligesom i Danmark, relativt stor. Det ser samtidig ud til at andelen af deltidsansættelser har været stigende i Tyskland siden år 2000. Ligesom det har været tilfældet i Danmark.

Andelen af de samlede deltidsansættelser i Danmark, der er ufrivillige,¹⁴ har siden år 2000 ligget mellem 13-18 pct. Relativt stabilt, men med et par udsving undervejs. De omkring 106.000 ufrivillige deltidsansættelser i Danmark i 2015 lå således på niveau med 2009-2010 og under niveauet i 2013, jf. Danmarks Statistik (2013).

Andelen af ufrivillige deltidsansættelser har siden 2007 været under OECD-gennemsnittet og en hel del under niveauer på 30-40 pct. af de samlede deltidsansættelser, som det ifølge OECD er tilfældet i Frankrig og Sverige.¹⁵

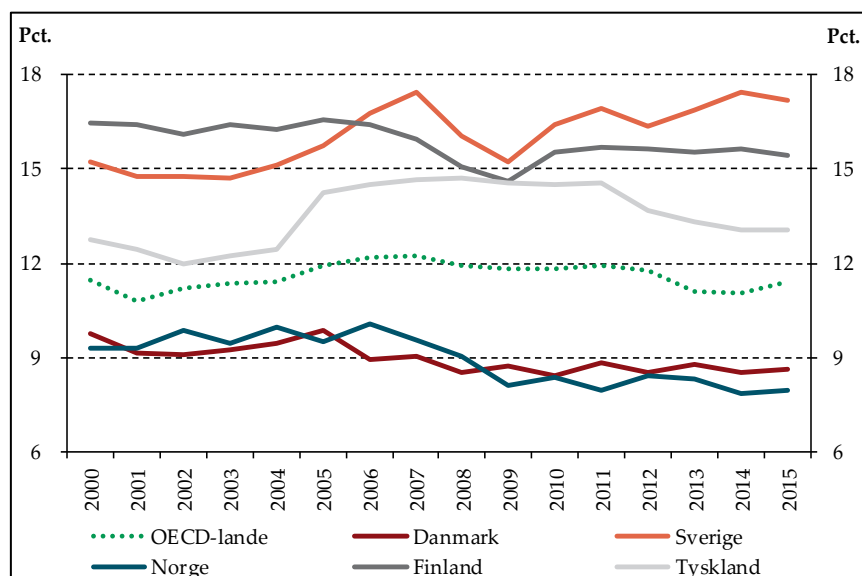
Tager man i stedet et blik på andelen af midlertidige ansættelser i OECD-lande, ligger Danmark derimod i den lave ende. Mens knap 9 pct. af de beskæftigede lønmodtagere i Danmark var midlertidigt ansatte i 2015, lå andelen af midlertidigt ansatte på tværs af OECD-lande på godt 11 pct. af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse, jf. figur 4.2.3. Andelen af midlertidigt ansatte i Danmark har ligget under OECD-gennemsnittet igennem hele perioden 2000-2015.

¹⁴ De ufrivilligt deltidsansatte er opgjort som deltidsansatte, der arbejder under 30 timer om ugen, fordi de ikke har kunnet få et fuldtidsjob.

¹⁵ OECD (2017), *Incidence of involuntary part-time workers*.

I Norge ser udviklingen i andelen af midlertidigt ansatte ud til at have fulgt samme trend som i Danmark med et svagt fald fra omkring 10 pct. i starten af 00'erne. I de andre nordiske lande og i Tyskland ser forekomsten af midlertidige ansættelser ud til at være noget mere udtalte.

Figur 4.2.3. Midlertidige ansættelser i OECD-lande, 2000-2015



Anm.: Andelen af midlertidige ansættelser er beregnet som andel af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse i de pågældende lande.

Kilde: OECD

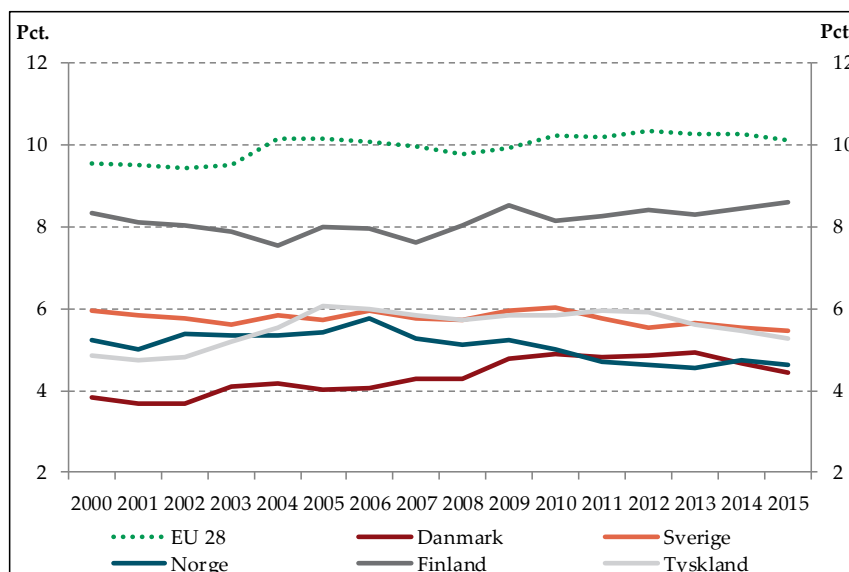
Andelen af midlertidige ansættelser ser ud til at have ligget relativt stabilt i OECD-landene siden årtusindeskiftet.

Ligesom andelen af midlertidige ansættelser gennemsnitligt ser ud til at have ligget relativt stabilt i OECD-regi i de seneste ti år, ser andelen af soloselvstændige på arbejdsmarkedet også ud til at have ligget ret stabilt blandt EU-landene siden 2002.

På tværs af EU28-lande lå andelen af soloselvstændige i 2015 på omkring 10 pct. af beskæftigelsen, jf. figur 4.2.4.

I Danmark var andelen omkring 4,5 pct. i 2015. Andelen af soloselvstændige på det danske arbejdsmarked ligger således noget lavere end EU-gennemsnittet, og har gjort det gennem hele perioden 2000-2015. På trods af dette kan der spores en mindre stigning i andelen af soloselvstændige i Danmark, som ser ud til at have være slået igennem i forbindelse med krisen fra 2008 og frem. I forbindelse med den betydelige fremgang i den danske lønmodtagerbeskæftigelse siden 2013, er andelen af soloselvstændige på arbejdsmarkedet dog faldet.

Figur 4.2.4. Soloselvstændige i EU28-lande, 2000-2015



Anm.: De soloselvstændige udgør gruppen af selvstændige uden ansatte. Andelen af soloselvstændige er beregnet som andel af den samlede beskæftigelse. Sammenligning af data før og efter 2005 skal tages med forbehold pga. databrud. EU27-gennemsnittet er anvendt for årene 2000-2001.

Kilde: Eurostat

Forekomsten af midlertidige ansættelser og soloselvstændige på arbejdsmarkedet ligger således på et ret lavt niveau i Danmark set i forhold til relevante sammenligningslande. Omvendt ligger andelen af deltidsansættelser på et relativt højt niveau i forhold til flere sammenligningslande.

En mere dybdegående undersøgelse af atypisk beskæftigelse på tværs af køn, aldersgrupper og brancher kan være informativ i forhold til at afdække, hvilke underliggende tendenser, der er skyld i disse observationer.

4.3 Atypisk beskæftigelse på tværs af køn og aldersgrupper

Ser man på fordelingen af deltids- og midlertidige ansættelser på tværs af køn og alder, tegner der sig især to tendenser anno 2015.

For det første er både deltidsansættelser og midlertidige ansættelser langt mere udbredt blandt de yngste aldersgrupper på det på det danske arbejdsmarked.

Det ses fx at 67 pct. svarende til 2 ud af 3 af de beskæftigede i aldersgruppen 15-24 år er deltidsbeskæftigede. For aldersgrupperne 35-44 år og 45-54 år er andelen af deltidsbeskæftigede blot 15 pct. I aldersgruppen 15-24 år er 23 pct. midlertidigt beskæftiget. Til gengæld er andelen af midlertidigt beskæftigede blot henholdsvis 5 pct. og 3 pct. for aldersgrupperne 35-44 år og 45-54 år, jf. tabel 4.3.1.

Tabel 4.3.1. Antal og andele af samlet beskæftigelse på køn og alder, 2015

	Mænd		Kvinder		I alt	
	Antal (tusinde)	Andel	Antal (tusinde)	Andel	Antal (tusinde)	Andel
Deltidsansatte						
<i>I aldersgruppen:</i>						
- 15-24 år	114	56 %	153	77 %	267	67 %
- 25-34 år	40	14 %	70	29 %	110	21 %
- 35-44 år	19	6 %	74	25 %	93	15 %
- 45-54 år	22	6 %	77	24 %	99	15 %
- 55-64 år	25	10 %	65	31 %	89	20 %
- I alt	219	16 %	439	35 %	658	25 %
Midlertidigt ansatte	Antal (tusinde)	Andel	Antal (tusinde)	Andel	Antal (tusinde)	Andel
<i>I aldersgruppen:</i>						
- 15-24 år	51	26 %	39	20 %	90	23 %
- 25-34 år	26	10 %	38	16 %	64	13 %
- 35-44 år	11	4 %	18	6 %	28	5 %
- 45-54 år	7	2 %	12	4 %	19	3 %
- 55-64 år	5	2 %	8	4 %	13	3 %
I alt	100	8 %	114	9 %	214	9 %

Anm.: Procenter er opgjort som andel af aldersgruppens samlede beskæftigelse (for de midlertidigt ansatte udregnet ekskl. selvstændige). På grund af overlap kan der ikke summeres på tværs af grupperne af deltidsansatte og midlertidigt ansatte i tabellen.

Kilde: Danmarks Statistik (AKU)

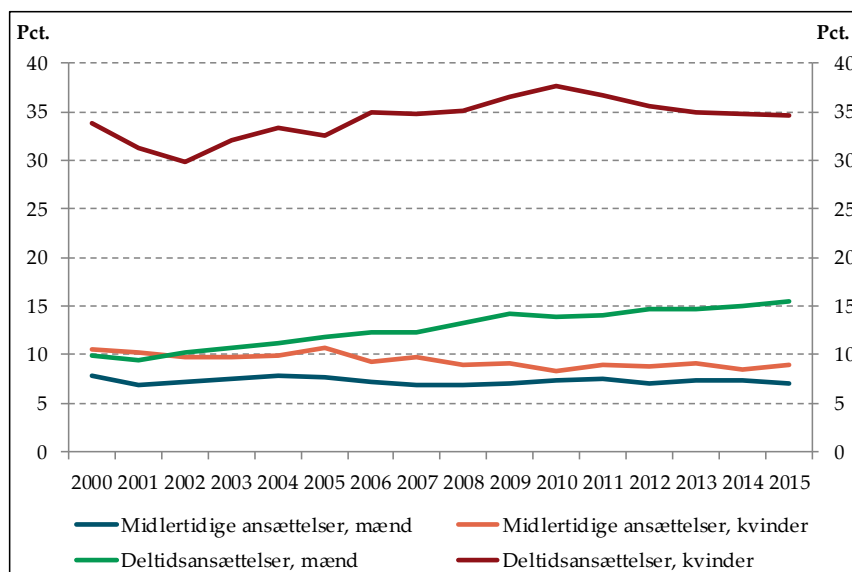
For det andet er forskellen i andelen af deltidsansættelser fortsat betydelig mellem mænd og kvinder. Dette er tilfældet for samtlige aldersgrupper, og forekomsten af deltidsansættelser blandt kvinder ligger næsten 20 procentpoint over niveauet blandt mændene. I aldersgruppen 35-44 år var fx 25 pct. af de beskæftigede kvinder ansat på deltid, mens dette kun var tilfældet for 6 pct. af mændene, jf. tabel 4.3.1.

Af figur 4.3.1. fremgår det, at den markante forskel i forekomsten af deltidsansættelser blandt mænd og kvinder har været til stede i hele tidsperioden frem til 2015. Dog er forskellen i deltidsforekomsten mellem mænd og kvinder mindre i 2015, end den var i år 2000.

For kvinderne ses der en fremgang i andelen af deltidsansættelser fra 2002-2010, hvorefter der ser ud til at være et mindre fald i andelen. Blandt mændene er andelen af deltidsansættelser steget støt i gennem hele perioden fra omkring 10 pct. i 2000 til et niveau omkring 15 pct. af de beskæftigede i 2015, jf. figur 4.3.1.

De midlertidige ansættelser har ligget relativt stabilt i gennem hele perioden for begge køn, dog en anelse højere for kvinder. Omkring 7 pct. af mændene har været midlertidigt beskæftiget, mens dette har været tilfældet for omkring 9-10 pct. af de beskæftigede kvinder.

Figur 4.3.1. Ansættelsesforhold fordelt på køn, 2000-2015

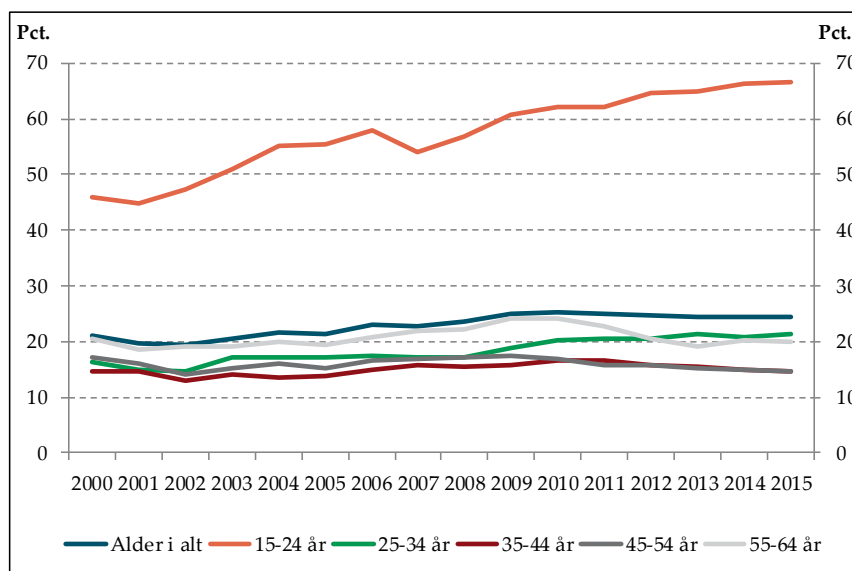


Anm.: Opgjort som andel af den samlede beskæftigelse hos hvert køn.

Kilde: Danmarks Statistik (AKU)

Ser man på udviklingen på tværs af aldersgrupper er der ligeledes nogle interessante tendenser. Først og fremmest i forhold til deltidsansættelser, hvor den generelle tendens på tværs af aldersgrupper er en stigning fra 20 pct. til 25 pct. i deltidsansættelserne andel af den samlede beskæftigelse. Her er det tydeligvis gruppen af 15-24-årige, der har oplevet den største ændring i andelen af deltidsansættelser, idet andelen er steget fra ca. 45 pct. i 2001 til et knap 67 pct. i 2015. Også gruppen af 25-34-årige har oplevet en stigning i andelen af deltidsansættelser over perioden 2000-2015, jf. figur 4.3.2.

Figur 4.3.2. Deltidsansættelser fordelt på alder, 2000-2015



Anm.: Opgjort som andel af aldersgruppens samlede beskæftigelse.

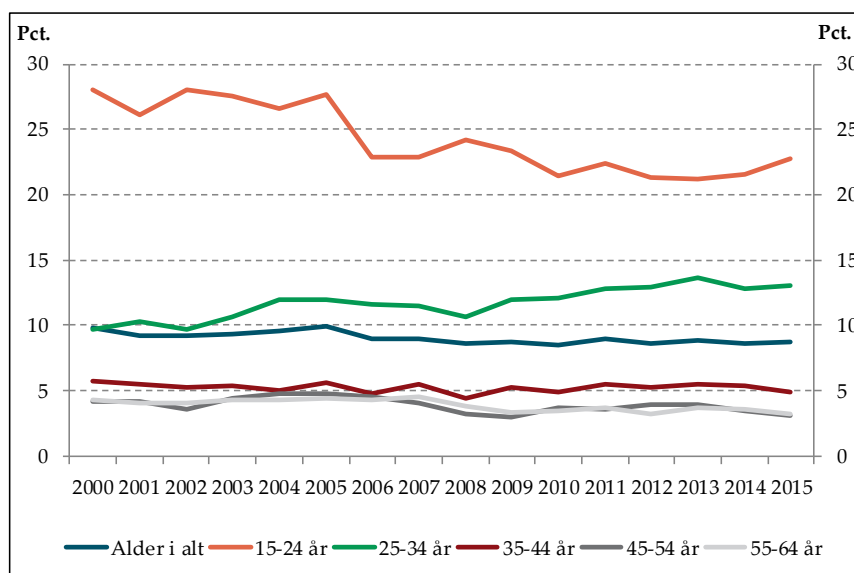
Kilde: Danmarks Statistik (AKU)

For de øvrige aldersgrupper ser der ikke ud til at være sket nogen nævneværdig ændring i andelen af deltidsansættelser.

At der er sket en stigning i andelen af deltidsansatte blandt unge hænger formentlig sammen med, at der er sket en forøgelse af antallet af studerende, som i stigende grad vælger at supplere SU'en med et deltidsjob under studierne, samt at unge, der tager sabbatår mellem en gymnasial uddannelse og de erhvervsgivende uddannelser, i en vis udstrækning tager deltidsjob. Særligt inden for hotel og restauration samt detailhandel er der kommet flere unge deltidsansatte, jf. Ilsøe (2016).

Ser man i stedet på udviklingen i andelen af midlertidigt ansatte inden for de forskellige aldersgrupper, har der umiddelbart været et fald i andelen af midlertidige ansættelser blandt de 15-24-årige. Her er andelen i perioden 2000-2015 faldet fra 28 pct. til knap 23 pct. Omvendt ser andelen ud til at være steget fra knap 10 pct. til 13 pct. for aldersgruppen 25-34 år. De andre aldersgrupper ser ud til at have ligget relativt stabilt igennem perioden, jf. figur 4.3.3.

Figur 4.3.3. Midlertidige ansættelser fordelt på alder, 2000-2015



Anm.: Opgjort som andel af aldersgruppens samlede lønmodtager-beskæftigelse, således ekskl. selvstændigt beskæftigede.

Kilde: Danmarks Statistik (AKU)

Ud over at de midlertidige ansættelser omfatter både fuldtids- eller deltidsansættelser, kan der ligeledes være stor forskel på længden af de midlertidige ansættelser samt i hvorvidt den midlertidige ansættelse er ønsket eller ej.

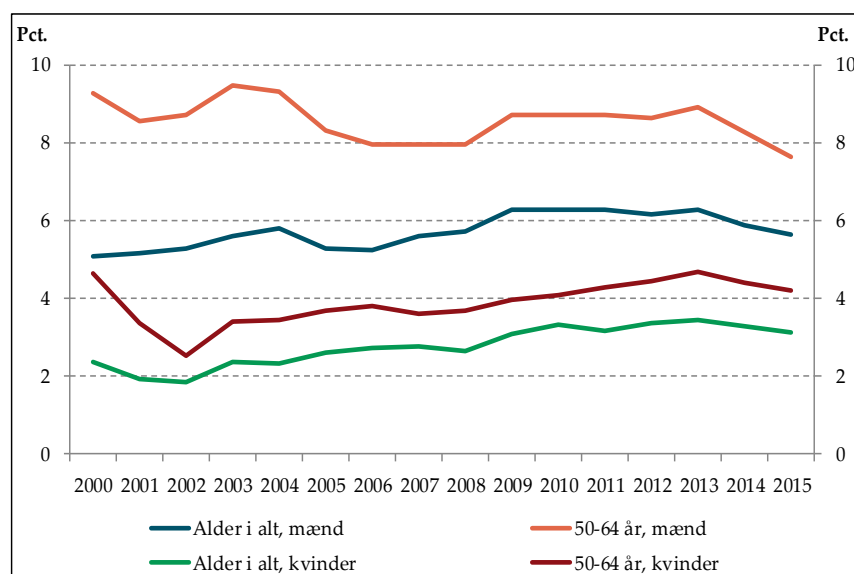
Danmarks Statistik udgav i december et notat om midlertidigt ansatte med resultater fra AKU, 3. kvartal 2016.¹⁶ Her fremgår det på tværs af de 15-64-årige, at 52 pct. har en midlertidig ansættelse, fordi de ikke kan få fast beskæftigelse, og 30 pct. har selv haft et ønske om, at jobbet var midlertidigt. For de resterende 8 pct. skyldes den midlertidige ansættelse en ansættelse som lærling, elev, forskningsassistent eller ph.d., eller at ansættelsen er på prøve. Det fremgår samtidig af notatet, at det oftere er de lidt ældre aldersgrupper (de 35-64-årige), der ikke kan få fast beskæftigelse (56 pct.) og i lavere grad selv har ønsket, at ansættelsen var midlertidig (ca. 24 pct.).

¹⁶ Danmarks Statistik (2016).

På tværs af aldersgrupper har omkring halvdelen af de midlertidige ansættelser (49 pct.) en varighed under 1 år, mens 30 pct. har en varighed mellem 1-3 år, og 21 pct. af de midlertidige ansættelser har en varighed over 3 år.

Tager man et blik på kønsfordelingen blandt soloselvstændige, er tendensen den modsatte af, hvad der gør sig gældende for de deltidsbeskæftigede. Der er således en større forekomst af soloselvstændige blandt mænd end blandt kvinder. Knap 6 pct. af de beskæftigede mænd var soloselvstændige i 2015, mens det gjaldt for ca. 3 pct. af kvinderne. For både mændene og kvinderne kan der spores en svagt stigende andel af soloselvstændige blandt de beskæftigede på arbejdsmarkedet, jf. figur 4.3.4.

Figur 4.3.4. Soloselvstændige fordelt på køn og alder, 2000-2015



Anm.: Andelen af soloselvstændige er opgjort som andel af kønnes og aldersgruppernes samlede beskæftigelse.

Kilde: Eurostat

Samtidig er forekomsten af soloselvstændige en anelse større blandt de ældre aldersgrupper på arbejdsmarkedet end for den samlede gruppe af beskæftigede. For de 50-64-årige mænd har andelen af soloselvstændiges ligget på 8 pct. eller derover igennem hele perioden indtil 2015. At niveauet lå noget lavere for den samlede beskæftigelse skyldtes primært en ret lav forekomst af soloselvstændige blandt de unge 15-24-årige, jf. figur 4.3.4.

4.4 Beskæftigelsesfremgangen og atypisk beskæftigelse på tværs af brancher

Bortset fra gruppen af deltidsansatte har afsnit 4.1 overordnet set vist en forholdsvis moderat ændring i beskæftigelsesandelene inden for de andre atypiske beskæftigelsesformer på arbejdsmarkedet. Men ligesom afsnit 4.3 har vist, at der er sket forskydninger i forekomsten af deltids- og midlertidige ansættelser og blandt soloselvstændige på tværs af aldersgrupper, er der også på tværs af brancher sket visse forskydninger. Det kan bl.a. have været båret af den betydelige beskæftigelsesfremgang over de senere år.

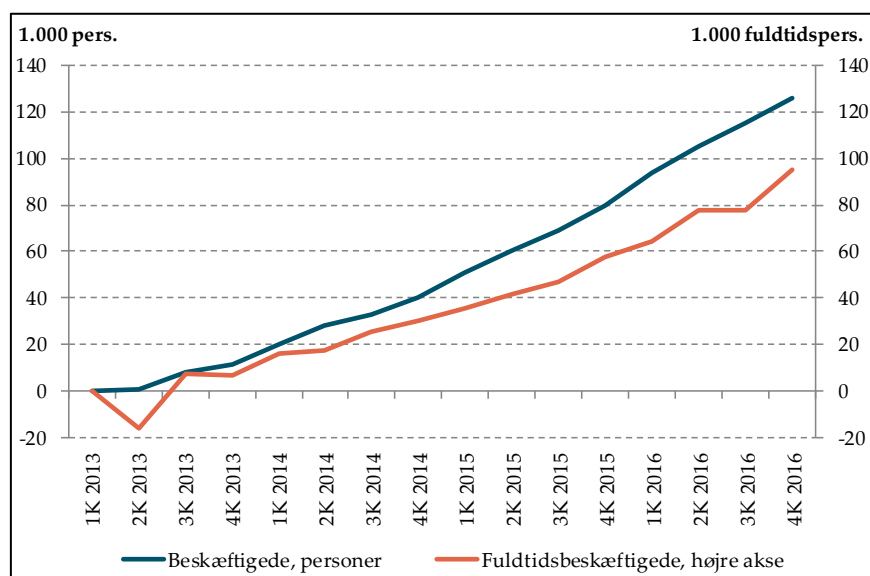
Udviklingen i beskæftigelsen på det danske arbejdsmarked er positiv, idet beskæftigelsen er steget betragteligt i løbet af de seneste år, efter at have ligget på et meget lavt niveau uden tegn på fremgang i perioden 2010-2013 efter krisen.

Beskæftigelsen for lønmodtagere er steget uafbrudt siden foråret 2013, og fra 1. kvartal 2013 til 4. kvartal 2016 blev der skabt 126.000 flere lønmodtagerjob, jf. figur 4.4.1.

Ser man på udviklingen målt i fuldtidsbeskæftigede, det vil sige, hvor man korrigerer for faktisk arbejdstid, har der ligeledes været en solid fremgang i beskæftigelsen de seneste år. Her er beskæftigelsen steget med godt 95.000 fuldtidspersoner i samme periode, jf. figur 4.4.1.

Forskellen mellem fremgangen i antallet af beskæftigede personer og fuldtidsbeskæftigelsen peger i retningen af, at ikke alle nye job, der er blevet skabt i det seneste jobopsving, er fuldtidsstillinger. Det er der som sådan ikke noget mærkværdigt i, men bliver forskellen i udviklingen markant, kan det indikere en forøgelse i andelen af deltidsansættelser på det danske arbejdsmarked. Det ser dog ikke ud til at være tilfældet indtil videre.

Figur 4.4.1. Udvikling i lønmodtagerbeskæftigelsen siden 1. kvartal 2013



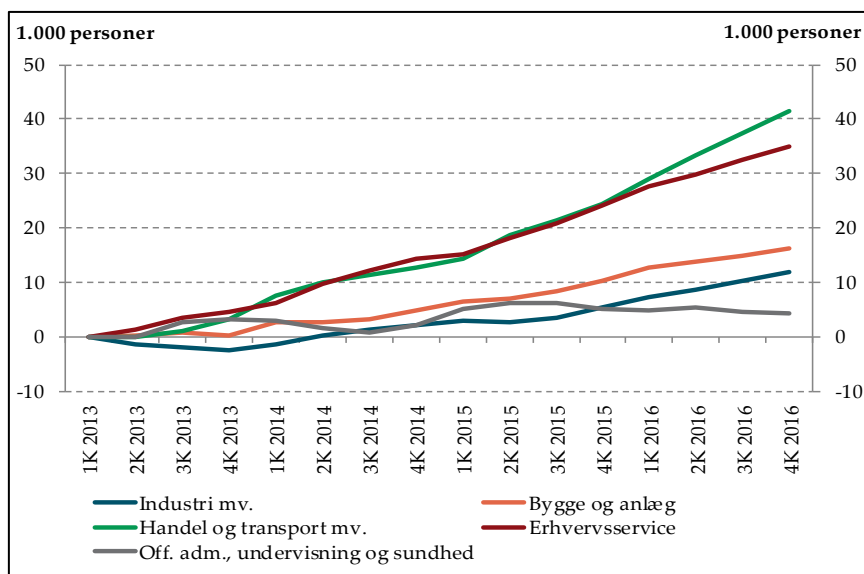
Anm.: Data er sæsonkorrigeret lønmodtagerbeskæftigelse i henholdsvis personer og i fuldtidspersoner. Bemærk, at statistikken for fuldtidspersoner er påvirket af lærerlockouten i 2. kv. 2013 og af et usædvanligt lavt timetal i 3. kv. 2016, særligt i de private erhverv, hvilket muligvis skyldes usikkerhed vedr. ferieindberetning i august.

Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger.

Jobfremgangen er sket i den private sektor, hvor beskæftigelsen for lønmodtagerne er steget med mere end 130.000 personer siden 1. kvartal 2013. Til gengæld er den offentlige beskæftigelse faldet med over 6.000 personer over samme periode.

Stigningen i den private lønmodtagerbeskæftigelse dækker over en fremgang inden for de fleste private erhverv, dog mest markant inden for handel og transport mv. samt erhvervsservice, hvor beskæftigelsen sammenlagt er steget med knap 70.000 personer (ca. 41.300 personer i handel og transport mv. og 34.900 personer i erhvervsservice), jf. figur 4.4.2.

Figur 4.4.2. Jobvækst siden 1. kvartal 2013



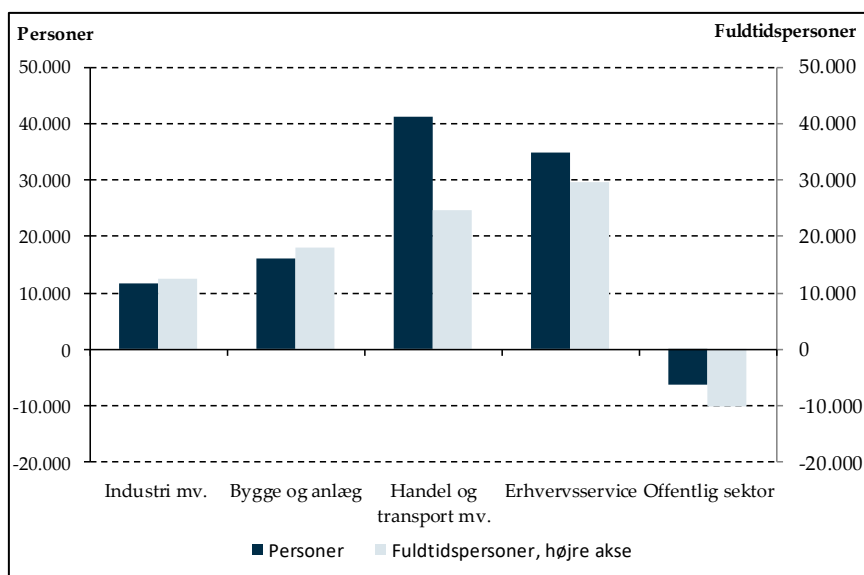
Anm.: Data er kvartalsdata for lønmodtagerbeskæftigelsen.

Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger.

Også i industrien og i bygge- og anlægssektoren har der været en pæn jobfremgang, mens beskæftigelsesudviklingen i den offentlige sektor som sagt har været svagt negativ over de seneste år, jf. også figur 4.4.3. Ligesom der er stor forskel på jobfremgangen målt i personer mellem brancherne, er der også stor forskel på, om jobfremgangen i de enkelte brancher sker i form af fuldtidsstillinger, eller om ansættelser med lavere timenormering tegner sig for fremgangen.

Særligt inden for handel og transport mv. er der stor forskel på fremgangen i antallet af job og fremgangen i antallet af fuldtidsbeskæftigede, hvor fremgangen på ca. 24.800 fuldtidspersoner således kun udgør ca. 3/5 af fremgangen målt i personer, jf. figur 4.4.3.

Figur 4.4.3. Beskæftigelsesudvikling fra 1. kv. 2013 – 4. kv. 2016



Anm.: Data er sæsonkorregeret lønmodtagerbeskæftigelse i henholdsvis personer og fuldtidspersoner. Opgørelsen af den offentlige sektor adskiller sig fra branchegrupperingen "Offentlig administration, undervisning og sundhed".

Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger.

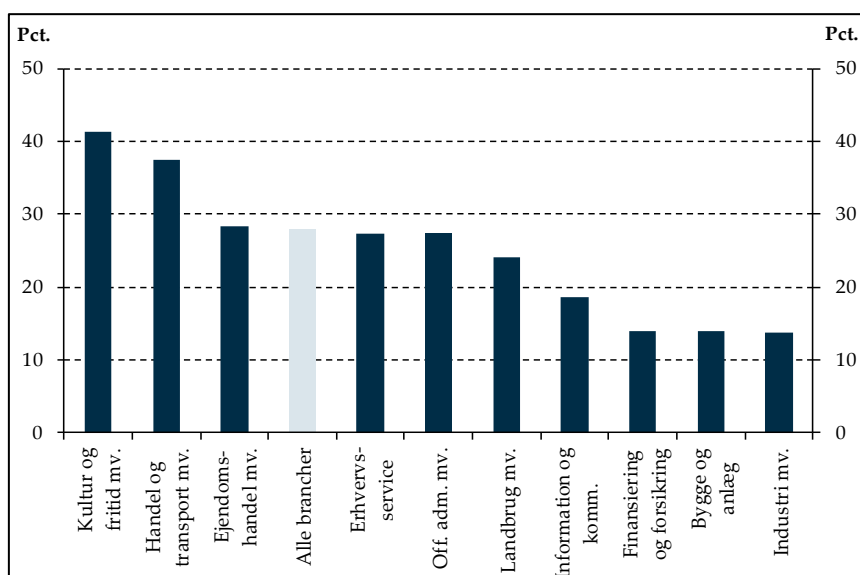
Forskellen mellem antallet af personer og antallet af fuldtidspersoner gør sig i mindre grad gældende for erhvervsservice, hvor den samlede fremgang på 34.900 beskæftigede svarer til omkring 29.700 fuldtidsbeskæftigede, jf. figur 4.4.3.

Faldet i den offentlige beskæftigelse er på 10.100 målt i fuldtidspersoner mod et fald på kun ca. 6.300 målt i personer, hvilket peger på et skift over mod flere deltidsansatte.

Inden for bygge- og anlægsbranchen samt industrien er der en meget lille forskel på fremgangen siden 1. kvartal 2013 målt i fuldtidspersoner og i personer. Brancher, der i det aktuelle jobopsving har oplevet en stor forskel mellem beskæftigelsesfremgangen målt i personer og i fuldtidsbeskæftigede, er samtidigt brancher, som typisk har haft en stor andel af deltidsbeskæftigede.

En fordeling på hovedbrancher viser således, at andelen af deltidsansatte er højest inden for blandt andet handel og transport mv.¹⁷ samt kultur, fritid og anden service¹⁸, jf. figur 4.4.4.

Figur 4.4.4. Deltidsansatte, andel af beskæftigede, 2015



Anm.: Data er fra den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik, RAS, og for beskæftigede lønmodtagere, ultimo november det pågældende år. I RAS defineres deltid som en arbejdsuge under 30 timer. Den samlede beskæftigede er beregnet som summen af heltid og deltid. Branchen Of. adm. mv. dækker over branchen "Offentlig administration, undervisning og sundhed" og adskiller sig således fra opgørelser for den offentlige sektor.

Kilde: Danmarks Statistik (RAS) samt egne beregninger.

Det er som nævnt særligt inden for handel og transport mv., at der er relativt stor forskel på beskæftigelsesudviklingen opgjort i personer og i fuldtidsbeskæftigelse. Derimod er brugen af deltidsansatte forholdsvis begrænset i fx byggeriet og industrien. Brancher, hvor der heller ikke er stor forskel mellem fremgangen i beskæftigelsen opgjort i personer og i fuldtidsbeskæftigede.

¹⁷ Branchegrupperingen handel og transport mv. inkluderer også hotel- og restaurationsområdet, hvor forekomsten af deltidsansættelser er meget høj, jf. Ilsøe (2016).

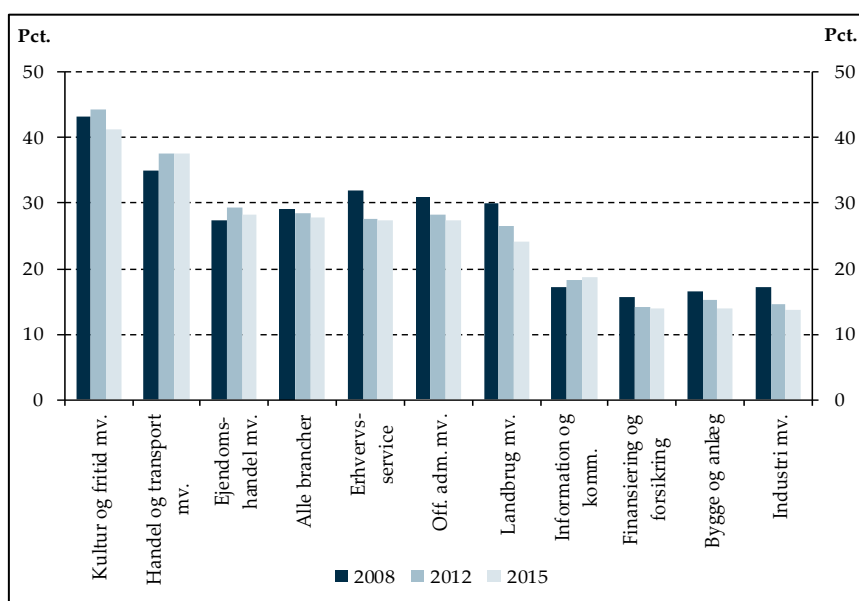
¹⁸ Kultur, fritid og anden service dækker bl.a. over teater, musik og kunst, biblioteker, museer og spil, sport og forlystelser samt organisationer og foreninger.

Derudover er der en rimelig høj forekomst af deltidsansættelser inden for ejendomshandel mv., erhvervsservice og dele af den offentlige sektor, jf. figur 4.4.4. Her er det særligt på hospitaler og inden for rengøringsområdet, at deltidsansættelser er meget anvendt.

Inden for erhvervsservice har beskæftigelsesfremgangen de senere år dog ikke øget andelen af deltidsansættelser i branchen. I mange af de andre brancher er deltidsbeskæftigelsen ligeledes faldet, særligt siden 2008. Kun inden for brancherne handel og transport mv., ejendomshandel mv. samt information og kommunikation er andelen af deltidsansættelser steget siden 2008, jf. figur 4.4.5.

Samlet set havde ca. 28 pct. af alle beskæftigede en arbejdsuge på under 30 timer i 2015. I 2008 var denne andel godt 29 pct.

Figur 4.4.5. Deltidsansatte, andel af beskæftigede, 2008-2015



Anm.: Se anm. til figur 4.4.4.

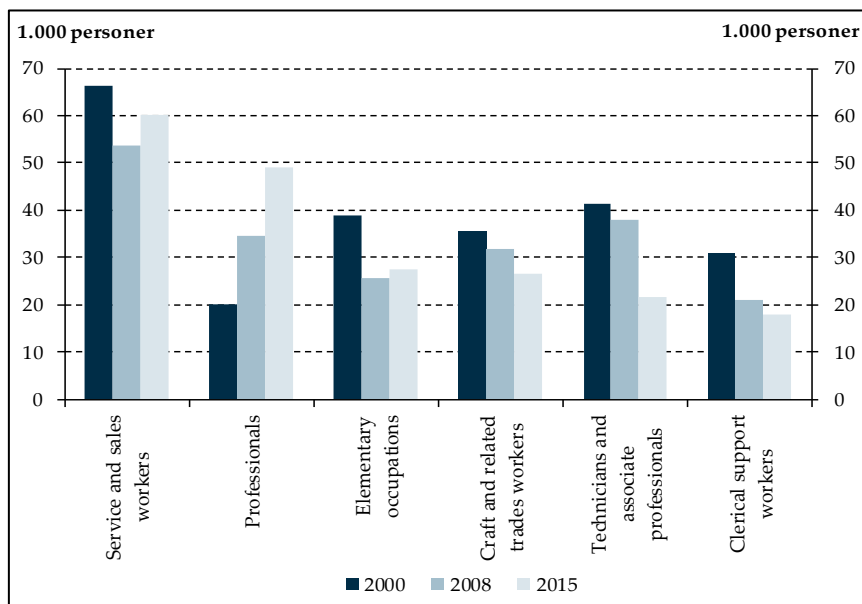
Kilde: Danmarks Statistik (RAS) samt egne beregninger.

Siden 2008 er der altså snarere tale om en forskydning mellem brancher i anvendelsen af deltidsansættelser, end der er tale om en generelt stigende andel af deltidsansættelser på arbejdsmarkedet. Stigningen i andelen af deltidsansættelser har i stedet været synlig i perioden 2002-2009, jf. afsnit 4.1.

Blandt de midlertidige ansættelser er der jf. afsnit 4.1 og 4.2 sket et lille fald i beskæftigelsen på arbejdsmarkedet. For de midlertidigt ansatte er der dog også sket forskydninger i forekomsten på tværs af forskellige arbejdsfunktioner. På tværs af de fleste typer af arbejdsfunktioner er der sket et fald i antallet af midlertidigt ansatte frem mod 2015, jf. figur 4.4.6. Faldet siden år 2000 har været relativt lille inden for arbejdsfunktioner, der drejer sig om service og salg. I 2015 er det fortsat den gruppering, der har flest midlertidigt ansatte (omkring 60.000 personer).

I modsætning til de andre arbejdsfunktioner ses det, at der blandt gruppen af ”professionals”¹⁹ er der sket en væsentlig stigning i antallet af midlertidigt ansatte på næsten 30.000 personer, så der i 2015 var næsten 50.000 midlertidigt ansatte ”professionals”. Stigningen har været væsentlig igennem hele perioden 2000-2015 og synes derfor umiddelbart at være af strukturel karakter.

Figur 4.4.6. Antal midlertidigt ansatte, 2000-2015



Anm.: Opdelingen på arbejdsfunktioner følger af den internationale standard-klassificering, ISCO-08. Data er spørgeskemabaseret, hvorfor der er en vis usikkerhed forbundet med opgørelsen ved nedbrydning på arbejdsfunktioner. Funktionsgrupper med under 10.000 midlertidigt ansatte i alle år er således udeladt af figuren. Gruppen af ”professionals” dækker over specialiserede fagfolk med lange eller mellemlange uddannelser, fx læger, sygeplejersker, arkitekter, lærere, revisorer, jurister, journalister, ingeniører, økonomer og IT-specialister.

Kilde: Eurostat

For de soloselvstændige synes der siden år 2000 at have været en mindre stigning i andelen af beskæftigelsen på arbejdsmarkedet for begge køn, jf. afsnit 4.1 og 4.3.

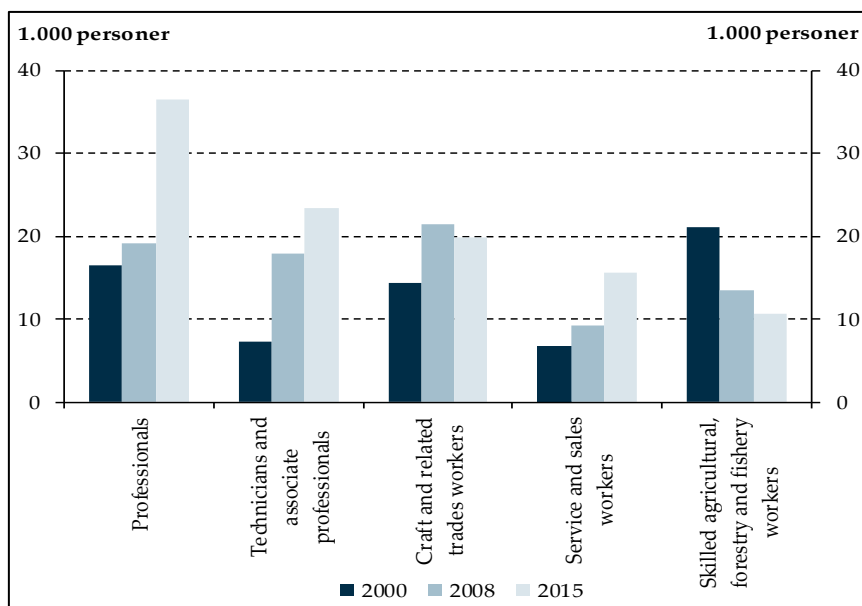
Også her har der dog været betydelig forskel på forekomst og forskydninger på tværs af professioner. Der er sket en stor stigning i antallet af soloselvstændige ”professionals” fra ca. 17.000 i 2008 til omkring 37.000 personer i 2015, jf. figur 4.4.7.

Også blandt ”technicians and associate professionals”²⁰ ser der ud til at være sket en pæn stigning i antallet af soloselvstændige fra ca. 7.000 til godt 23.000. Antallet af soloselvstændige inden for ”craft and related trades workers” samt ”service and sales workers” er også gået frem, dog i lidt mindre grad. Inden for den sidste kategori, ”skilled agricultural, forestry and fishery workers”, er antallet af soloselvstændige faldet siden år 2000.

¹⁹ Gruppen af ”professionals” dækker over specialiserede fagfolk med lange eller mellemlange uddannelser, fx læger, sygeplejersker, arkitekter, lærere, revisorer, jurister, journalister, ingeniører, økonomer og IT-specialister.

²⁰ Gruppen af ”technicians and associate professionals” dækker over en lang række forskellige slags teknikere og assistenter inden for bl.a. det naturvidenskabelige, sundhedsfaglige og det administrative område.

Figur 4.4.7. Antal soloselvstændige, 2000-2015



Anm.: Se anm. til figur 4.4.6. Gruppen af "technicians and associate professionals" dækker over en lang række forskellige slags teknikere og assistenter inden for bl.a. det naturvidenskabelige, sundhedsfaglige og det administrative område. Gruppen af "craft and related trades workers" dækker over forskellige faglærte grupper inden for særligt bygge og anlæg og industri.

Kilde: Eurostat

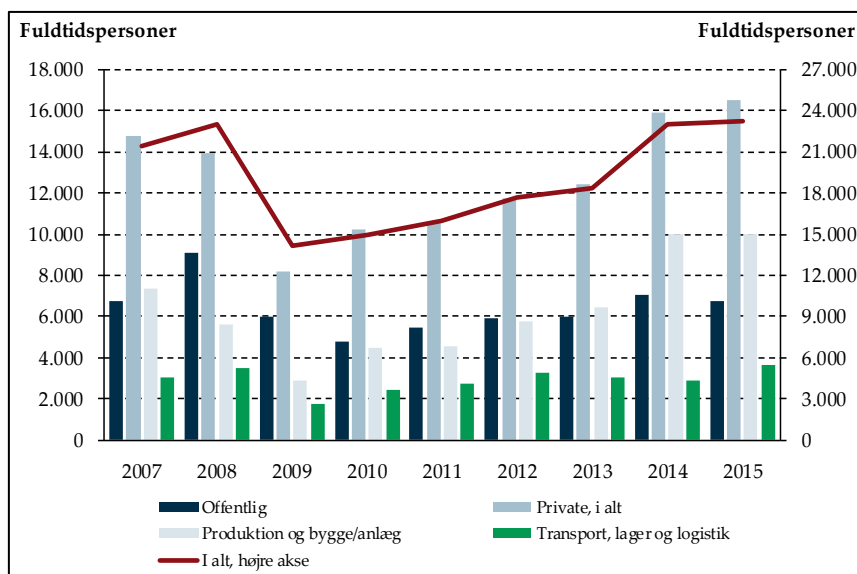
Også i anvendelsen af bureauvikarer er der sket ændringer, særligt inden for nogle brancheområder.

Som nævnt i afsnit 4.1 har der ikke i AKU været tegn på en generelt forøget andel af bureauvikarer på det danske arbejdsmarked. Men da gruppen af bureauvikarer udgør en relativt lille andel af den samlede beskæftigelse, kan ændringer være svære at opfange. En særlig stikprøve om vikarbureauer og anden personaleformidling viser i stedet, at der er sket en stigning i antallet af vikartimer siden 2009.

Målt ved fuldtidspersoner er anvendelsen af vikartimer på det danske arbejdsmarked således steget fra ca. 14.100 i 2009 til ca. 23.300 fuldtidspersoner i 2015, jf. figur 4.4.8.

Anvendelsen af vikarer er relativt konjunkturafhængig. I både 2007 og 2008 kunne vikartimerne opgøres svarende til mere end 21.000 fuldtidspersoner, mens antallet af vikartimer faldt kraftigt fra 2008-2009 i forbindelse med krisen. Den nuværende anvendelse af vikarer ligger dog ikke meget over niveauet i 2008, hvor antallet af vikartimer svarede til ca. 23.000 fuldtidspersoner.

Figur 4.4.8. Vikartimer som fuldtidspersoner, 2007-2015



Anm.: Vikartimer er omregnet til fuldtidspersoner.

Kilde: Danmarks Statistik (stikprøve om vikarbureauer og anden personaleformidling) samt egne beregninger.

Stigningen i anvendelsen af vikarer mellem 2009-2015 skyldes særligt en større benyttelse af vikarer i den private sektor. Her tegner produktionen samt bygge- og anlægssektoren sig for størstedelen af den stigende anvendelse af vikarer. Bl.a. har anvendelsen af vikarer i større virksomheder bidraget til udviklingen.

4.5 Sammenfatning og perspektiver

Omkring 92 pct. af de beskæftigede på det danske arbejdsmarked er lønmodtagere, der enten er fastansat på fuldtid, ansat på deltid eller i en midlertidig ansættelse. Klart størstedelen af lønmodtagerne er fastansatte på fuldtid, men deltidsansættelser og midlertidige ansættelser udgør også en væsentlig del af lønmodtagerbeskæftigelsen. De sidste 8 pct. af beskæftigelsen udgøres stort set udelukkende af selvstændige, heraf flest som soloselvstændige. Bureauvikarer udgør desuden en lille del af det danske arbejdsmarked.

Forekomsten af deltidsansættelser i Danmark som andel af den samlede beskæftigelse har været stigende i perioden 2002-2009. Siden da har andelen ligget rimeligt stabilt. Andelen af deltidsansættelser i Danmark ligger samtidig relativt højt i OECD-sammenhæng. Der er siden 2008 sket visse brancheforskydninger i andelen af deltidsansatte under 30 timer. Andelen er siden 2008 faldet i de fleste brancher på nær handel og transport mv., ejendomshandel mv. samt information og kommunikation, hvor andelen af deltidsansættelser er steget en smule. Det ser ud til, at den store beskæftigelsesfremgang inden for de seneste år bl.a. er slået igennem i form af en større andel af deltidsansættelser inden for handel og transport mv.

Forskellen i andelen af deltidsansættelser er fortsat betydelig mellem mænd og kvinder i alle aldersgrupper. Der ser dog ud til at være en stigende andel af deltidsansættelser blandt mænd, og forskellen er således blevet mindre siden år 2000.

Både deltidsansættelser og midlertidige ansættelser er langt hyppigere forekommende blandt de yngre aldersgrupper på arbejdsmarkedet. Der ser ud til at have været et fald i antallet af midlertidigt ansatte mellem 2005 og 2006, men ellers har der ikke været mærkbare ændringer i andelen af midlertidigt ansatte siden 2000. Samtidig ligger det generelle niveau af midlertidige ansættelser på det danske arbejdsmarked relativt lavt i OECD-sammenhæng.

De midlertidige ansættelser har siden 2000 været stigende blandt de helt unge 15-24-årige, men faldende blandt de 25-34-årige. Og der er en tendens til, at midlertidige ansættelser er blevet mere hyppige blandt specialiserede fagfolk med lange eller mellemlange uddannelser.

Også andelen af soloselvstændige på det danske arbejdsmarked ligger relativt lavt i OECD-sammenhæng. Andelen er steget en anelse siden krisen i 2008, hvilket har været tilfældet blandt både mænd og kvinder. I forbindelse med den betydelige fremgang i lønmodtagerbeskæftigelsen siden 2013, er andelen af soloselvstændige på arbejdsmarkedet dog generelt faldet.

På tværs af faggrupper har der været en stigning i antallet af soloselvstændige blandt specialiserede fagfolk med lange eller mellemlange uddannelser, blandt teknikere inden for forskellige fagområder og lidt i mindre grad inden for salg og service og blandt faglærte inden for særligt bygge og anlæg samt industri.

Derudover har anvendelsen af bureauvikarer på arbejdsmarkedet været stigende siden 2009, hvor antallet af vikartimer ser ud til at være oppe på samme niveau som før krisen.

I de kommende år forventes beskæftigelsen på det danske arbejdsmarked at stige, primært som følge af en stigning i arbejdsstyrken i de kommende år. Om det får særlig betydning for forekomsten af atypisk beskæftigelse på det danske arbejdsmarked er dog svært at spå om. Det afhænger bl.a. af i hvilke brancher og for hvilke funktioner, de kommende års forventede jobfremgang slår stærkest igennem. Men hvis vi fx ser en fortsat betydelig beskæftigelsesfremgang inden for handel og transport mv. i de kommende år, kan det pege i retningen af en større andel af deltidsansatte.

Kapitel 5. Gruppen af atypisk beskæftigede – Strukturelle kendetegn

Som vist i forrige kapitel følger det af den nyeste internationale forskningslitteratur, at såkaldt uafhængigt arbejde, freelancerarbejde, atypisk beskæftigelse (eller hvilken betegnelse man nu anvender), er forbundet med en øget risiko for ikke at have stabil beskæftigelse og for at mangle de rettigheder og muligheder, man normalt forbinder med et ansættelsesforhold. Da det danske arbejdsmarked er præget af overvejende at være reguleret gennem kollektive overenskomster og dermed af en lavere grad af egentlig lovgivning, end man finder i en række kontinentaleuropæiske lande, er det et væsentligt spørgsmål, om den manglende lovgivning gør, at atypisk beskæftigede også er ringere stillet i Danmark, og i hvilket omfang de atypisk beskæftigede falder igennem det sikkerhedsnet, som de kollektive overenskomster udgør. I en tidligere undersøgelse er der påvist betydelige forskelle i risici og vilkår for de atypisk beskæftigede, og i denne undersøgelse udvides fokus på to måder i forhold til den tidligere: Dels spørges der bredere til ansættelsesvilkårene, dels inddrages gruppen af soloselvstændige mere eksplicit, da denne gruppe ofte inddrages i diskussionen af atypisk beskæftigede (deres vilkår antages ikke at adskille sig så voldsomt meget fra fx midlertidigt ansatte). I kapitel 6 ses kun på atypisk *ansatte*, mens de soloselvstændiges vilkår behandles i kapitel 7.

Først er spørgsmålet imidlertid det mere enkle: Hvad er de strukturelle kendetegn ved de atypisk beskæftigede, således som de er defineret ovenfor (kapitel 3), dvs. i hvilke grupper af beskæftigede (køn, alder, indkomst m.m.) er de atypisk beskæftigede overrepræsenteret? Dette fremgår af tabel 5.1.1.

Tabel 5.1.1 Hvem er de atypiske? Beskæftigelsestype opdelt på en række baggrundsvariable. Procent vandret og antal 2016.

	Normalbeskæftigede		Atypiske beskæftigede	
	Procent	Antal	Procent	Antal
Køn				
Mand	76	1432	24	446
Kvinde	66	1274	34	662
Alder				
18 - 29 år	42	259	58	356
30 - 39 år	77	550	23	161
40 - 49 år	82	744	18	161
50 år og derover	74	1058	26	369
Uddannelse				
Ingen erhvervsuddannelse e.l.	62	695	38	432
Erhvervsfaglig uddannelse	79	1136	21	308
Kort/mellemlang videregående uddannelse	71	610	30	255
Lang videregående uddannelse	70	266	30	114
Region				
Nordjylland	74	278	26	97
Midtjylland	69	570	31	254
Syddanmark	71	544	29	225
Hovedstaden	71	889	29	371
Sjælland	75	406	25	133

Årsindkomst (før skat)				
Under 100.000 kr.	19	40	81	171
100.000 - 199.999 kr.	33	88	67	177
200.000 - 299.999 kr.	64	406	36	228
300.000 - 399.999 kr.	84	834	16	154
400.000 - 499.999 kr.	89	531	11	64
500.000 - 799.999 kr.	88	361	12	51
800.000 +	79	107	21	28
Fagforening (hovedorganisationer)				
Ikke medlem	53	416	47	367
Uden for hovedorganisationerne	78	360	22	101
Lederne	90	148	10	16
FTF	71	286	29	119
LO	80	1173	20	297
AC	63	199	37	116
A-kasse (hovedorganisationer)				
Ikke medlem af A-kasse	39	237	61	370
LO	81	1176	19	281
FTF	75	301	25	102
AC	66	239	34	123
Uden for hovedorganisationerne	78	468	22	133
Lederne	90	151	10	16
Min A-kasse	79	80	21	21
Overenskomstdækning				
Dækket	78	1870	22	528
Ikke dækket	74	623	26	217
Sektor				
Privat	78	1752	22	490
Offentligt	71	920	29	382
Jobstatus				
Arbejde, der består af ledelse	88	287	13	41
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	77	322	23	94
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	78	669	22	185
Kontorarbejde	73	395	27	145
Salg, service og omsorg	57	278	43	211
Håndværkspræget arbejde	85	300	15	54
Proces og maskinoperatør	90	183	10	20
Andet	67	223	33	110
Branche				
Primære erhverv	58	48	42	35
Fremstilling m.v.	82	428	18	92
Bygge og anlæg, handel m.v.	74	452	26	162
Transport	87	249	14	39
Penge Finans	81	100	19	24
Offentlig administration	67	726	33	354
Undervisning	68	142	32	68
Øvrige service	65	531	35	291
Alle	71	2706	29	1108

Det er nogle ganske markante mønstre, der fremgår af tabel 5.1.1. Blandt kvinder og især blandt 18-29-årige er der en klar overrepræsentation. Desuden er manglende erhvervsuddannelse en risikofaktor, de regionale forskelle er ikke store, mens lavtlønnede har klart flertal af atypisk beskæftigede. Fordelt på fagforeningsmedlemskab er hvert femte (20 pct.) LO-medlem i atypisk beskæftigelse, godt hvert fjerde (29 pct.) FTF- medlem er, og godt hvert tredje AC-medlem (37 pct.). Det er dog blandt de uorganiserede, at vi findes langt den største andel, næsten hver anden (47 pct.).

Kapitel 6. Risiko og manglende rettigheder – Konsekvenser af atypisk ansættelse

Det er klart, at betydningen af forringede vilkår og muligheder afhænger af længden af den periode, man er atypisk beskæftiget. Da dette er en tværsnitsundersøgelse (en slags snapshot af den nuværende situation), er det ikke muligt at belyse, hvor mange af de atypisk beskæftigede, som i længere (evt. i lang) tid befinder sig i denne situation. International forskning peger på, at atypiske job ikke kun er et korttidsfænomen for den enkelte, en slags trædeblok ved indgangen til det ”faste” arbejdsmarked. Det er det for nogle, mens det for andre er et længerevarende fænomen, som også har konsekvenser (jf. bl.a. Gundert & Hohendanner 2014, 2015, Mooi-Reci & Dekker 2015).

Man kan se på de manglende rettigheder for atypisk beskæftigede på flere måder: Som diskrimination af svagere grupper på arbejdsmarkedet, eller man kan se det som en betaling for den ekstra frihed og uafhængighed, de atypisk beskæftigede nyder (altså, at man betaler for sin frihed med mindre tryk). Begge dele kan naturligvis være sande, men nok for forskellige grupper, og i hvert fald indebærer det sidstnævnte af de to synspunkter, at der er tale om et (frit) valg. Det siger sig selv, at atypisk beskæftigelse begrænser de gensidige forpligtelser parterne imellem, men denne situation vil oftest være mere fordelagtig for arbejdsgiverparten end for lønmodtageren, dvs. for den part, der udfører selve arbejdet.

Nu er det ikke antagelsen, at alle atypisk beskæftigede mangler de rettigheder, som de normalbeskæftigede omfattes af. Antagelsen er derimod, at når man har en atypisk beskæftigelse, så har man en lavere chance (lavere odds) for at have de forskellige rettigheder og muligheder, som normalbeskæftigede har. Graden af forskel antages at være forskellig fra område til område.

Der tages overordnet udgangspunkt i disse hypoteser:

- A. Der vil kunne påvises mere usikkerhed i form af færre rettigheder og muligheder for atypisk beskæftigede set i forhold til normalbeskæftigede, dvs. personer med fast ansættelse på fuld tid.
- B. De atypisk beskæftigede har trods fælles højere usikkerhed ikke samme grader af usikkerhed på de enkelte områder. På nogle punkter vil fx midlertidigt ansatte eller soloselvstændige have større usikkerhed end fx deltidsansatte (og vice versa). Kombinationen af atypiske beskæftigelsesformer hos den enkelte (fx deltids- og midlertidig ansættelse) vil antagelig øge risikoen yderligere (jf. fx Madsen m.fl. 2013: 330).

Mere konkret vil der i den følgende analyse blive fokuseret på de følgende centrale områder i ansættelsesforholdet (jf. ILO 2016: 19):

1. Manglende lønmodtagerrettigheder og -beskyttelse generelt
2. Ulige rammeøkonomiske vilkår
3. Manglende job- og kompetenceudvikling og manglende indflydelse
4. Manglende repræsentationssikkerhed

6.1. Manglende lønmodtagerrettigheder og -beskyttelse generelt

En række former for social sikring og sociale rettigheder i arbejdsforholdet er betinget af en vis anciennitet, og der er dermed en klar risiko for, at de er mindre forekommende især blandt midlertidigt ansatte (jf. Lorenzen 2011: 120-2). Disse rettigheder udspringer primært af de kollektive overenskomster, men kan også være hjemlet i lovgivningen. Dette gælder bl.a. de følgende områder, som er belyst i denne undersøgelse:

- retten til et ansættelsesbevis,
- retten til løn under sygdom,
- retten til løn under barns sygdom,
- retten til løn under barsel samt
- retten til de fem feriefridage (de ”særlige feriedage”).

Hvor de normalbeskæftigede – især når de er overenskomstdækket – oftest har mulighed for at sikre sig disse vilkår, er der en klar risiko for, at disse rettigheder bliver overset eller ”glemt”, når det gælder de atypisk ansatte, selv om netop retten til et ansættelsesbevis næsten er mere vigtigt for fx den midlertidigt ansatte end for den fastansatte (forstået på den måde, at man ved en række af midlertidige ansættelser ved hvert stillingsskift har et klart behov for at kende de præcise vilkår for en ansættelse).

Retten til ansættelsesbevis følger af et EU-direktiv, som er implementeret ved lov i 1993 og som herefter også indgår i de fleste kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet. I 1996 viste en undersøgelse, at knap to tredjedele af alle privatansatte lønmodtagere havde modtaget et ansættelsesbevis, og i 2010 havde 95 pct. af alle lønmodtagere inklusive offentligt ansatte modtaget beviset. Udbredelsen af skriftlige ansættelsesbeviser er også i denne undersøgelse belyst gennem at spørge, om lønmodtagerne har et skriftligt ansættelsesbevis. Svarene fremgår af tabel 6.1.1

Tabel 6.1.1 Andel med skriftlig ansættelsesbevis, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype	Procent	Antal
Normalbeskæftigede**	96	2650
Atypisk ansatte i alt	88	875
<i>Heraf</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	87	461
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	86	29
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	88	385
Alle	94	3525

Det overordnede niveau er som i 2010 svarende til praktisk talt alle, denne gang 94 pct. Imidlertid er der en klar og signifikant forskel mellem normal- og atypisk ansatte, idet niveauet for de tre kategorier af atypisk ansatte ligger på 88 pct. Man kan omvendt sige, at hvor risikoen (eller odds) for ikke at have et bevis for normalbeskæftigede er 4 pct., er den for de atypisk ansatte 12 pct., eller tre gange så høj, også i den multivariate analyse, jf. tabel 6.1.2.(M). Det er påfaldende, at der her ikke er forskel på deltids- og midlertidigt ansatte (vikaransatte eller øvrige). Det er ikke nemt at forklare, hvorfor deltidsansatte uden udløbsdato i mindre grad skulle få et bevis, ligesom præcis

de vikaransatte gennem vikarbureau jo også burde ligge højere. Der er åbenbart en mindre gruppe af deltids- og midlertidigt ansatte, som falder uden for den retsgaranti, overenskomster og lovgivning her fastlægger. Selv den praktisk talt komplette dækning med ansættelsesbeviser har altså undtagelser, og det især for atypisk ansatte.

Spørgsmålet er nu, om andre faktorer kan forklare de atypiske ansattes manglende ansættelsesbevis, og for at teste dette, er spørgsmålet undersøgt ved at inddrage en række andre mulige, forklarende faktorer i forhold til det manglende ansættelsesbevis, en såkaldt multivariat logistisk analyse. En indvending imod den ovenstående forklaring kunne jo være, at andre faktorer spiller ind på risikoen for et manglende bevis, fx ung alder, brancheforhold, regionale forhold osv. Andre faktorer kan også spille en rolle, og disse faktorer kan endda gøre, at status som atypisk ansat ikke i sig selv har forklaringskraft. Dette er belyst i tabel 6.1.2.(M)

Tabel 6.1.2. (M) Hvem har et skriftligt ansættelsesbevis? Faktorer der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		25,4	
Beskæftigelsestype **			
Atypisk ansatte	88	0,3	686
Normalbeskæftigede (reference)	96	1,0	2301
Overenskomstdækning**			
Dækket (reference)	96	1,0	2256
Ikke dækket	90	0,5	731
Branche*			
Primære erhverv	87	0,4	46
Fremstilling m.v.	96	1,3	422
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	95	1,0	419
Transport	93	0,4	223
Penge og Finans	98	0,7	130
Offentlig administration	96	0,7	986
Undervisning	95	0,3	202
Øvrige service	91	0,5	559
Alder*			
18 - 29 år	86	0,8	238
30 - 39 år (reference)	93	1,0	331
40 - 49 år	97	2,1	691
50 år og derover	96	1,3	1727
Køn	NS		
Jobstatus	NS		
Uddannelse	NS		
Fagforening	NS		
Region	NS		
Sektor	NS		
Alle	94		2987

Det fremgår af tabel 6.1.2. (M), at tre andre faktorer har betydning for, om man har ansættelsesbevis:

- Manglende overenskomstdækning mindsker odds til 0,5 set i forhold til de overenskomstdækkede. Dette viser, at overenskomstdækning nok i det hele taget betyder lidt mere ordnede forhold.
- Branche har betydning, idet fremstillings- og bygge/anlægsbrancherne har de høje odds for ansættelsesbeviset, mens især primære erhverv og øvrig service ligger lavt.
- Alder, idet 18-29-årige har den laveste forekomst.

Disse faktorer spiller også ind, mens øvrige undersøgte faktorer (køn, jobstatus, uddannelse fagforening, region og sektor) ikke har signifikant betydning. Som man kan se, er beskæftigelsestype (normal- eller atypisk beskæftigelse) imidlertid også stærkt signifikant i denne model. Atypisk ansatte har en selvstændig øget risiko, dvs. en risiko, som ikke skyldes andre af de undersøgte faktorer.

De næste spørgsmål omhandler tre aspekter under temaet løn under begrundet fravær, hhv. løn under sygdom, løn under børns sygdom og løn under barsel. Her drejer det sig klart om sociale rettigheder, hvor virksomheden bærer (en del af) risikoen i forbindelse med disse forhold. Disse rettigheder er forbundet med former for offentlig refusion til virksomheden (ved sygdom fx efter fire uger), men ved manglende rettigheder er den ansatte henvist til selv at gå til kommunen for at sikre sit indkomstgrundlag. Funktionærrettigheder kan man have ved at være funktionær ifølge loven, eller ved gennem en kollektiv overenskomst at være sikret samme rettigheder. Dette gælder langt fra alle.²¹

Undersøgelsen viser generelt en høj dækning af disse rettigheder, som for funktionærer følger af funktionærlovens §5, og mens ikke-funktionærer er dækket af bestemmelserne i forskellige kollektive overenskomster, jf. tabel 6.1.3., 6.1.4., 6.1.5

Tabel 6.1.3. Andel med ret til løn under sygdom, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	95	2547
Atypisk ansatte i alt	73	763
<i>Heraf**</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	70	408
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	48	25
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	78	330
Alle	90	3310

²¹ Om udbredelsen af funktionærstatus blandt lønmodtagerne i Danmark, jf. Scheuer 2009.

Tabel 6.1.4 Andel med ret til løn under barns sygdom, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	89	1993
Atypisk beskæftigede i alt	61	577
<i>Heraf*</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	59	306
- Midlertidigt vikaransatte	29	17
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	65	255
Alle	82	2570

Tabel 6.1.5 Andel med ret til løn under barsel, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	94	2017
Atypisk ansatte i alt	65	590
<i>Heraf*</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	65	312
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	35	17
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	67	261
Alle	87	2607

Dog dækker bestemmelserne ikke alle, idet dækningen overordnet er 90 pct. for løn under sygdom, 82 pct. for løn under børns sygdom og 87 pct. for løn under barsel. Sagt på en anden måde falder i omegnen af 10-18 pct. uden for disse elementære sociale rettigheder, bestemt en vis andel. Her er det tydeligt, at de atypisk ansatte i høj grad hører til dem, der ikke nyder disse rettigheder. For løn under sygdom er kun 73 pct. dækket, ved børns sygdom kun 61 pct. og ved barsel 65 pct. Forskellene til de normalbeskæftigede er her betragtelige: Der er omkring fem gange større risiko for ikke at være dækket for de atypisk ansatte. Det fremgår i øvrigt af tabellerne, at især midlertidigt ansatte via vikarbureau er i risikozonen: Kun 48 pct. har løn under sygdom, 29 pct. under børns sygdom og 35 pct. under barsel. Det er bestemt bemærkelsesværdigt, at netop denne gruppe af atypisk ansatte er så ringe stillet i forhold til disse elementære sociale rettigheder.

Når det gælder andre faktorer, der korrelerer med den manglende dækning, ser vi først på løn under sygdom, tabel 6.1.6.(M): Det fremgår her, at en række faktorer faktisk har indflydelse på odds for at have dette, ud over, at beskæftigelsestype har en meget betydelig rolle:

1. Jobstatus: Jo højere i stillingshierarkiet, des højere odds for at have løn under sygdom
2. Overenskomstdækning øger igen odds
3. Branche: Primære erhverv, bygge/anlæg, undervisning og transport har lave odds
4. Fagforening: Især ikke-medlemmer ligger med lavere odds
5. Alder: De 18-29-årige ligger væsentligt under oddsene for de ældre grupper
6. Sektor: Idet odds i den offentlige sektor har højere odds end den private.

Mens disse faktorer har betydning, er atypisk beskæftigelse bestemt også en af årsagerne.

Tabel 6.1.6. (M) Hvem har ret til løn under sygdom? Faktorer der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		8,7	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	73	0,2	637
Normalbeskæftigede (reference)	95	1,0	2239
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	95	4,7	291
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	94	4,1	355
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	95	4,8	856
Kontorarbejde	94	6,0	459
Håndværkspræget arbejde (reference)	86	1,0	263
Proces og maskinoperatør	86	0,9	150
Salg, service og omsorg	81	2,0	304
Andet	81	0,9	198
Overenskomstdækning**			
Dækket (reference)	94	1,0	2190
Ikke dækket	84	0,4	686
Branche**			
Primære erhverv	85	1,8	42
Fremstilling m.v.	92	2,8	408
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	83	1,0	391
Transport	90	1,3	213
Penge og Finans	95	2,1	130
Offentlig administration	96	3,1	969
Undervisning	93	0,9	193
Øvrige service	85	2,0	530
Fagforening*			
LO (reference)	93	1,0	1284
FTF	96	1,0	416
AC	90	1,4	238
Lederne	99	6,8	160
Uden for hovedorganisationerne	91	0,8	358
Ikke medlem af fagforening	78	0,7	420
Alder**			
18 - 29 år	70	0,4	202
30 - 39 år (reference)	91	1,0	312
40 - 49 år	95	1,1	673
50 år og derover	93	1,0	1689
Sektor**			
Privat (reference)	88	1,0	1715
Offentligt	94	2,2	1161
Køn	NS		
Uddannelse	NS		
Region	NS		
Alle	90		2876

Ret til løn under børns sygdom (tabel 6.1.7(M)), også her er beskæftigelsestype signifikant, og forskellen til de normalbeskæftigede er her markant stor, idet odds for atypisk her kun er en femtedel (0,2) i forhold til normalbeskæftigede. Igen spiller jobstatus og overenskomstdækning en rolle, ligeså med alder og sektor (de unge og de privatansatte har lavere odds). Region spiller også en (om end knap så stærk) rolle, idet odds er højest på Sjælland og i Hovedstaden. Dette kan undre.

Tabel 6.1.7. (M) Hvem har ret til løn under barns sygdom? Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		4,1	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	61	0,2	500
Normalbeskæftigede (reference)	89	1,0	1757
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	90	3,4	250
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	87	2,5	284
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	89	2,2	707
Kontorarbejde	88	2,7	361
Håndværkspræget arbejde (reference)	77	1,0	200
Proces og maskinoperatør	81	1,1	96
Salg, service og omsorg	70	1,3	221
Andet	68	0,9	138
Overenskomstdækning**			
Dækket (reference)	88	1,0	1738
Ikke dækket	72	0,6	519
Region*			
Nordjylland	77	0,7	199
Midtjylland	78	0,7	451
Syddanmark	82	0,8	510
Sjælland	87	1,4	402
Hovedstaden (reference)	85	1,0	695
Alder**			
18 - 29 år	56	0,9	155
30 - 39 år (reference)	82	1,0	265
40 - 49 år	89	1,8	564
50 år og derover	86	1,3	1273
Sektor**			
Privat (reference)	78	1,0	1314
Offentligt	90	1,8	943
Køn	NS		
Branche	NS		
Uddannelse	NS		
Fagforening	NS		
Alle	82		2257

Når det gælder løn under barsel fremgår det af tabel 6.1.8.(M), at også her er forskellen mellem normal- og atypisk ansatte meget markant, og at de ikke-overenskomstdækkede og de ikke fagligt organiserede står svagest, ligesom en række øvrige faktorer har betydning.

Tabel 6.1.8.(M) Hvem har ret til løn under barsel? Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		8,9	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	65	0,1	497
Normalbeskæftigede (reference)	94	1,0	1781
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	88	2,1	252
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	87	2,0	310
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	92	3,3	713
Kontorarbejde	89	2,9	359
Håndværkspræget arbejde (reference)	84	1,0	181
Proces og maskinoperatør	89	1,2	94
Salg, service og omsorg	80	2,0	227
Andet	79	1,4	142
Overenskomstdækning**			
Dækket (reference)	92	1,0	1787
Ikke dækket	74	0,4	491
Branche**			
Primære erhverv	87	7,7	35
Fremstilling m.v.	91	2,2	302
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	82	1,0	272
Transport	91	1,5	149
Penge og Finans	93	2,3	116
Offentlig administration	93	1,4	830
Undervisning	90	0,6	160
Øvrige service	76	1,1	414
Fagforening*			
LO (reference)	93	1,0	997
FTF	93	1,3	374
AC	83	0,7	209
Lederne	91	0,9	117
Uden for hovedorganisationerne	84	0,5	256
Ikke medlem af fagforening	72	0,6	325
Alder**			
18 - 29 år	66	0,5	176
30 - 39 år (reference)	89	1,0	276
40 - 49 år	92	1,1	544
50 år og derover	91	1,0	1282
Sektor**			
Privat (reference)	83	1,0	1285
Offentligt	93	2,6	993
Køn	NS		
Uddannelse	NS		
Region	NS		
Alle	87		2278

Om sygdom og barselsrettigheder kan man sammenfattende sige, at en række faktorer påvirker odds for at have disse rettigheder (som langt de fleste jo har), og at manglende rettigheder – ud over at atypisk beskæftigelse har en betydelig rolle – også hænger sammen med status i jobbet, med branche- og sektorforhold samt med det at tilhøre den uorganiserede del af arbejdsmarkedet (manglende overenskomstdækning og manglende faglig organisering spiller begge en rolle).

Det er tillige temmelig interessant, at medlemskab af en gul fagforening (disse udgør langt den største del af organisationerne uden for hovedorganisationerne) indebærer lige så lav sandsynlighed for at være dækket af løn undersygdom og løn under barsel som det at være uorganiseret. Dette står i stærk kontrast til at være medlem af en af de aftalebærende, faglige organisationer. Her betyder medlemskab en større sandsynlighed for at være dækket og have disse rettigheder.

En sidste lønmodtagerrettighed under dette punkt udgøres af det, der kaldes den sjette ferieuge, feriefridagene eller særlige feriedage. Når denne ekstra ferieuge har disse forskellige betegnelser, skyldes det behovet for at adskille dem fra de lovbestemte fem ferieuger. Det særlige ved den sjette ferieuge er nemlig, at den er overenskomsthjemlet. Kort fortalt er historien om den sjette ferieuge følgende:

Før 1998 havde man på nogle arbejdspladser historisk en 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, et usædvanligt træk. I den fireårige overenskomst, der herefter blev indgået i 2000, blev antallet af feriefridage gradvis udvidet fra en til i alt fem, og de to børneomsorgsdage blev byttet ind (og forsvandt dermed) i denne forbindelse. Der blev ikke ændret på valgfrihedsprincippet, og ved overenskomstfornyelsen i 2007 blev den skriftlige præsentation af valgfriheden gjort betydelig mere eksplicit, bl.a. i form af etableringen af en ”valgfri lønkonto” på industriens og en række andre overenskomstsområder (dog ikke på alle områder).

Den ekstra ferieuge har således bevæget sig fra at være et særligt personalegode for visse grupper af medarbejdere i visse firmaer til at være et mere ligeligt fordelt gode, som de fleste lønmodtagere har ret til, enten direkte pga. overenskomsten eller pga. overenskomsternes afsmittende effekt. En undersøgelse fra 2002 viste, at 75 pct. af alle privatansatte på dette tidspunkt angav, at de havde ret til feriefridagene, og at kun en mindre del af disse (12 pct.) 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 pct. af de privatansatte ikke havde ret til de særlige feriedage (i høj grad fordi de ikke var overenskomstdækket), og det interessante spørgsmål er derfor, om dette ikke at have de særlige feriedage i særlig høj grad gælder for de atypisk ansatte medarbejdere. Andelen med de særlige feriedage i 2010 fremgår af tabel 6.1.9.

Tabel 6.1.9. Andel med ret til den sjette ferieuge, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	94	2526
Atypisk ansatte i alt	76	682
<i>Heraf**</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	78	360
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	45	20
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	76	302
Alle	90	3208

Det fremgår her helt overordnet, at andelen med de særlige feriedage er steget helt op til 90 pct. i dag. Dette er en meget høj andel, når man tager i betragtning, at overenskomstdækningen på arbejdsmarkedet er noget lavere end dette (jf. nedenfor i dette afsnit). Man kan sige, at retten til den overenskomstaftalte sjette ferieuge har smittet af på den del af arbejdsmarkedet, der ikke er aftaledækket, og at denne afsmitningseffekt trænger mere og mere igennem. Dette er jo en god ting. Imidlertid må man igen konstatere, at denne afsmitningseffekt i knap så høj grad gælder de atypisk ansatte, idet kun tre fjerdedele (76 pct.) af disse har ret til den sjette ferieuge. Risikoen for ikke at have ret til den sjette ferieuge stiger altså fra 10 pct. til 24 pct., når man går fra at være normalbeskæftiget til atypisk beskæftigelse, en meget betydelig og signifikant forskel. Alt i alt er dette en betragtelig forskel, og igen falder den del af de midlertidigt ansatte, der er ansat via vikarbureau, i øjnene: Kun 45 pct. af disse har denne rettighed.

Når det gælder andre faktorer, der korrelerer med den manglende ret til de særlige feriedage, gælder det først og fremmest, at manglende overenskomstdækning har meget stor betydning. Det er jo ikke så mærkeligt, når retten er baseret i overenskomsterne, for selv om der er afsmitning til de ikke-aftaledækkede områder, er denne jo aldrig på samme niveau. Det er tillige de 18-29-årige og de privatansatte, der ligger under det generelle niveau.

Tabel 6.1.10.(M) Hvem har ret til den sjette ferieuge? Faktorer der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		21,0	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	76	0,2	601
Normalbeskæftigede (reference)	94	1,0	2256
Overenskomstdækning**			
Dækket (reference)	95	1,0	2184
Ikke dækket	78	0,3	673
Branche**			
Primære erhverv	79	0,6	43
Fremstilling m.v.	94	2,5	413
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	88	1,0	383
Transport	92	0,9	207
Penge og Finans	92	1,3	129
Offentlig administration	94	1,4	968
Undervisning	91	0,7	193
Øvrige service	82	0,9	521
Alder*			
18 - 29 år	78	0,6	182
30 - 39 år (reference)	89	1,0	131
40 - 49 år	92	1,1	678
50 år og derover	93	1,3	1684
Sektor**			
Privat (reference)	87	1,0	1693
Offentligt	95	2,4	1164
Køn	NS		
Jobstatus	NS		
Overenskomstdækning	NS		
Uddannelse	NS		
Fagforening	NS		
Region	NS		
Alle	90		2857

Det er tydeligt, at atypisk beskæftigelse sammen med manglende kollektiv overenskomstdækning er klart de vigtigste faktorer for risikoen for manglende ferierettigheder (manglende sjette ferieuge).

6.2. Ulige rammeøkonomiske vilkår

I den nyeste internationale forskningslitteratur er der stærkt fokus på den grad af økonomisk usikkerhed, der gælder atypisk ansatte (Keller & Seifert 2013a, Manyika m.fl. 2016, Standing 2011). Det gælder både forekomsten af meget lave indkomster (som ikke belyses her) og forekomsten af svingende og uforudsigelige indkomstforhold, og manglende (mulighed for) pensionsopsparing. Dette belyses gennem de følgende temaer:

- Vurdering af risiko for ledighed
- Graden af indkomststabilitet
- Graden af økonomisk forudsigelighed
- Arbejdsmarkeds- eller firmapension med arbejdsgiverbidrag
- Subjektivt oplevet tilfredsstillende opsparing til pension.

Risiko for ledighed er rimeligvis en central faktor i de fleste lønmodtageres oplevelse af deres arbejdsliv, og stor risiko er bestemt uønsket. Vi har spurgt:

- Hvordan vurderer du risikoen for, at du kan blive afskediget inden for det næste års tid?

Risikoen er til stede i større eller mindre grad i alle grupper, idet godt hver fjerde danske lønmodtager (27 pct.) føler, at der er stor eller nogen risiko for at blive afskediget. Dog er følelsen klart forskellig mellem normal- og atypisk ansatte, jf. tabel 6.2.1. Hvor knap hver fjerde (24 pct.) af de normalbeskæftigede frygter ledighed, gælder dette for hver tredje (38 pct.) blandt de atypisk ansatte. Her skal det bemærkes, at de deltidsansatte ligger helt på niveau med de normalbeskæftigede, mens de midlertidigt ansatte (inkl. ansatte via vikarbureau) i høj grad frygter dette, her er andelen over halvdelen (hhv. 53 og 62 pct.).

Tabel 6.2.1. Andel, der efter egen vurdering er i risiko for at blive ledig inden for det næste år til halvanden, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	24	2498
Atypisk ansatte i alt	38	800
<i>Heraf**</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	24	431
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	62	29
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	53	341
Alle	27	3298

I den multivariate tabel bliver beskæftigelsestype klart signifikant, og derudover faktisk kun køn, idet kvinder føler sig noget mere udsatte end mænd. Forskellen her er dog klart mindre i odds end forskellen mellem normal- og atypisk ansatte.

Tabel 6.2.2. (M) Vurdering af risiko for ledighed på sigt. Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		0,2	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	38	2,4	642
Normalbeskæftigede (reference)	24	1,0	2201
Køn**			
Mand (reference)	25	1,0	1360
Kvinde	30	1,3	1483
Jobstatus	NS		
Overenskomstdækning	NS		
Branche	NS		
Uddannelse	NS		
Fagforening	NS		
Region	NS		
Alder	NS		
Sektor	NS		
Alle	27		2843

Indkomststabilitet og -forudsigelighed er nok ønsket af de fleste, da netop forudsigelighed muliggør planlægning på lidt længere sigt, hvilket vel især er vigtigt, hvis man har ansvaret (medansvaret) for andre (fx partner og børn). Gør det, at man er i en atypisk ansættelse, det vanskeligere at træffe mere langsigtede beslutninger om køb af bolig, bil, stiftelse af familie m.m.? Hvordan påvirkes den subjektive følelse af det forudsigelige i ens økonomiske situation? I sammenhæng hermed er den subjektive følelse af forudsigelighed målt ved at spørge:

- I hvilken grad vil du sige, at din økonomiske situation er forudsigelig og muliggør langsigtede beslutninger omkring familien (fx beslutninger om køb af bolig, bil, sætte børn i verden osv.)?

Det er tydeligt, at det bestemt spiller en rolle, jf. tabel 6.2.3.

Tabel 6.2.3. Andel, der vurderer deres økonomi som forudsigelig, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	83	2513
Atypisk ansatte i alt	64	773
Heraf**		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	71	400
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	42	26
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	58	347
Alle	79	3286

Her kan det ses, at følelsen af manglende forudsigelighed faktisk er klart mere udbredt blandt de atypisk ansatte: Blandt disse siger kun knap 64 pct., at de føler, at deres økonomiske situation i høj eller i nogen grad er forudsigelig. Det er især de midlertidigt ansatte (gennem vikarbureau eller i øvrigt), der ikke føler, at deres økonomi er rimeligt forudsigelig. For alle grupper af ikke-fastansatte er det klart, at den manglende tilknytning til fast job indebærer en følelse af mindre sikkerhed og forudsigelighed rent indkomstmæssigt.

Når det gælder andre faktorer, der korrelerer med den subjektive følelse af uforudsigelighed, viser tabel 6.2.4.(M), at ud over at atypisk beskæftigelse spiller en stærkt signifikant rolle, er det især (manglende) uddannelse og jobstatus som proces- og maskinoperatør, der spiller ind. Mænds mere varierende indkomst gør dem tilsyneladende ikke mere utrygge, mens lav eller ingen uddannelse klart korrelerer med utryghed. Når det gælder uddannelse, er det slående, hvor stor forskellen er mellem personer med erhvervsfaglig uddannelse over for personer uden uddannelse.

Tabel 6.2.4. (M) Forudsigelig økonomisk situation: Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		6,2	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	64	0,4	635
Normalbeskæftigede (reference)	83	1,0	2230
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	87	2,0	295
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	84	1,6	370
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	83	1,4	843
Kontorarbejde	82	2,0	436
Håndværkspræget arbejde (reference)	76	1,0	265
Proces og maskinoperatør	69	0,7	150
Salg, service og omsorg	67	1,0	315
Andet	73	1,3	191
Uddannelse**			
Ingen erhvervsuddannelse e.l.	69	0,7	515
Erhvervsfaglig uddannelse (reference)	80	1,0	1200
Kort/mellemlang uddannelse	82	1,1	864
Lang videregående uddannelse	84	1,1	286
Alder**			
18 - 29 år	65	1,0	218
30 - 39 år (reference)	75	1,0	323
40 - 49 år	82	1,5	678
50 år og derover	81	1,5	1646
Køn	NS		
Overenskomstdækning	NS		
Branche	NS		
Fagforening	NS		
Region	NS		
Sektor	NS		
Alle	79		2865

Mens det forudgående drejer sig om økonomisk forudsigelighed på kortere sigt, er spørgsmålet om vurderingen af den økonomiske situation på længere sigt belyst ved at spørge til pensionsopsparing. Der er dels spurgt til, om man deltager i en firma- eller arbejdsmarkedspension (et forholdsvis objektivt spørgsmål), mens der desuden er spurgt til, om man føler, at man sparer tilstrækkeligt op til alderdommen, et mere subjektivt issue. Spørgsmålene lyder:

- Deltager du i en pensionsordning, enten via en arbejdsgiverbestemt ordning eller på grundlag af kollektiv overenskomst eller aftale?
- I hvilken grad mener du, at du sparer nok op til at få en økonomisk set tilfredsstillende pensionisttilværelse?

Svarene herpå kan ses i tabellerne 6.2.5. og 6.2.7. Af tabel 6.2.5. fremgår det, at der er betydelig forskel på forekomsten af arbejdsmarkedspension (AMP) mellem normalbeskæftigede og atypisk ansatte. Hvor mere end ni af ti (92 pct.) af de normalbeskæftigede har AMP, gælder dette kun for knap tre fjerdedele (72 pct.) af de atypisk ansatte. Denne forskel er klar og signifikant, også i den multivariate analyse, og den svarer til en forskel i odds mellem de to grupper på 1 til 3. Risikoen for at mangle AMP er tre gange så høj for atypisk ansatte. Det er noget overraskende, at deltidsansatte (uden slutdato) har så lav en frekvens for AMP, kun 67 pct.

Tabel 6.2.5. Andel med arbejdsmarkedspension (AMP), opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	92	2536
Atypisk ansatte i alt	72	748
<i>Heraf**</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	67	384
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	78	27
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	77	336
Alle	87	3311

Adskillige andre faktorer har indflydelse på manglende arbejdsmarkedspension, jf. tabel 6.2.6.(M): Jobstatus, idet lav jobstatus øger risikoen, branche (især uddannelse og primære erhverv), ung alder samt manglende aftaledækning og fagligt medlemskab. De to sidstnævnte faktorer har en meget betydelig rolle. Man kan måske spare kontingentet, men mangler måske så de ”ordnede forhold”, der skal sørge for et godt niveau på arbejdsmarkedspensionen til sin tid. Fx er odds for arbejdsmarkedspension for ikke-aftaledækkede kun en femtedel (0,2) af odds for aftaledækkede. Denne forskel er større end forskellen mellem normal- og atypisk ansatte. Overenskomstdækning er med andre ord (og af gode grunde) meget afgørende for, om man er sikret AMP i sit ansættelsesforhold.

Tabel 6.2.6. (M) Hvem er dækket af AMP? Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		37,5	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	72	0,3	650
Normalbeskæftigede (reference)	92	1,0	2287
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	90	1,4	296
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	89	0,8	370
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	92	1,3	857
Kontorarbejde	86	1,1	461
Håndværkspræget arbejde (reference)	91	1,0	270
Proces og maskinoperatør	94	0,8	157
Salg, service og omsorg	73	0,4	316
Andet	77	0,3	210
Overenskomstdækning**			
Dækket (reference)	94	1,0	2226
Ikke dækket	70	0,2	711
Branche**			
Primære erhverv	73	0,4	46
Fremstilling m.v.	93	1,8	415
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	84	1,0	406
Transport	94	2,2	217
Penge og Finans	93	1,8	130
Offentlig administration	91	0,9	975
Undervisning	88	0,3	195
Øvrige service	74	0,8	553
Fagforening*			
LO (reference)	92	1,0	1298
FTF	94	1,0	417
AC	87	1,3	252
Lederne	91	1,2	163
Uden for hovedorganisationerne	87	0,8	369
Ikke medlem af fagforening	69	0,6	438
Region*			
Nordjylland	85	0,8	268
Midtjylland	87	1,4	606
Syddanmark	84	0,7	681
Sjælland	85	0,8	501
Hovedstaden (reference)	88	1,0	881
Alder**			
18 - 29 år	64	0,5	121
30 - 39 år (reference)	86	1,0	319
40 - 49 år	91	1,2	686
50 år og derover	91	1,2	1720
Sektor**			
Privat (reference)	83	1,0	1772
Offentligt	92	2,5	1165
Køn	NS		
Uddannelse	NS		
Alle	87		2937

Hvordan vurderes dette så rent subjektivt? Hvad føler lønmodtagerne, når det gælder deres egen pensionsopsparing og er der her forskel mellem normalbeskæftigede og atypisk ansatte? Svarene herpå fremgår af tabel 6.2.7.

Tabel 6.2.7. Andel, der vurderer deres pensionsopsparing som tilstrækkelig, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	74	2455
Atypisk ansatte i alt	48	754
<i>Heraf 'NS'</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	49	391
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	46	28
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	47	335
Alle	68	3209

Det første man bemærker i denne tabel (set i forhold til tabel 6.2.6.(M)) er, at følelsen af at spare tilstrækkeligt op til tilværelsen som pensionist er mindre udbredt end den faktiske udbredelse af AMP: 87 pct. har AMP, mens kun 68 pct. føler, at de sparer tilstrækkeligt op. Mange lønmodtagere føler åbenbart, at AMP-ordningerne ikke sikrer dem tilstrækkeligt på langt sigt. Hvor tre fjerdedele (74 pct.) af de normalbeskæftigede føler, at de sparer tilstrækkeligt op, gælder dette kun for lige underhalvdelen af de atypisk ansatte (48 pct.). Atypisk beskæftigelse er således en klar kilde til manglende AMP og også til følelsen af manglende opsparing til alderdommen.

Når det gælder andre faktorer, der korrelerer med følelsen af tilstrækkelig pensionsopsparing kan man se af tabel 6.2.8.(M), at det er stort set de samme faktorer, der spiller ind, og med samme styrke. Dog er der desuden en tendens til, at kvinder i lidt mindre grad føler, at de sparer nok op. Dette skyldes antagelig, at flere kvinder er på deltid og har lavere indkomst, og at de af disse grunde føler, at pensionsopsparingen ikke helt rækker.

Sammenfattende kan man sige, at atypisk beskæftigelse er en klar risikofaktor, når det gælder udsigterne for alderdommen, både den rent objektive deltagelse i en AMP med arbejdsgiverbidrag og når det gælder den mere subjektive følelse, om man sparer tilstrækkeligt op. Det er simpelt hen sværere at sætte tilstrækkeligt af til pensionsopsparingen, hvis jobbet er deltid eller midlertidigt (dette fremhæves også i resultaterne fra USA og seks EU-lande, jf. Manyika m.fl. 2016: 90-91).

Tabel 6.2.8. (M) Tilstrækkelig pensionsopsparing: Faktorer der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant		1,5	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	48	0,4	617
Normalbeskæftigede (reference)	74	1,0	2182
Køn*			
Mand (reference)	70	1,0	1353
Kvinde	60	0,8	1446
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	86	2,9	292
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	78	2,6	353
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	72	1,5	827
Kontorarbejde	63	1,4	441
Håndværkspræget arbejde (reference)	65	1,0	252
Proces og maskinoperatør	68	0,9	151
Salg, service og omsorg	48	0,8	292
Andet	54	1,0	191
Overenskomstdækning*			
Dækket (reference)	69	1,0	2107
Ikke dækket	66	0,8	692
Branche**			
Primære erhverv	61	1,3	43
Fremstilling m.v.	71	1,1	396
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	64	1,0	390
Transport	70	1,2	205
Penge og Finans	88	3,2	127
Offentlig administration	63	0,8	920
Undervisning	64	0,6	189
Øvrige service	62	1,2	529
Fagforening**			
LO (reference)	64	1,0	1222
FTF	76	1,8	400
AC	74	1,9	236
Lederne	87	2,5	161
Uden for hovedorganisationerne	68	1,3	357
Ikke medlem af fagforening	55	1,2	423
Alder**			
18 - 29 år	44	0,8	199
30 - 39 år (reference)	59	1,0	310
40 - 49 år	69	1,6	651
50 år og derover	74	2,1	1639
Uddannelse	NS		
Region	NS		
Sektor	NS		
Alle	68		2799

6.3. Manglende job- og kompetenceudvikling og manglende indflydelse

Et centralt krav til medarbejdere og en central mulighed for dem her i det 21. århundredes arbejdsliv er kravet om og muligheden for konstant udvikling af egne kvalifikationer og kompetencer. Denne udvikling finder både sted gennem jobudvikling, dvs. at jobbet for den enkelte medarbejder udvides mht. variation, kompleksitet og ansvar, og gennem mere formaliserede former, fx kurser og efteruddannelse. Over en arbejdskarriere er det derfor væsentligt, at man har bedre og bedre mulighed for at udnytte sine kvalifikationer, at man har muligheder for at deltage i efteruddannelse og kurser. Især kurser er et centralt element for almindelige lønmodtageres udviklingsmuligheder, hvorfor disse understøttes af en række bestemmelser i de kollektive overenskomster, både om retten til at deltage i kurser og gennem afsættelse af økonomiske midler.

På dette område er det danske aftalesystem langt fremme i forhold til andre europæiske lande og i det hele taget, men det rejser jo spørgsmålet om, hvorvidt atypisk ansatte også er omfattet af disse muligheder, eller om de – fordi de ikke hører til virksomhedernes faste stab – risikerer at falde bagud i kapløbet om at hænge på, når det gælder udviklingen af kompetencer og kvalifikationer.

I dette afsnit ser vi på dette spørgsmål ud fra de følgende temaer fra undersøgelsen:

- Deltagelse i MUS
- Tilbud om kurser eller efteruddannelse
- Deltagelse i kurser eller efteruddannelse
- Udnyttelse af kvalifikationer i arbejdet.

Individuelle medarbejdersamtaler – eller medarbejderudviklingssamtaler (MUS) – med det formål at kortlægge den enkeltes forhold til virksomheden – dvs. både virksomhedens ønsker til den enkelte og den enkeltes ønsker til virksomheden – er i dag et centralt aspekt ved den mere individualiserede relation mellem virksomhed og medarbejder. 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 mere enkelt og direkte kan kommunikere de ønsker, virksomheden har til den enkelte, og hvordan den enkelte kan bidrage til virksomhedens samlede målopnåelse (jf. fx Larsen 2010: kapitel 13). Med andre ord udtrykker tilbud om MUS virksomhedens grad af investering i den enkelte medarbejder og i dennes udvikling. 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/fuldtid, 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 arbejdspladsen og for mulighederne for at påvirke udviklingen af ens eget job, at denne mulighed er til stede. Medarbejdersamtaler har altid eksisteret for visse kategorier af medarbejdere (hyppigt for ledende og særligt betroede medarbejdere) og i visse brancher, men denne praksis har i dag bredt sig så meget, at selve forkortelsen MUS er blevet alment eje blandt beskæftigede. Deltagelse i medarbejdersamtale kan ses som en indikation på, hvor meget virksomheden vil investere i den enkelte medarbejder eller i gruppen af medarbejdere. Nogle har kritiseret udbredelsen af MUS og henviser til, at denne samtale ikke foregår i et magtfrit rum. Denne kritik ændrer dog ikke ved, at MUS'en for medarbejderen er en mulighed for at lancere egne ønsker til ansættelsesforholdets udvikling og til mulighederne for imødekomme egne ønsker ud fra en noget for noget-tankegang: Kræver virksomheden mere

af mig, så kan jeg også fremsætte ønsker eller stille krav. Virksomheden kan jo altid sige nej til medarbejderens ønsker, men så kender medarbejderen også bedre sin situation. Man kan tilføje (jf. nedenfor), at MUS-samtaler bliver hyppigere, jo højere i virksomhedernes hierarki, man kommer, og at manglende tilbud om MUS derfor kan ses som et udtryk for manglende mulighed for individuel indflydelse på egen situation hos dem, der ikke sidder i ledelsespositioner. Ikke mange faglige organisationer – hvis overhovedet nogen – fraråder sine medlemmer at deltage i medarbejdersamtaler. Man skal altså ikke frygte MUS'en (!), men tværtimod vide, hvad man vil med den.

Deltagelse i MUS er belyst i flere tidligere undersøgelser, og i denne har spørgsmålet ganske enkelt været:

- Har du deltaget i en medarbejdersamtale (fx MUS eller lønsamtale) med din overordnede inden for det sidste års tid til halvandet?

Det fremgår af svarene i tabel 6.3.2.(M), at samlet set har ud tre af fem (61 pct.) har været til MUS inden for det sidste halvandet års tid. Ikke noget decideret højt tal, men måske breder der sig en praksis med MUS-samtaler kun hvert andet år, hvilket kan forklare niveauet. Der viser sig imidlertid stadig en meget betydelig forskel på normal- og atypisk ansatte også på dette felt. Hos normalbeskæftigede er frekvensen to tredjedele (67 pct.), mens den hos atypisk ansatte kun er to femtedele (41 pct.). Det er værd at bemærke, at også deltidsansatte uden tidsbegrænsning har en lavere frekvens end de normalbeskæftigede, idet kun knap hver anden deltidsansatte (47 pct.) har deltaget. Man kan næsten kun fortolke resultaterne sådan, at tilbuddet om MUS prioriteres lavere af ledelsen, når det gælder de atypisk ansatte.

Tabel 6.3.1. Andel, der har deltaget i medarbejderudviklingssamtale inden for det sidste år til halvanden, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	67	2662
Atypisk ansatte i alt	41	872
<i>Heraf**</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	47	464
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	29	28
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	35	379
Alle	61	3534

Man kan måske indvende, at midlertidigt ansatte vikarer og deltidsansatte ikke behøver den samme opmærksomhed fra ledelsens side. Vikarerne forsvinder jo igen, så at sige. Men man kan også omvendt sige, at netop midlertidigt ansatte kan have større behov for en individuel samtale (fx om muligheder for fremtidig fastansættelse) og at deltidsansatte bør have den samme demokratiske ret til at blive individuelt hørt som normalbeskæftigede.

Tabel 6.3.2. (M) MUS samtale: Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant		1,3	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	41	0,4	688
Normalbeskæftigede (reference)	67	1,0	2317
Jobstatus**			
Arbejde, der består at ledelse	70	2,3	299
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	72	2,5	375
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	68	2,1	873
Kontorarbejde	64	2,2	472
Håndværkspræget arbejde (reference)	50	1,0	276
Proces og maskinoperatør	53	1,0	162
Salg, service og omsorg	43	1,1	330
Andet	48	1,1	218
Branche**			
Primære erhverv	49	1,3	45
Fremstilling m.v.	67	1,9	424
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	53	1,0	418
Transport	50	0,8	222
Penge og Finans	83	2,4	131
Offentlig administration	64	1,0	1001
Undervisning	63	0,6	204
Øvrige service	54	1,2	560
Region**			
Nordjylland	53	0,6	281
Midtjylland	55	0,8	615
Syddanmark	59	0,8	702
Sjælland	57	0,7	507
Hovedstaden (reference)	65	1,0	900
Alder**			
18 - 29 år	38	0,5	241
30 - 39 år (reference)	58	1,0	333
40 - 49 år	66	1,1	696
50 år og derover	66	1,2	1735
Sektor**			
Privat (reference)	57	1,0	1809
Offentligt	65	1,7	1196
Køn	NS		
Overenskomstdækning	NS		
Uddannelse	NS		
Fagforening	NS		
Alle	61		3005

I den multivariate analyse (tabel 6.3.2(M)) viser det sig, at atypisk beskæftigelse er en selvstændig faktor bag (manglende) MUS. Odds er mere end dobbelt så høje for normalbeskæftigede som for atypisk ansatte. Men desuden spiller det en rolle:

- Hvilken jobstatus man har, idet MUS-frekvensen øges med højere status,
- Hvilken branche man tilhører, idet især bygge-/anlæg, offentlig administration, transport og undervisning ligger lavt,
- Hvilken region man arbejder i, idet afstand fra Hovedstaden mindsker frekvensen,
- Hvilken alder man har (unge deltager mindre), og
- Om man er i den offentlige eller i den private sektor, idet den offentlige sektor også på dette punkt har højere take-up af disse moderne HRM-praksisser.

Således er Jobtype (status i virksomheden) en væsentlig faktor: Indførelsen af MUS har – kan man sige – demokratiseret medarbejdernes adgang til individuel dialog med ledelsen, men denne demokratisering er bestemt ikke nået ud til alle endnu.

Kurser og efteruddannelse er nok en af de ting, man hyppigt taler om i MUS-samtaler. Det er derfor interessant at se på, at de manglende MUS-samtaler hænger sammen med manglende tilbud om netop fx kurser. Det kunne man jo forvente. Desuden er det interessant, om deltagelse i kurser udviser en forskel blandt dem, der har fået tilbuddet, dvs. om der er samme grad af ”take-up” blandt normal- og atypisk ansatte. I undersøgelsen blev der derfor spurgt:

- Har du fået tilbudt kurser eller efteruddannelse i forbindelse med dit job?

Svarene fremgår af tabel 6.3.3. Her ses det, at kurser og efteruddannelse heller ikke er noget, atypisk ansatte ligefrem bliver ”forkælet” med. Hvor næsten tre af fem (58 pct.) blandt de normalbeskæftigede har fået et sådant tilbud, gælder det kun for to ud af fem (39 pct.) blandt de atypisk ansatte. Blandt disse er det især de ansatte via vikarbureau, der scorer lavt, mens de deltidsansatte her måske er en smule bedre med.

Tabel 6.3.3. Andel, der er blevet tilbudt kurser eller efteruddannelse, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	58	2663
Atypisk ansatte i alt	39	881
<i>Heraf 'NS'</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	42	461
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	25	28
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	37	392
Alle	53	3544

Når det gælder andre faktorer viser tabel 6.3.4.(M) er det i det store og hele er de samme faktorer som for deltagelse i MUS, dog bortset fra at overenskomstdækning spiller en rolle for kurser og efteruddannelse. Man kan udlede, at for de faglige organisationer spiller det en større rolle, at

deres medlemmer kommer på kursus end om de kommer til MUS, idet efteruddannelse er et overenskomstansluttende, modsat MUS. Desuden er meget kursusaktivitet baseret på rettigheder i overenskomsterne, så denne signifikante sammenhæng er en bekræftelse af overenskomsternes positive virkning her.

Tabel 6.3.4. (M) Mulighed for kurser og efteruddannelse: Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant		0,8	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	39	0,6	687
Normalbeskæftigede (reference)	58	1,0	2305
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	64	2,3	297
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	66	2,0	372
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	62	1,4	868
Kontorarbejde	49	1,0	469
Håndværkspræget arbejde (reference)	46	1,0	276
Proces og maskinoperatør	50	1,0	162
Salg, service og omsorg	39	0,9	333
Andet	38	0,6	215
Overenskomstdækning**			
Dækket (reference)	59	1,0	2266
Ikke dækket	43	0,7	726
Branche**			
Primære erhverv	50	1,7	46
Fremstilling m.v.	47	1,3	421
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	40	1,0	419
Transport	54	1,8	219
Penge og Finans	66	2,1	130
Offentlig administration	65	1,9	996
Undervisning	67	1,7	202
Øvrige service	43	1,4	559
Uddannelse**			
Ingen erhvervsuddannelse e.l.	39	0,7	543
Erhvervsfaglig uddannelse (reference)	56	1,0	1272
Kort/mellemlang uddannelse	59	0,8	891
Lang videregående uddannelse	62	0,7	286
Alder**			
18 - 29 år	32	0,7	241
30 - 39 år (reference)	49	1,0	334
40 - 49 år	59	1,4	689
50 år og derover	59	1,3	1728
Sektor**			
Privat (reference)	46	1,0	1805
Offentligt	65	1,5	1187
Køn	NS		
Fagforening	NS		
Region	NS		
Alle	53		2992

Dette viser jo, at det kan være betydeligt vanskeligere for atypisk ansatte at følge med kompetencemæssigt, når virksomhederne ikke investerer i dem i samme grad, som i de fastansatte på fuld tid.

Endelig kan man rejse det spørgsmål, om de atypisk ansatte har samme muligheder for eller ikke er tilfredse med at kunne anvende deres tilegnede kvalifikationer, noget andre forskningsresultater tyder kraftigt på. Begrundelsen kan være, at hvor normalbeskæftigede har muligheden for at påvirke eget jobindhold i retning af egen kompetence over tid, så foreligger denne mulighed ikke (eller kun i mindre grad) for atypisk ansatte. Dermed løber de atypisk ansatte en risiko for, at deres tilegnede oplæring eller uddannelse bliver "rusten", fordi den ikke bliver brugt. Nu er det klart, at man ikke anvender alt, man lærte i skolen og under sin erhvervsuddannelse, når man kommer ud i arbejdslivet, men graden af udnyttelse kan alligevel nemt variere. I en amerikansk undersøgelse tilkendegav 36 pct. af de midlertidigt ansatte, at de var overkvalificeret til deres job imod 28 pct. for fastansatte²² (Board of Governors 2014: 22, jf. tillige Felstead m.fl. 2012: 4, Keller & Seifert 2013a: 41). Man kan tilsvarende for Danmark frygte, at atypisk ansatte i højere grad føler sig tvunget til at tage et job, hvor de ikke har mulighed for at udnytte deres kvalifikationer, dvs. job under deres kvalifikationsniveau, og derfor har vi i denne undersøgelse spurgt

- Hvordan vurderer du dine kvalifikationer i forhold til kravene i dit nuværende job?

I tabel 6.3.5. vises, hvor mange der svarede "Jeg er overkvalificeret til mit job". Blandt alle beskæftigede angiver 15 pct., at de føler, at de ikke udnytter deres kvalifikationer, og der er en klar forskel alt efter beskæftigelsesform, idet andelen blandt atypisk ansatte er mere end hver femte (22 pct.), imod 13 pct. blandt de normalbeskæftigede. Det er altså også i Danmark vanskeligere at få et job, hvor man udnytter sit kompetenceniveau, når man ikke har en normalbeskæftigelse.

Tabel 6.3.5. Andel, der føler sig overkvalificeret til deres nuværende job, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	13	2645
Atypisk ansatte i alt	22	863
<i>Heraf 'NS'</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	20	453
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	30	27
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	25	383
Alle	15	3508

Forskellen mellem normal- og atypisk ansatte holder også i den multivariate analyse, hvor man også kan se,

- At mænd i lidt højere grad end kvinder føler sig overkvalificerede,
- At der er i jobkategorierne proces- og maskinoperatør, salg, service og omsorg samt andet, at de ansatte især ikke udnytter deres kvalifikationer, og
- At unge også oftere har denne følelse.

²² Blandt 18-30-årige.

Tabel 6.3.6. (M) Føler sig overkvalificeret: Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		0,2	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk beskæftigede	22 %	1,7	685
Normalbeskæftigede (reference)	13 %	1,0	2305
Køn**			
Mand (reference)	17 %	1,0	1422
Kvinde	14 %	0,7	1568
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	12 %	0,7	300
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	16 %	0,6	376
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	12 %	0,8	867
Kontorarbejde	13 %	0,8	473
Håndværkspræget arbejde (reference)	13 %	1,0	274
Proces og maskinoperatør	17 %	1,7	162
Salg, service og omsorg	20 %	1,7	325
Andet	25 %	2,1	213
Uddannelse**			
Ingen erhvervsuddannelse e.l.	15 %	0,7	547
Erhvervsfaglig uddannelse (reference)	13 %	1,0	1269
Kort/mellemlang uddannelse	18 %	1,7	885
Lang videregående uddannelse	25 %	3,0	289
Alder**			
18 - 29 år	23 %	1,5	240
30 - 39 år (reference)	18 %	1,0	335
40 - 49 år	15 %	1,0	691
50 år og derover	11 %	0,7	1724
Overenskomstdækning	NS		
Branche	NS		
Fagforening	NS		
Region	NS		
Sektor	NS		
Alle	15 %		2990

Det kan være forståeligt, at unge mennesker ikke altid har fået arbejdet sig ind på det felt eller op på det niveau, hvor de rigtigt kan udnytte deres kvalifikationer, fx efter endt uddannelse, men atypisk beskæftigelse spiller en klar rolle herudover.

Det er en central hypotese i projektet, at atypisk ansatte har en anden subjektiv oplevelse af dette at kunne få indflydelse på egen arbejdsituation og på det at være en del af arbejdspladsens fællesskab. I undersøgelsen stillede vi tre spørgsmål om indflydelse på egne arbejdsopgaver og tre spørgsmål, som handlede om hvor meget man er en del af det fællesskab, der eksisterer på arbejdspladsen.

Spørgsmålene om indflydelse på egne opgaver er:

- Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du vil gøre tingene?
- Har du indflydelse på, hvordan du skal udføre dine opgaver?
- Har du indflydelse på, hvilke opgaver du skal løse?

På baggrund af svarene er der konstrueret et additivt indeks, hvorefter dette indeks er delt i to: Dem, der overvejende har svaret høj eller nogen indflydelse, og dem, der har svaret ringe eller ingen indflydelse samlet set. I tabel 6.3.8. vises svarene fordelt på grundlag af dette indeks.

Tabel 6.3.7. Andel, der oplever at have indflydelse på egne arbejdsopgaver, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	77	2668
Atypisk ansatte i alt	61	880
<i>Heraf**</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	71	460
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	37	30
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	63	391
Alle	74	3548

Alt i alt kan man se, at danske lønmodtagere føler, at de har ganske stor indflydelse på egne arbejdsopgaver, det svarer tre ud af fire (74 pct.). Men igen er det tydeligt, at hvor 77 pct. af de normalbeskæftigede mener dette, opfatter kun 61 pct. af de atypisk ansatte dette som situationen. Man kan naturligvis sige, at det stadig er en høj andel, men forskellen er dog påfaldende. Fastholdes man i atypisk beskæftigelse i længere tid, vil man også blive fastholdt i en situation med lavere indflydelse på egne opgaver.

Andre faktorer kan også forklare manglende indflydelse og det er nok ikke synderligt overraskende, at jobstatus og medlemskab af Lederne indebærer større egen indflydelse. Det interessante er derfor, at selv når disse andre faktorer er inddraget, indebærer atypisk ansættelse lavere grad af indflydelse på, hvad man selv laver. Dermed er de atypisk ansatte i en klart mindre tilfredsstillende situation i det daglige arbejdsliv.

Tabel 6.3.8. (M) Hvem har indflydelse på egne arbejdsopgaver? Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		3,2	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	61	0,7	692
Normalbeskæftigede (reference)	77	1,0	2321
Jobstatus**			
Arbejde, der består at ledelse	92	3,7	300
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	83	1,6	376
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	79	0,9	873
Kontorarbejde	75	0,6	476
Håndværkspræget arbejde (reference)	80	1,0	276
Proces og maskinoperatør	47	0,2	161
Salg, service og omsorg	63	0,4	333
Andet	58	0,3	218
Overenskomstdækning**			
Dækket (reference)	72	1,0	2280
Ikke dækket	80	1,6	733
Branche*			
Primære erhverv	74	1,7	46
Fremstilling m.v.	74	1,1	425
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	74	1,0	420
Transport	58	0,7	223
Penge og Finans	77	1,0	130
Offentlig administration	75	1,2	1000
Undervisning	78	1,1	204
Øvrige service	77	1,5	565
Fagforening*			
LO (reference)	72	1,0	1327
FTF	75	0,9	428
AC	77	0,9	259
Lederne	92	1,8	164
Uden for hovedorganisationerne	80	1,5	376
Ikke medlem af fagforening	70	0,9	459
Alder**			
18 - 29 år	62	1,0	244
30 - 39 år (reference)	73	1,0	338
40 - 49 år	79	1,6	696
50 år og derover	77	1,4	1735
Køn	NS		
Jobstatus	NS		
Uddannelse	NS		
Region	NS		
Sektor	NS		
Alle	74		3013

Manglende indflydelse på ens egne, konkrete arbejdsopgaver er et aspekt af, hvordan man føler sig tilpas på en arbejdsplads. Et andet og måske lige så vigtigt spørgsmål er, hvordan man føler sig som en del af arbejdspladsen, om der bliver lyttet til en og om man kan sige fra, hvis noget er kritisabelt (det kan jo være både store og små ting). Er man ”blandt kolleger” (jf. Hvinden 1986, jf. tillige Gundert og Hohendanner 2014, 2015, Keller og Seifert 2013a), er man menneskeligt set ligestillet, er man en del af arbejdspladsens fællesskab, når man er på arbejde, så at sige? Når det gælder disse spørgsmål, har vi stillet de følgende tre spørgsmål:

- I hvilken grad har føler du, at du kan sige fra eller kritisere ting i arbejdet, som du mener, er forkerte?
- I hvilken grad har føler du, at kollegerne lytter til det, du siger omkring arbejdets planlægning og udførelse?
- I hvilken grad har føler du, at du er en del af arbejdspladsens fællesskab?

Også disse er samlet i et additivt indeks for at søge at få et samlet udtryk for den højere eller lavere følelse af deltagelse og integration. At kunne rette kritik og at kollegerne lytter til en er nok helt grundlæggende elementer i forhold til at føle sig anerkendt og som medlem og ikke bare som en halvfremmed ansat på en arbejdsplads. Resultaterne fremgår af tabel 6.3.10(M)

Tabel 6.3.9. Andel, der føler sig som en del af arbejdspladsens fællesskab, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	81	2603
Atypisk ansatte i alt	72	826
<i>Heraf 'NS'</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	74	436
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	56	27
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	71	361
Alle	79	3429

Af denne tabel kan man se, at langt de fleste (næsten fire ud af fem, eller 79 pct.) i høj eller i nogen grad føler sig som en del af fællesskabet, også på det menneskelige plan, men igen kan man også se, at andelen blandt de atypisk ansatte er noget lavere (kun 72 pct.) end blandt de normalbeskæftigede (81 pct.).

I den multivariate analyse ses det, at øvrige faktorer ud over beskæftigelsestype er hhv. jobstatus, hvor kontorarbejde, proces- og maskinoperatør og andet ligger lavt, samt alder, hvor det især er de 30-39-årige, der har lave odds.

Tabel 6.3.10. (M) Integration på arbejdet (Index). Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		9,1	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	72	0,6	656
Normalbeskæftigede (reference)	81	1,0	2271
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	89	1,3	298
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	83	1,0	367
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	83	0,7	857
Kontorarbejde	76	0,5	457
Håndværkspræget arbejde (reference)	85	1,0	268
Proces og maskinoperatør	73	0,3	152
Salg, service og omsorg	74	0,5	321
Andet	65	0,2	207
Alder**			
18 - 29 år	71	1,4	235
30 - 39 år (reference)	74	1,0	325
40 - 49 år	82	1,7	678
50 år og derover	83	1,8	1689
Køn	NS		
Overenskomstdækning	NS		
Branche	NS		
Uddannelse	NS		
Fagforening	NS		
Region	NS		
Sektor	NS		
Alle	79		2927

6.4. Manglende repræsentationssikkerhed

Det danske arbejdsmarked og den danske model har som en central, bærende søjle, at medarbejderne i virksomheder og organisationer har formelle kanaler for at få indflydelse på de vilkår, de arbejder under. Dette omhandler både former for medlemskab (mulighed for kollektiv repræsentation) og dækning af de institutioner, der er fremherskende på det danske arbejdsmarked. Igen kan man sige, at hvis disse repræsentations- og beskyttelsesformer er fraværende for de atypisk ansatte, er deres ansættelsesforhold præget af mangel på rettigheder, de fleste vil opfatte som de normale. Vi har derfor spurgt til to former for medlemskab og to former for mulighed for institutionel repræsentation:

- Medlem af fagforening
- Medlem af a-kasse (forsikret imod ledighed)
- Dækket af kollektiv overenskomst
- Dækket af tillidsrepræsentant (TR).

Når medlemskab af hhv. fagforening og a-kasse er vigtige på det danske arbejdsmarked, skyldes det, at de udtrykker to former for både forsikring og repræsentation. Fagforeningen muliggør organiseret og reguleret repræsentation over for arbejdsgiverparten i selve ansættelsesforholdet, herunder muligheden for at kunne gøre indsigelse over for evt. urimelig behandling. Uden en fagforening er der grundlæggende kun en selv til at tale ens sag, og er man fx blevet uretmæssigt fyret, vil de fleste afstå fra individuelt at føre retssager.²³ Men fagforeningen (tillidsrepræsentanten) beforder også samarbejdet på arbejdspladsen. A-kassen er en del af vores sociale sikrings-system, som det er mindre heldigt at stå udenfor, fordi det centrale er, at der ikke er tale om en social ydelse (hvor man fx er afhængig af partners indkomst), men en arbejdsmarkedsforsikringsydelse, hvor kriterierne for ydelse er strengt relateret til optjente rettigheder i arbejde e.l. I de fleste vestlige lande er arbejdsløshedsforsikring obligatorisk og organiseret af staten eller af statsanerkendte sociale kasser, mens det i Danmark er frivilligt at forsikre sig imod arbejdsløshed og a-kasserne er private organisationer, dog økonomisk set statsunderstøttet. Ideen med ikke-obligatorisk ledighedsforsikring organiseret i a-kasser (den såkaldte Ghent-model) har været en bærende pille på det danske arbejdsmarked, men det er klart, at det at stå uden a-kassemedlemskab er – både for normal- og atypisk ansatte – en klar risikofaktor, et udtryk for at stå uden for samfundets generelle sikringssystem.

Det er derfor uheldigt, når man kan se i tabel (6.4.1.+6.4.2.), at der faktisk er betydelig forskel mellem normal- og atypisk ansatte. Når det gælder fagforening, er organisationsgraden blandt normalbeskæftigede i denne undersøgelse meget høj, nemlig 84 pct., imod 71 pct. for atypisk ansatte. For a-kassen ligger tallene nogenlunde i det samme lag. Når det gælder fagorganisatoriske ressourcer, er der således en betydeligt større gruppe blandt de atypisk ansatte, der ikke har tilgang hertil.

²³ Fx gælder det iflg. Lov om vikaransættelser, at medlemskab af faglig organisation muliggør at en klagesag kan anlægges ved Arbejdsretten (Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. §3, stk. 6).

Tabel 6.4.1. Andel, der er medlem af en fagforening, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	84	2583
Atypisk ansatte i alt	71	840
<i>Heraf**</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	70	436
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	82	28
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	72	376
Alle	81	3423

Tabel 6.4.2. Andel, der er medlem af en a-kasse, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	91	2652
Atypisk ansatte i alt	69	863
<i>Heraf**</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	66	451
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	90	29
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	72	383
Alle	86	3515

Når det gælder den multivariate analyse, spiller andre forhold også ind på både a-kasse- og fagforeningsmedlemskab. For a-kasse er det især jobstatus og overenskomstdækning, hvilken fagforening, man er i samt alder, der spiller en positiv rolle, mens det for fagforening især er jobstatus, overenskomstdækning, uddannelse (ingen uddannelse giver lav organisering) samt igen alder, der spiller ind. Den offentlige sektor har også højere organisering.

Når det gælder de institutionelt-regulative forhold, her defineret som tilstedeværelsen af en kollektiv overenskomst og af TR på ens område, handler dette reelt om de muligheder, man har som ansat for at trække på de fagorganisatoriske ressourcer: Hvis der er kollektiv overenskomst, har dennes regelværk effekt i virksomheden, fagforeningen har adgang til virksomheden og TR (hvis der er valgt en) har en aftalemæssig beskyttelse og kan derfor fremføre ønsker og klagepunkter fra kollegerne uden risiko for sin egen stilling. Tilstedeværelse af overenskomst og af TR er altså centrale for, om ens interesser er repræsenteret i forhold til ledelsen. I tabel (6.4.3.+ 6.4.5.) kan man se hhv. overenskomst- og TR-dækningen.

Tabel 6.4.3. Andel, der er overenskomstdækket, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype*	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	75	2493
Atypisk ansatte i alt	71	745
<i>Heraf**</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	66	375
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	88	25
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	75	344
Alle	74	3238

Tabel 6.4.4. Andel, der har en tillidsrepræsentant, opdelt på normal og atypisk beskæftigelse. Procent 2016

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Normalbeskæftigede	61	2476
Atypisk ansatte i alt	49	749
<i>Heraf 'NS'</i>		
- Deltidsansatte (uden udløbsdato)	46	392
- Midlertidigt ansatte (vikarbureau)	37	19
- Midlertidigt ansatte i øvrigt	52	338
Alle	58	3225

Når det gælder overenskomstdækningen, er forskellene mellem de to grupper ikke store: 75 pct. af de normalbeskæftigede angiver, at de er overenskomst-dækket, imod 71 pct. af de atypisk ansatte. Denne forskel er ikke signifikant i den multivariate analyse, idet andre faktorer – især job-status og branche – spiller en større rolle for overenskomstdækningen (ikke vist i tabel). Det er her værd at bemærke, at midlertidigt vikaransatte har en endda meget høj overenskomstdækning. Dette hænger antageligt sammen med nye bestemmelser i lov om vikarers retsstilling, ifølge hvilken kravet om, at udsendte vikarer skal have vilkår svarende til de ansatte i virksomheden, der udfører samme arbejde, ikke gøres gældende, hvis vikarbureauet selv har indgået eller er omfattet af en kollektiv overenskomst.²⁴ Vikarer udsendt fra vikarbureauer har hermed den højeste overenskomstdækning i den viste tabel!

Til gengæld er forskellene mere betydelige, når det gælder tilstedeværelsen af dækningen af en tillidsrepræsentant (TR). Den generelle TR-dækning i Danmark er 58 pct., hvilket for det første viser, at TR-dækningen kun omfatter knap tre ud af fem lønmodtagere herhjemme, samt for det andet at kun tre fjerdedele af de overenskomstdækkede befinder sig på en arbejdsplads, hvor man også har valgt TR. Det er generelt en vigtigt sag for de faglige organisationer at få medlemmer til at påtage sig hvervet som TR. TR er nemlig fagforeningens lokale og ofte reelle repræsentant direkte på arbejdspladsen. TR-dækningen blandt normalbeskæftigede er på 61 pct. og blandt atypisk ansatte er den kun 49 pct. Dette indebærer en betydelig risiko for, at manglende rettigheder

²⁴ Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v., §3, stk. 5. Jf. tillige Andersen og Karkov 2011.

eller større eller mindre brud på overenskomsterne (fx arbejdstidsbestemmelserne) ikke bliver påtalt. De vilkår for atypisk ansatte, der er gennemgået og analyseret i dette kapitel, viser netop også manglende forekomst af rettigheder og muligheder, og det er oplagt at søge en del af forklaringen i manglende overenskomstdækning og manglende TR-dækning.²⁵

Tabel 6.4.6. (M) Hvem har tillidsrepræsentant? Faktorer, der påvirker fremkomsten i multivariat logistisk analyse. Procent og odds ratio, 2016

Variabel	Procent	Odds ratio	Antal
Konstant**		2,4	
Beskæftigelsestype**			
Atypisk ansatte	49	0,6	623
Normalbeskæftigede (reference)	61	1,0	2206
Jobstatus**			
Arbejde, der består af ledelse	41	0,5	283
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til LVU	69	1,8	344
Arbejde, der forudsætter færdigheder svarende til MVU	64	1,0	829
Kontorarbejde	55	0,8	442
Håndværkspræget arbejde (reference)	59	1,0	267
Proces og maskinoperatør	65	0,9	150
Salg, service og omsorg	49	0,7	310
Andet	55	1,0	204
Overenskomstdækning**			
Dækket (reference)	73	1,0	2166
Ikke dækket	18	0,2	663
Branche**			
Primære erhverv	44	1,3	45
Fremstilling m.v.	56	1,7	400
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	38	1,0	383
Transport	63	1,6	204
Penge og Finans	75	3,7	125
Offentlig administration	75	1,7	963
Undervisning	79	1,4	192
Øvrige service	38	1,0	517
Fagforening**			
LO (reference)	69	1,0	1284
FTF	80	1,2	419
AC	58	0,7	233
Lederne	32	0,6	151
Uden for hovedorganisationerne	39	0,4	336
Ikke medlem af fagforening	34	0,6	406
Sektor**			
Privat (reference)	45	1,0	1674
Offentligt	79	2,6	1155
Køn	NS		
Uddannelse	NS		
Region	NS		
Alder	NS		
Alle	58		2829

²⁵ Tidligere forskning har vist, at regulering og honorering af overarbejde er stærkt påvirket af overenskomstdækning på den enkelte arbejdsplads: På ikke-dækkede arbejdspladser er risikoen for omfattende overarbejde og manglende honorering heraf betydeligt større (Scheuer 1997, 1999).

Af den multivariate tabel 6.4.6.(M) fremgår det, at atypisk beskæftigelse er en signifikant faktor, men at andre faktorer spiller en større rolle for, om TR-dækningen er til stede, bl.a. de følgende:

- Jobstatus, idet kun 41 pct. af lederne har TR, svarende til de halve odds, alt andet lige
- Overenskomstdækning, hvilket ikke er så sært, da overenskomsterne netop yder den TR-beskyttelse, som antagelig er en forudsætning for en reel repræsentation af medarbejdernes interesser
- Branche, hvor primære erhverv, bygge/anlæg og handel, undervisning samt øvrig service ligger lavt
- Fagforening, hvor LO, FTF og til dels AC ligger i den høje ende, mens medlemmer af Lederne, af organisationerne uden for hovedorganisationerne samt de uorganiserede alt andet lige ligger i den lave ende, hvad angår forekomsten af TR.
- Sektor, idet den private sektor har en TR-dækning, der ligger under 50 pct.-mærket.

Sammenfattende viser dette afsnit, at det ikke kun er manglende rettigheder og ringere vilkår, der præger de atypisk ansattes situation. Det er også manglende mulighed for at anvende de repræsentationskanaler, der gælder for flertallet af danske lønmodtagere, der er en del af problemet. Sandsynligheden for at være medlem af en fagforening og for at have en tillidsrepræsentant er klart mindre for de atypisk ansatte. Medlemskabet kan de naturligvis nemt selv gøre noget ved, men om der er TR eller ej på arbejdspladsen for deres kategori af ansatte har de mindre indflydelse på. Muligheden for at blive repræsenteret og blive hørt skabes ikke kun af ydre institutionelle forhold (fagforening, overenskomst), men skal også formidles af personer med tilpas dybtgående arbejdspladskendskab.

6.5. Bliver det bedre? Udviklingen siden 2010 i centrale lønmodtagerrettigheder for de midlertidigt ansatte

I dette afsnit skifter perspektivet lidt. På baggrund af at LO også i 2010 gennemførte en undersøgelse af atypisk ansattes vilkår (LO 2011), er det muligt at sammenligne vilkårene i 2010 med vilkårene i dag på de områder, der også blev spurgt til dengang. I dette afsnit anlægges således et dynamisk perspektiv på tallene, om end fokus her kun er på de midlertidigt ansatte, dvs. de grupper af ansatte, der enten er ansat gennem et vikarbureau eller som er i midlertidigt ansat i øvrigt.²⁶

Denne dynamiske sammenligning er nu foretaget på nogle af de mest centrale lønmodtagerrettigheder, der blev spurgt til i begge undersøgelser, dels rettigheder i selve ansættelsesforholdet (tabel 6.5.1) og rettigheder mht. kollektiv repræsentation (tabel 6.5.2). Når det gælder centrale rettigheder i selve ansættelsesforholdet omhandler disse fire forhold, nemlig:

- Arbejdsmarkedspension (AMP)
- Deltagelse MUS-samtale
- Mulighed for kurser og efteruddannelse
- Ret til feriefridagene (den sjette ferieuge).

²⁶ Det er ikke muligt at sammenligne gruppen af deltidsansatte i de to undersøgelser fra 2010 og 2016. Primært fordi den samlede gruppe af deltidsansatte strukturelt har ændret sig en hel del i denne periode. Antallet af deltidsansatte med under 15 t/u er steget fra 238.000 i 2010 til 291.000 i 2014, en stigning på 22%, mens gruppen af deltidsansatte med 15-36 t/u er faldet med 4% (Danmarks Statistik: *Arbejdskraftundersøgelserne*). Det vil sige, at et tilfældigt sample under alle omstændigheder vil indeholde en anderledes sammensat gruppe. Desuden udelod man i 2010-undersøgelsen deltidsansatte med marginal deltid. Dette er ikke gjort i 2016-undersøgelsen, hvor deltidsansatte omfatter *alle deltidsansatte* med fast ansættelse.

Tre af disse fire rettigheder udspringer af arbejdsmarkedets kollektive overenskomster, idet MUS-samtaler, som det eneste ikke er nævnt i overenskomsterne, men udspringer af moderne HRM- og ledelsespolitikker (jf. fx Larsen 2010: kapitel 13). Tabel 6.5.1 viser udbredelsen af disse rettigheder blandt normalbeskæftigede og blandt midlertidigt ansatte, de sidste opdelt på vikaransatte og på øvrige midlertidigt ansatte. Endvidere vises i højre kolonne udviklingen 2010 til 2016 i procentpoint, og endelig vises som nederste linje under hvert punkt forskellen mellem udbredelsen blandt normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte.

Når det gælder AMP, viser tabellen en stor fremgang fra 48 til 77 pct. for de midlertidigt ansatte, og man kan også se, at forskellen mellem normalbeskæftigede og de midlertidigt ansatte er formindsket betydeligt, fra -46 til -15 procentpoint. Selv om der således stadig er forskel mellem de to grupper, så er der sket et betydeligt fremskridt.²⁷

Når det gælder MUS-samtaler, muligheden for kurser og efteruddannelse samt retten til feriefri-dagene gør den samme tendens sig gældende, om end knap så kraftigt, som når det gælder AMP. Forekomsten af MUS-samtaler er mindsket lidt for normalbeskæftigede (fra 73 til 67 pct.), men øget for midlertidigt ansatte (til 35 pct.), men stadig med en forskel på -32 procentpoint. Muligheden for kurser og efteruddannelse er generelt set faldet betydeligt (dvs. også for normalbeskæftigede, antagelig som en konsekvens af finanskrisen), men også her er forskellen mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte formindsket (fra -61 til -22 procentpoint). Endelig mht. feriefri-dagene er denne mulighed øget for midlertidigt ansatte fra 53 til 74 pct. Forskellen er ligeledes mindsket (fra -39 til -20 procentpoint).

Når det herefter gælder centrale rettigheder mht. kollektiv repræsentation omhandler disse også fire forhold:

- Kollektiv overenskomst i ansættelsesforholdet (OK)
- Tilstedeværelsen af en valgt tillidsrepræsentant (TR)
- Forsikring imod ledighed (medlemskab af a-kasse)
- Medlemskab af fagforening

Tabel 6.5.2 viser udbredelsen af disse forhold. Når det gælder kollektiv overenskomst i ansættelsesforholdet er der for det første ingen synderlig forskel mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte, og der er ikke sket de store forandringer heri heller. Dog er det bemærkelsesværdigt, at ansatte via vikarbureau har oplevet en betydelig stigning i OK-dækningen, fra 62 til 88 pct., eller hele 26 procentpoint. Som nævnt tidligere hænger dette sammen med ny bestemmelser i lov om vikarers retsstilling, ifølge hvilken kravet om at udsendte vikarer skal have vilkår svarende til de ansatte i virksomheden, der udfører samme arbejde, ikke gøres gældende, hvis vikarbureauet selv har indgået eller er omfattet af en kollektiv overenskomst.²⁸

62 pct. af de normalbeskæftigede har en valgt tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads, og dette har ikke ændret sig siden 2010. Til gengæld er dækningen for de midlertidigt ansatte gået noget tilbage, fra 58 pct. i 2010 (næsten det samme som for normalbeskæftigede) til kun 31 i 2016, en tilbagegang på 27 procentpoint. Det er ikke nemt at give en forklaring på dette, især ikke når fagforeningsmedlemskabet faktisk heller ikke har ændret sig mærkbart, som det også fremgår af

²⁷ I en tilsvarende undersøgelse fra 2000 var andelen midlertidigt ansatte med AMP 52 % (LO 2000: 75). I perioden 2000 til 2010 stod udviklingen således nærmest i stampe.

²⁸ Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v., §3, stk. 5.

tabellen. Dels er niveauet uændret (hhv. 84 og 73-4 pct.), dels er forskellen mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte tilsvarende praktisk talt uændret, omkring 10-11 procentpoint. Endelig er forsikringsgraden i a-kasse faldet en smule for midlertidigt ansatte (med 5 procentpoint), men blandt disse er den dog steget markant blandt dem, der kommer via et vikarbureau (med 15 procentpoint).

Alt i alt kan man konstatere, at når det gælder rettigheder i selve ansættelsesforholdet er der sket markante fremskridt for de midlertidigt ansatte, mens tingene ligger på nogenlunde samme niveau, når det gælder kollektive repræsentationsrettigheder, dog bortset fra TR-dækningen, hvor det er gået noget tilbage.

Tabel 6.5.1. Udvikling i vilkår for midlertidigt ansatte i forhold til normalbeskæftigede mht. AMP, Kurser, sjette ferieuge og MUS-deltagelse. Procent i 2010 og 2016.

	2010 (pct.)	2016 (pct.)	2010-2016 (ændring i pct.)
Arbejdsmarkedspension			
Normalbeskæftigede	94	92	-2
Alle midlertidigt ansatte	48	77	29
- Heraf ansat via vikarbureau	46	78	32
- Heraf øvrige midlertidigt ansatte	48	77	29
Forskel mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte	-46	-15	31
MUS samtale			
Normalbeskæftigede	73	67	-6
Alle midlertidigt ansatte	24	35	11
- Heraf ansat via vikarbureau	18	29	11
- Heraf øvrige midlertidigt ansatte	24	35	11
Forskel mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte	-49	-32	17
Mulighed for kurser/efteruddannelse			
Normalbeskæftigede	91	58	-33
Alle midlertidigt ansatte	30	36	6
- Heraf ansat via vikarbureau	14	25	11
- Heraf øvrige midlertidigt ansatte	31	37	7
Forskel mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte	-61	-22	39
Feriefridage (den sjette ferieuge)			
Normalbeskæftigede	92	94	2
Alle midlertidigt ansatte	53	74	21
- Heraf ansat via vikarbureau	25	45	20
- Heraf øvrige midlertidigt ansatte	55	76	21
Forskel mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte	-39	-20	19

Kilde: 2010-tallene er fra LO (2011: 41, 43, 47 og 50), 2016-tallene fra LO-undersøgelsen "Vilkår for atypisk beskæftigede", september-oktober 2016, jf. tabellerne i kapitel 6.

Note: I 2010 er procenten for øvrige midlertidigt ansatte det vægtede gennemsnit for tidsbegrænset og opgavebestemt ansættelse.

Tabel 6.5.2. Udvikling i vilkår for midlertidigt ansatte i forhold til normalbeskæftigede mht. kollektiv repræsentation. Procent i 2010 og 2016.

	2010 (pct.)	2016 (pct.)	2010-2016 (ændring i pct.)
Kollektiv overenskomst			
Normalbeskæftigede	94	92	-2
Alle midlertidigt ansatte	48	77	29
- Heraf ansat via vikarbureau	46	78	32
- Heraf øvrige midlertidigt ansatte	48	77	29
Forskel mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte	-46	-15	31
Valgt tillidsrepræsentant			
Normalbeskæftigede	63	62	-1
Alle midlertidigt ansatte	58	31	-27
- Heraf ansat via vikarbureau	29	14	-15
- Heraf øvrige midlertidigt ansatte	60	32	-28
Forskel mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte	-5	-31	-26
Forsikret mod ledighed			
Normalbeskæftigede	91	91	0
Alle midlertidigt ansatte	78	73	-5
- Heraf ansat via vikarbureau	75	90	15
- Heraf øvrige midlertidigt ansatte	78	72	-5
Forskel mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte	-13	-18	-5
Medlem af fagforening			
Normalbeskæftigede	84	84	0
Alle midlertidigt ansatte	74	73	-1
- Heraf ansat via vikarbureau	71	82	11
- Heraf øvrige midlertidigt ansatte	74	72	-2
Forskel mellem normalbeskæftigede og midlertidigt ansatte	-10	-11	-1

Kilde: 2010-tallene er fra LO (2011: 41, 43, 47 og 50), 2016-tallene fra LO-undersøgelsen "Vilkår for atypisk beskæftigede", september-oktober 2016, jf. tabellerne i kapitel 6.

Note: I 2010 er procenten for øvrige midlertidigt ansatte det vægtede gennemsnit for tidsbegrænset og opgavebestemt ansættelse.

6.6. Sammenfatning

Alt i alt kan man ud fra den ovenstående gennemgang se, at forskellene generelt set i de fleste tilfælde mindst fordobler risikoen (dvs. odds) for ikke at have de rettigheder eller vilkår, som de normalbeskæftigede har, og at forskellene konsekvent vender den samme negative vej hver gang. Når 95 imod 72 pct. har løn under sygdom, så er oddsene forringet fem gange (tabel 6.1.6.(M)) og når 94 imod 76 pct. har ret til de særlige feriedage (tabel 6.1.10.(M)), så er oddsene for at have disse ekstra feriedage forringet fem gange. Hver især kan disse forringelser måske for nogle virke som mindre ting, men når man lægger dem sammen, kommer man ikke uden om, at der samlet set er tale om mærkbare forringelser af vilkårene. Dette berører ikke kun de objektive vilkår, men også følelsen af at være en del af arbejdspladsens fællesskab (tabel 6.3.9.) er markant ringere.

Man kan sige, at de manglende rettigheder og muligheder har høj sammenhæng med tilstedeværelsen af kollektive aftaler/overenskomster i ansættelsen og med medlemskab af fagforening. En hel del af den atypiske beskæftigelse finder sted på de uorganiserede dele af arbejdsmarkedet, og en af de ting, der burde ske for at mindske forskellene mellem normal- og atypisk ansatte, var at mindske denne uorganiserede andel, dvs. især at øge den kollektive overenskomstdækning og øge tilstedeværelsen af tillidsrepræsentanter yderligere. Dette alene ville antagelig mindske de forskelle, der her er beskrevet.

Det er endelig påvist, at disse forringede vilkår ikke kan henvises til at skyldes andre faktorer. Man kunne hævde, at ung alder, manglende uddannelse eller beskæftigelse i bestemte brancher (byggeriet, hotel & restaurationsbranchen e.l.) kunne være forklaringen på de ringere vilkår. I så fald ligger forklaringen et andet sted, og midlerne til at ændre det også. Men det fremgår klart af de gennemførte multivariate analyser, at manglende rettigheder ofte har andre årsager ud over beskæftigelsesformen (normal/atypisk beskæftiget), men at beskæftigelsesformen i næsten alle tilfælde er en selvstændig signifikant forklaringsfaktor, når det gælder rettigheder og vilkår lige fra feriefridage til medindflydelse.

Ser man på udviklingen siden 2010, er det opmuntrende, at vilkårene for midlertidigt ansatte er blevet forbedret.

Kapitel 7. De soloselvstændiges vilkår

En særlig problemstilling ved atypisk beskæftigelse vedrører de soloselvstændige, dvs. personer, der arbejder selvstændigt i den forstand, at de har eget firma, men som ikke har ansatte i dette firma. Analysen af denne persongruppe er udskilt fra analysen af de øvrige atypisk beskæftigede, da den lov- og overenskomstmæssige regulering er så grundlæggende forskellig: I Danmark (som i næsten alle lande i verden) opereres med en næsten absolut opdeling af arbejdsmarkedet i selvstændigt erhvervsdrivende på den ene side og lønmodtagere (ansatte) på den anden. Hvor de førstnævnte selv kan tilrettelægge deres virksomhed alt efter kundeønsker, er personer ansat som lønmodtagere underlagt arbejdsgiverens ledelsesret, men grundlæggende lønmodtagerrettigheder og de sociale forhold for de ansatte søges sikret gennem en række af rettigheder, nedfældet i lovgivning og i kollektive overenskomster og aftaler. Disse rettigheder omfatter aldrig eller kun sjældent selvstændige, som må sikre sig selv, og som vel antages at have midlerne og mulighederne.

Trods den klare opdeling af arbejdsmarkedet har der vel altid eksisteret en gråzone mellem disse to kategorier, hvor personer formelt optræder som selvstændige, men reelt står i et lønmodtagerlignende forhold til en enkelt arbejdsgiver. Problemet synes at være, at en ikke ubetydelig del af denne gruppe ganske vist har eget firma og CVR-nummer, betaler moms osv., men at de reelt ikke er synderligt selvstændige i den forstand, at deres kontraktforhold til opdragsgiver i realiteten modsvarer eller næsten modsvarer et ansættelsesforhold, men uden de former for arbejdsretlig og overenskomstmæssig regulering, der normalt omfatter de ansatte i ansættelsesforholdet.

Pointen er her, at disse personer netop ikke er omfattet af de reguleringer og sikringsordninger, der omfatter de ansatte lønmodtagere. I de seneste årtier har ændringer i virksomhedernes organisationsformer, tekniske innovationer og forretningsformer som subcontracting, privatisering, udlicitering m.m. gjort, at distinktionen mellem lønmodtager og selvstændig i nogle tilfælde kan være noget sløret, hvilket kan have medført en stigning af antallet af personer i denne gråzone. Arbejdsgivere kan i nogle tilfælde have fordel af at anvende denne tilknytningsform, både i forhold til manuelle og ikke-manuelle fagområder, da den mindsker arbejdsgiverens forpligtelser betydeligt: Ingen opsigelsesvarsler, ingen mindsteløn, ingen normal arbejdstid, ingen begrænsning af overtid, ingen løn under sygdom osv. (jf. Neergaard 2016).

Denne diskussion dukker op igen og igen, idet man (jf. ILO 2016: 36-9, Thörnquist 2015) bl.a. taler om:

- Falske selvstændige (*false self-employed*)
- Skjulte ansættelsesforhold (*disguised employment relationships*)
- Afhængig, selvstændig virksomhed (*dependent self-employment*)
- Lønmodtagerlignende personer (*arbeitsnehmerähnliche Personen*)
- Halv-underordnede ansatte (*lavoratori parasubordinati*).

I nogle lande har man derfor udvidet lønmodtagerbegrebet eller sikringsbestemmelserne således, at grupper af soloselvstændige bliver omfattet af visse dele af de reguleringer, der gælder de ansatte, bl.a. i Italien, Portugal, Spanien, Storbritannien, Tyskland og uden for EU bl.a. i Canada og Israel (ILO 2016: 28-9). Nu gælder det jo langt fra alle selvstændige og heller ikke alle soloselvstændige, at de er i et lønmodtagerlignende kontraktforhold, formelt eller uformelt, til en enkelt

opdragsgiver. De fleste er nok ”ægte selvstændige”, men de spørgsmål, der skal undersøges her, er de følgende:

- Hvor stor en del af de soloselvstændige kan skønnes at være i et lønmodtagerlignende kontraktforhold til en eller to opdragsgivere (som altså stort set bliver ækvivalente med arbejdsgivere, men uden arbejdsgiverens arbejds- og personaleretlige forpligtelser)?
- I hvilket omfang har eller mangler de soloselvstændige de rettigheder og muligheder, som gælder i det normale ansættelsesforhold, jf. analysen af de atypisk ansatte?

7.1. Andel soloselvstændige i lønmodtagerlignende arbejdsforhold

I første omgang ser vi rent deskriptivt lidt nærmere på gruppen af soloselvstændige, jf. tabel 7.1.1.

Tabel 7.1.1. Soloselvstændige fordelt på køn, alder, uddannelse, faglig organisation, a-kasse og branche. Procent lodret 2016

Variabel	Procent	Antal
Køn		
Mand	70	132
Kvinde	30	57
Alder		
18 - 29 år	10	18
30 - 39 år	15	26
40 - 49 år	18	31
50 år og derover	57	99
Uddannelse		
Ingen erhvervsuddannelse e.l.	30	56
Erhvervsfaglig uddannelse	28	52
Kort/mellemlang videregående uddannelse	22	42
Lang videregående uddannelse	20	38
Fagforening (hovedorganisationer)		
Ikke medlem	72	126
Uden for hovedorganisationerne	13	23
Lederne	2	4
FTF	4	7
LO	2	4
AC	6	11
A-kasse (hovedorganisationer)		
Ikke medlem af A-kasse	58	105
LO	2	4
FTF	3	6
AC	7	12
Uden for hovedorganisationerne	26	48
Lederne	3	5
Min A-kasse	1	2
Branche		
Primære erhverv	9	17
Fremstilling m.v.	4	7
Bygge og anlæg, handel m.v.	18	34
Transport	7	12
Penge og Finans	3	5
Offentlig administration	14	26
Undervisning	1	2
Øvrige service	45	83

Det fremgår af denne tabel, at størstedelen af de soloselvstændige er mænd (70 pct.), mere end halvdelen er 50 år eller mere (57 pct.), de har en relativt høj uddannelse, idet 20 pct. har en lang videregående uddannelse (imod 10 pct. i den øvrige arbejdsstyrke), næsten tre fjerdedele er ikke medlem af en fagforening (72 pct.) og mere end halvdelen er ikke forsikret imod ledighed (58 pct.). De forekommer hyppigst i brancher som øvrig service, bygge & anlæg, handel, samt inden for offentlig administration. Det er klart, at en forsikringsgrad mod ledighed på 42 pct. ligger langt under den tilsvarende grad for lønmodtagere, både de normalbeskæftigede (91 pct.) og de atypisk ansatte (69 pct.), jf. tabel 6.4.2. (i kapitel 6).

I denne undersøgelse har vi stillet to spørgsmål, der skal belyse, om de soloselvstændige kun eller i hovedsagen arbejder for en enkelt opdragsgiver. Disse spørgsmål er:

- Hvor mange kunder har du haft i dit firma i det sidste halve års tid?
- Arbejder du ofte for den samme kunde?

De to spørgsmål skal belyse, hvor stor en del af de soloselvstændige, der kan siges at være lønmodtagerlignende. Svarene fremgår af tabel 7.1.2:

Tabel 7.1.2. Soloselvstændiges antal kunder det sidste halve års tid samt om de ofte arbejder for samme opdragsgiver. Procent lodret.

	Procent	Antal
Antal kunder det sidste halve års tid		
Én større kunde	9	14
Én større kunde og 1-3 mindre	30	49
3-4 omtrent lige store kunder	12	20
Flere end 4 kunder	49	81
Arbejder du ofte for den samme kunde?		
Ja	83	148
Nej	17	30

Svarmønstrene viser, at næsten fire ud af ti soloselvstændige (39 pct.) kun har én større kunde, evt. suppleret med nogle mindre samt at en meget høj andel ofte arbejder for samme kunde. Man kan naturligvis ikke fastslå, at alle de 39 pct., der i alt væsentligt lever af at arbejde for én større kunde eller opdragsgiver, lige så godt kunne være ansat hos denne opdragsgiver, men det er alligevel påfaldende, at så høj en andel af de soloselvstændige er afhængige af en enkelt kunde eller opdragsgiver. Dette skaber netop det afhængighedsforhold mellem parterne, som indebærer en betydelig risiko for den soloselvstændige, en risiko, der ikke modvirkes eller afbødes af fx lovgivningsmæssige rettigheder, af ledighedsforsikring eller af bestemmelserne i en kollektiv overenskomst.

Et forsigtigt skøn – baseret på international kortlægning, bl.a. ILO (2016: 98-102) og Manyika m.fl. (2016) – kan være, at knap 15-20 pct. af de soloselvstændige er i et lønmodtagerlignende arbejdsforhold internationalt. Dette svarer til knap 1 pct. af den samlede gruppe af lønmodtagere

og soloselvstændige, eller 25-30.000 personer. Om andelen reelt er større eller mindre i Danmark er vanskeligt at sige, men tallet (knap 1 pct.) er nok ikke helt galt.

7.2. De soloselvstændiges position: Manglende rettigheder og muligheder

I dette afsnit sættes der fokus på at sammenligne rettigheder og muligheder for soloselvstændige med de tilsvarende for lønmodtagere (normalbeskæftigede og atypisk ansatte), så vidt det nu kan lade sig gøre. Det er velkendt, at man som selvstændig mangler en del af den sikkerhed, der omgiver et ansættelsesforhold, i de fleste tilfælde til gengæld for større grader af frihed, men det er nok knap så velkendt, i hvilket omfang netop soloselvstændige står uden dækning i forbindelse med fx sygdom, pensionsopsparing m.m. En selvstændig med ansatte, der bliver syg, er mere sikret imod (kortvarig) sygdom, fordi de ansatte ofte kan udføre (en del af) arbejdet, selv om chefen er syg, men en soloselvstændig kan jo ikke sende andre. Han/hun må bære det eventuelle tab selv. Temaerne i det følgende følger temaerne i kapitel 6 om lønmodtagere ovenfor.

Løn under sygdom

Langt de fleste normalbeskæftigede har løn under sygdom, og flertallet af atypisk ansatte har også. Soloselvstændige kan også forsikre sig til at have løn under sygdom, men her er andelen betydeligt lavere, jf. tabel 7.2.1.

Tabel 7.2.1. Løn under sygdom for normalbeskæftigede, atypisk ansatte og soloselvstændige. Procent 2016.

Ansættelsestype**	Procent	Antal
Har løn under sygdom		
Soloselvstændige	30	56
Atypisk ansatte	73	763
Normalbeskæftigede	95	2547
Alle	89	3366

Som det kan ses, er der en virkelig markant forskel. Langt flertallet af arbejdsmarkedets ansatte er dækket af løn under sygdom via deres ansættelsesforhold, mens dette kun gælder knap en tredjedel (30 pct.) af de soloselvstændige. Denne risikofaktor, som til en vis grad bæres af virksomheden, når man er ansat, må den soloselvstændige simpelthen bære selv. Risikoen flyttes fra virksomhed til enkeltperson, når man skifter status fra ansat til selvstændig.

Pensionsopsparing

Som tidligere vist har en betydelig del af de normalbeskæftigede en arbejdsmarkedspension e.l., og selv blandt atypisk ansatte er andelen høj, om end knap så høj. Soloselvstændige deltager ikke i arbejdsmarkedspension eller andre kollektive pensionsordninger, og de er derfor blevet spurgt, om de selv sparer op til pension, og om de føler, at de sparer tilstrækkeligt op hertil. Svarene fremgår af tabel 7.2.2.

Tabel 7.2.2. Arbejdsmarkedspension/selvstændig pensionsopsparing samt følelse af tilstrækkelig pensionsopsparing for normalbeskæftigede, atypisk ansatte og soloselvstændige. Procent 2016.

Ansættelsestype**		
Har arbejdsmarkedspension/har selvstændig pensionsopsparing	Procent	Antal
Soloselvstændige	59	111
Atypisk ansatte	72	748
Normalbeskæftigede	92	2536
Alle	87	3395
Føler at de sparer tilstrækkeligt op til pension	Procent	Antal
Soloselvstændige	50	166
Atypisk ansatte	48	754
Normalbeskæftigede	74	2455
Alle	67	3375

Det fremgår af tabel 7.2.2., at andelen af soloselvstændige med en pensionsopsparing er knap tre ud af fem (59 pct.), hvilket er under det samlede niveau for de atypisk ansatte (72 pct.) og langt under niveauet for normalbeskæftigede (92 pct.). Andelen, der føler, at de sparer tilstrækkeligt op til pension er for alle grupperne lavere end dette, og her er vurderingen den samme blandt de soloselvstændige og blandt atypisk ansatte. Kun hver anden soloselvstændig føler, at pensionsopsparingen er tilstrækkelig.

Der består således en betydelig risiko for ikke at have pensionsopsparing, når man skifter fra at være ansat til at være soloselvstændig.

Jobudvikling

Soloselvstændige kan ikke holde MUS-samtaler med sig selv, og deltagelse i kurser og efteruddannelse er noget, som de selv skal tage initiativ til og selv finansiere. Man kunne tro, at selvstændige har større økonomisk råderum for dette, men det gælder nok langt fra for alle. Deltagelse i kurser og efteruddannelse er i hvert fald yderst forskellig for soloselvstændige og for ansatte lønmodtagere, jf. tabel 7.2.3.

Tabel 7.2.3. Deltagelse i kurser/efteruddannelse for normalbeskæftigede, atypisk ansatte og soloselvstændige. Procent 2016.

Ansættelsestype**		
Har deltaget i kurser/efteruddannelse	Procent	Antal
Soloselvstændige	21	188
Atypisk ansatte	23	881
Normalbeskæftigede	39	2663
Alle	34	3732

Note: Svarene for normalbeskæftigede og atypisk ansatte er baseret på svar i to spørgsmål: Om man har fået tilbudt kurser og (hvis ja), om man har deltaget.

Det er her markant, at soloselvstændige og atypisk ansatte ligger på samme noget lavere niveau end normalbeskæftigede. Hvor næsten fire ud af ti normalbeskæftigede (39 pct.) har deltaget i kurser eller efteruddannelse, gælder dette kun to ud af ti (21 pct.) for soloselvstændige. Dette viser, at mulighederne for opdatering af ens kvalifikationer er klart ringere for soloselvstændige (og atypisk ansatte) end for normalbeskæftigede. Man risikerer derfor – hvis man går fra at være ansat til at være soloselvstændig – at ens rettigheder og muligheder forringes, med klart mindre frekvens for efteruddannelse til følge.

Medlemskab af a-kasse og faglig organisation

Endelig skal der ses på ledighedsforsikring og medlemskab af faglig organisation. Det førstnævnte er jo en ren forsikring, mens den anden dels har at gøre med faglig repræsentation – nok mindre vigtigt for de soloselvstændige – dels med at høre hjemme i det professionsfaglige fællesskab, som den faglige organisation også kan udgøre. Fordelingen fremgår af tabel 7.2.4.

Tabel 7.2.4. Andel med medlemskab af a-kasse og faglig organisation for soloselvstændige, atypisk ansatte og normalbeskæftigede

Ansættelsestype**		
Medlem af a-kasse	Procent	Antal
Soloselvstændige	43	183
Atypisk ansatte	69	863
Normalbeskæftigede	91	2652
Alle	87	3395
Medlem af fagforening?	Procent	Antal
Soloselvstændige	28	174
Atypisk ansatte	71	840
Normalbeskæftigede	84	2583
Alle	78	3597

Det er forventeligt, at soloselvstændige har lavere organisationsgrad i såvel a-kasse som faglig organisation og det er også forventeligt, at især organisationsgraden i fagforening er lav. Men det er samtidig klart, at sikkerhedsnettet i forhold til ledighed er langt mindre tæt for soloselvstændige end det er for normalbeskæftigede (43 imod 91 pct. forsikrede). De soloselvstændige løber simpelt hen en større risiko.

Når det gælder repræsentation og fag-fagligt fællesskab gælder det, at en del soloselvstændige melder sig ind i en relevant erhvervsorganisation i stedet for at stå i fagforening. Nogle gør endda begge dele, jf. tabel 7.2.5.

Tabel 7.2.5. Medlemskab af erhvervsorganisation og fagforening for soloselvstændige. Procent lodret 2016.

	Procent	Antal
Medlem af erhvervsorganisation og faglig organisation	5	9
Medlem kun af erhvervsorganisation	12	21
Medlem kun af faglig organisation	26	46
Ikke medlem af nogen af delene	58	104
Alle	100	180

Som det fremgår af tabel 7.2.5. er kun 5 pct. medlemmer af både en erhvervs- og en faglig organisation, mens et godt stykke over halvdelen (58 pct.) ikke er medlemmer af nogen af delene. Det mest bemærkelsesværdige er dog, at det er en større del af de soloselvstændige, der opretholder deres medlemskab af en faglig organisation (26 pct.), end der er soloselvstændige, der melder sig ind i en erhvervsorganisation. Samlet set er 31 pct. af de soloselvstændige stadig medlemmer af en faglig organisation, hvilket modsvarer det forhold, at en del af disse organisationer har særlige sektioner for selvstændige. Dette er åbenbart ikke uden effekt. Men flertallet af de soloselvstændige er ikke medlemmer af en organisation, der kan repræsentere dem.

7.3. Sammenfatning

Man kan sammenfatte dette kapitel til, at knap 15-20 pct. af de soloselvstændige er i et lønmodtagerlignende arbejdsforhold. De kunne antagelig lige så godt være normalbeskæftigede, set ud fra deres relation til opdragsgiver, og som kapitlets øvrige analyser viser, mangler de soloselvstændige – på lige fod med andre atypisk beskæftigede og i nogle tilfælde endda i højere grad – en række af de rettigheder og muligheder, der er indlejret i det normale ansættelsesforhold. Dette gælder forhold som løn under sygdom, pensionsforhold, kurser og efteruddannelse, ledighedsforsikring samt medlemskab af organisationer med henblik på kollektiv repræsentation.

Kapitel 8. Konklusion

To hovedspørgsmål har været undersøgt i denne rapport: (1) Bliver der stadig flere med risikofyldte ansættelses- eller beskæftigelsesforhold på det danske arbejdsmarked? Hvordan udvikler de reelle tal sig? Og (2) hvilken status, hvilke muligheder og hvilke rettigheder har de atypisk beskæftigede herhjemme, når man inddrager deres specifikke kontraktstatus, dvs. om de er deltidsansatte, midlertidigt ansatte eller soloselvstændige, set i forhold til det normale ansættelsesforhold? Er der et underskud af rettigheder og muligheder (såkaldte ”work deficits”, jf. ILO 2016: 247) og kan man tale om, at disse grupper af atypisk beskæftigede er underlagt forhøjede prekærhedsrisici (”erhöhten Prekaritätsrisiken”, jf. Keller & Seifert 2013a: 131)? Har alle beskæftigede samme grundlæggende rettigheder, eller bliver de forskelsbehandlet på baggrund af kontraktformen?

Dette er de grundlæggende spørgsmål, der behandles i denne rapport. I indledningen blev der opstillet de følgende hypoteser:

- A. Der vil kunne påvises mere usikkerhed i form af færre rettigheder og muligheder for atypisk beskæftigede set i forhold til normalbeskæftigede, dvs. personer med fast ansættelse på fuld tid.
- B. De atypisk beskæftigede har trods fælles højere usikkerhed ikke samme grader af usikkerhed på de enkelte områder. På nogle punkter vil fx midlertidigt ansatte eller soloselvstændige have større usikkerhed end fx deltidsansatte (og vice versa).

Mere konkret vil dette give sig udslag på de følgende centrale områder i ansættelsesforholdet:

- Manglende lønmodtagerrettigheder og -beskyttelse generelt
- Ulige rammeøkonomiske vilkår
- Manglende job- og kompetenceudvikling og manglende indflydelse
- Manglende repræsentationssikkerhed.

Som det fremgår, er der på disse fire punkter betydelige forskelle mellem atypisk ansatte og normalbeskæftigede lønmodtagere (kapitel 6), og også de soloselvstændige – hvoraf en del er i et lønmodtagerlignende kontraktforhold – mangler rettigheder og muligheder (kapitel 7).

Analyserne kan opsummeres på denne måde, når det gælder deltidsansatte og midlertidigt ansatte:

- Når det gælder de deltidsansattes andel af det samlede antal beskæftigede, er denne steget fra ca. 20 til knap 25 pct. i perioden fra 2000 til 2015. Denne stigning fandt især sted i årene frem til 2010. I perioden herefter er der dog sket en forskydning, idet flere i dag arbejder på marginal deltid, jf. kapitel 4.
- Midlertidigt ansatte: Her har andelen ligget stabilt på 2-3 pct. for midlertidige deltidsstillinger og 5-6 pct. for midlertidige fuldtidsstillinger, samlet set ca. 8 pct. Der synes ikke at være de store ændringer på dette felt.
- Grundlæggende sikring og rettigheder: Atypisk ansatte har klart større risiko for at mangle ret til løn under sygdom, løn under barns sygdom og løn under barsel og de har også større risiko for ikke at have ret til den overenskomstbestemte sytten feriedage (afsnit 5.1).

- Økonomiske rammevilkår, kort og langt sigt: Atypisk ansatte har klart større risiko for at blive ledige, langt færre oplever deres økonomiske situation som forudsigelig, færre har arbejdsmarkedspension og færre vurderer, at de har en tilstrækkelig pensionsopsparing (afsnit 5.2).
- Kompetenceudvikling og indflydelse: Færre atypisk ansatte har deltaget i en MUS-samtale, færre får tilbudt kurser og efteruddannelse, flere føler, at de ikke kan udnytte deres kompetencer til fulde i deres arbejde, færre har indflydelse på eget arbejde og færre føler sig som "en af os", dvs. færre er en del af arbejdspladsens fællesskab (afsnit 5.3).
- Manglende repræsentationssikkerhed: Færre er medlemmer af en fagforening eller en a-kasse, og langt færre har en tillidsrepræsentant, selv om overenskomstdækning praktisk talt er den samme som for normalbeskæftigede (afsnit 5.4).
- I et dynamisk perspektiv er det interessant, at vilkårene for midlertidigt ansatte er forbedret siden 2010. Der er som vist stadig en afstand op til de normalbeskæftigede, men den er formindsket.

Når det gælder de soloselvstændige, så viser analyserne i kapitel 7, at

- De soloselvstændiges andel af det samlede antal beskæftigede i perioden 2010-16 har reelt set været svagt faldende siden 2010 og ligger i dag på 4,3 pct. Forud for dette var der dog i starten af krisen 2008-2010 sket en stigning i antallet af soloselvstændige, således at antallet af soloselvstændige i 2015 ligger højere end det gjorde i år 2000.
- Kun en tredjedel af de soloselvstændige har forsikret sig lønmæssigt imod at blive syge eller komme til skade, imod 95 pct. af normalbeskæftigede og 73 pct. af de atypisk ansatte, som har denne dækning via ansættelsesforholdet.
- Kun knap 60 pct. af de soloselvstændige har en selvstændig pensionsopsparing (imod hhv. 92 og 72 pct. for normal- og atypisk ansatte).
- Kun godt 20 pct. har deltaget i kurser eller efteruddannelse, hvilket svarer til niveauet for atypisk ansatte, men ligger langt under de knap 40 pct. for de normalbeskæftigede.
- Under halvdelen af de soloselvstændige er a-kasse-medlemmer og under halvdelen er medlemmer af en økonomisk interesseorganisation, der kan repræsentere deres interesser i forhold til samfundet og til andre erhvervsgrupper.

På rigtigt mange områder står atypisk beskæftigede derfor bagest i køen. Når der er tale om rettigheder, sikringer, kompetenceudvikling står de bagest, og når det gælder at sikre sit job ved personaleindskrænkninger, er de atypisk beskæftigede også de mindst sikre.

Man kan roligt fastslå, at dette er en uheldig behandling af bestemte, udvalgte erhvervsgrupper den dag i dag. Om omfanget af atypisk beskæftigelse vil stige i fremtiden, er vanskeligt at spå om, og det er ikke denne rapports tema, men man kan uden tvivl sige, at hvis omfanget stiger, hvad enten det skyldes virksomhedernes ønsker og praksis eller det skyldes ønsker hos visse dele af de beskæftigede, så vil den uundgåelige konsekvens blive, at lige så mange flere på arbejdsmarkedet kommer til at mangle de rettigheder og muligheder, der gælder for flertallet i dag, hvis ikke der bliver gjort mere for at rette op på vilkårene for disse grupper.

Kapitel 9. Litteratur

Andersen, SK og R Karkov (2011): "Vikarer inden for og uden for den danske model." I TP Larsen (red.): *Insidere og outsiders. Den danske models rækkevidde*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag: 155-75.

Arnholtz, J & SK Andersen (2016): *Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen - omfang, konsekvenser og udfordringer*. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Board of Governors of the Federal Reserve System (2014) *In the Shadow of the Great Recession: Experiences and Perspectives of Young Workers*. Washington, DC. November 2014.

Cordes, T. & Frosch, M. (2016): *Databrud i AKU fra 2016*. Danmarks Statistik. Arbejdsmarked

Crouch C (2015): "Labour Market Governance and the Creation of Outsiders." *British Journal of Industrial Relations* 53(1): 27-48.

DA (2014): *Arbejdsmarkedsrapport*. København: Dansk Arbejdsgiverforening.

Danmarks Statistik (2013): *120.000 er ufrivilligt på deltid*. Nyt fra Danmarks Statistik, 27. november 2013, nr. 632. Arbejdskraftundersøgelsen, tema. 3. kv. 2013. Arbejde, løn og indkomst.

Danmarks Statistik (2016): *3/10 Midlertidigt ansatte vil ikke fastansættes*. Nyt fra Danmarks Statistik, 14. december 2016, nr. 530. Arbejdskraftundersøgelsen, tema. 3. kv. 2016. Arbejde, løn og indkomst.

Danmarks Statistik (2017). <http://statistikbanken.dk/>

Doeringer, PB & Piore, MJ (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. London: ME Sharpe

Eichhorst, W. (2015): "The unexpected appearance of a new German model." *British Journal of Industrial Relations*, 53 (1): 49-69.

Eichhorst, W & V Tobsch (2013): *Has Atypical Work Become Typical in Germany?* Bonn: IZA (Institute of Labor Economics) Discussion Paper 7609, September.

EP (2016): *Precarious employment in Europe, Part 1: Patterns, trends, and policy strategy*, Brussels: European Parliament, July.

European Commission (2007): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Luxembourg: Office of the European Communities.

Eurostat (2017). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Felstead, A, D Gallie, F Green and H. Inanc (2012) *Skills at Work in Britain. First Findings from the Skills and Employment Survey*. London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education.

Gundert, S & C Hohendanner (2014) "Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany." *Acta Sociologica* 57(2): 135-52.

- Gundert, S & C Hohendanner (2015): "Active Labour Market Policies and Social Integration in Germany: Do 'One-Euro-Jobs' Improve Individuals' Sense of Social Integration?" *European Sociological Review* 31(6): 780-97.
- Hill, S (2015): *Raw Deal. How the "Uber Economy" and Runaway Capitalism are Screwing American Workers*. New York, NY: St. Martin's Press.
- Hvinden, B. (1986) *Kolleger imellom. Arbeidskulturen i servicebedriften*. Oslo: Universitetsforlaget.
- ILO (2016): *Non-Standard Employment around the World. Understanding challenges, shaping prospects*. Geneve: International Labor Organization.
- Ilse, A. (2016): "From living wage to living hours – the Nordic version of the working poor." *Labour and Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 26:1, 40-57.
- Keller, B & H Seifert (2013a): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Hans Böckler Stiftung. Berlin: Edition Sigma.
- Keller, B & H Seifert (2013b): "Atypical employment in Germany. Forms, development, patterns." *Transfer. European Review of Labour and Research*. 19(4): 457-74.
- Kristiansen, J (2016): "Den Danske Model – er det historiske fundament ved at smuldre?" Larsen, TP & A Ilse (red.): *Den danske model set udefra. Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag: 179-91.
- Larsen, HH (2010): *Human Resource Management – Licence to Work*. København: Forlaget Valmuen.
- Larsen, TP (2008): *EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse – effekter i den kommunale sektor*. København: FAOS forskningsnotat nr. 97.
- Larsen, TP (2011, red.): *Insidere og outsiders. Den danske models rækkevidde*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- LO (2000): "Nye ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked." Af M Madsen & A Petersen. *LO-Dokumentation* nr. 2: 55-99.
- LO (2011): "Arbejde på risikovilkår – Flexibilitet og manglende tryghed." Af S Scheuer. *LO-Dokumentation* nr. 2: 5-69.
- Madsen, PK, O Molina, J Møller & M Lozano (2013): "Labour market transitions of young workers in Nordic and southern European countries: the role of flexicurity." *Transfer. European Review of Labour and Research* 19(3): 325-43
- Manyika, J, S Lund, J Bughin, K Robinson, J Mischke & D Mahajan (2016): *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy*. San Francisco, CA: McKinsey Global Institute.
- Mooi-Reci, I & R Dekker (2015): "Fixed-Term Contracts: Short-Term Blessings or Long-Term Scars? Empirical Findings from the Netherlands 1980-2000." *British Journal of Industrial Relations* 53(1): 112-35.
- Neergaard, K (2016): *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv*. Oslo: FAFO-rapport 2016:07.

- OECD (2014): *Employment Outlook*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development
- OECD (2017). <http://stats.oecd.org/>
- Scheuer, S (1997): *Arbejdstid og overenskomst*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Scheuer, S (1999): The Impact of Collective Agreements on Working Time in Denmark. *British Journal of Industrial Relations*, 37(3): 463-483.
- Scheuer, S (2004): "Ferie dage og valgfrihed – Kan kollektive overenskomster og individuel valgfrihed forenes?" *Økonomi og Politik*, 77(4): 52-72.
- Scheuer, S (2009): *Funktionær eller ej? Funktionæransættelsens omfang og betydning i den danske aftalemodel*. København: En rapport for HK/Privat. (jf. Scheuer, S og KR Hansen (2011) "Funktionærloven – en lønmodtagerlov for de fleste?" *Samfundsøkonomen* nr. 2, april 2011: 24-31).
- Standing, G (2009): *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Standing, G (2011): *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Standing, G (2014): *A Precariat Charter. From Denizens to Citizens*. London: Bloomsbury.
- Svalund, J (2013): "Labor Market Institutions, Mobility, and Dualization in the Nordic Countries." *Nordic journal of working life studies* 3(1): 123-44.
- Thörnquist, A & Å-K Engstrand (2011): *Precarious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*. Series Work & Society, Volume 70. Brussels: P.I.E. Peter Lang Publishing Group.
- Thörnquist, A (2015): "False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 31(4): 411-429.

ISBN-elektronisk: 978-8777-35-391-8