



*Oplæg CSA's Årskonference april 2018*

## **Usikre vilkår på det danske arbejdsmarked – illustreret ved marginalt deltidsansatte**

Trine P. Larsen,  
FAOS, Sociologisk Institutet,  
Københavns Universitet,  
Danmark.



## Disposition

- **Usikre ansættelser – definition og typer**
- **Metodiske overvejelser og beregninger**
- **Usikre ansættelser og den seneste udvikling på det danske arbejdsmarked**
- **Usikre ansættelser en udfordring for den enkelte og den danske model**
- **Opsamling og spørgsmål**



## Usikre ansættelser – definition og typer

### Hvem er de usikre ansatte?

- Stor uenighed om, hvad der definerer usikre ansatte
- Usikre ansatte er lønmodtagere, hvis ansættelseskontrakt ikke er en fast fuldtidsansættelse.
- Dækker en bred vifte af lønmodtagere:
  - *Deltidsansatte* som fx lang deltid, marginal deltid (under 15 timer)
  - *Tidsbegrænset ansatte* som fx projektansatte, begivenhedsansatte og med slutdato
  - *Nultimerskontrakter* - (tilkaldevikarer, reserver, afløsere mv. )
  - *Bureauvikarer*
  - *Fleksjobbere*,
  - *Selvstændige uden ansatte* som fx freelancere, eksterne konsulenter, platformsarbejdere mv.
- Overrepræsentation af kvinder, migranter og unge



## Usikre ansatte – definition og typer

- Øget fokus på usikre ansatte – både akademisk og politisk
  - Usikre ansatte – større risiko for mindre gunstige løn- og arbejdsvilkår
  - Ofte lighedstegn mellem atypiske ansatte og usikre/prekære ansatte

### **MEN...**

- Kan være atypisk ansat, men ikke nødvendigvis prekær eller usikre ansat.
- Fast fuldtidsstilling – ingen garanti mod usikre ansættelsesforhold
- Litteraturen opererer med forskellige begreber - dækker ofte samme fænomen:
  - Prekære ansættelser Standing (2011)
  - Kvalitets- og ikke kvalitetsjob (Lyonette 2015)
  - Kerne- og perifere medarbejdere (Doeringer og Piore 1971)
  - Insidere – outsiders (Lindbeck and Snower 1988)
  - Good and bad jobs (Kalleberg, 2009)
  - Protective gaps (Grimshaw et al. 2016)



# Protective gaps (Grimshaw et al. 2016)

## 1. Employment protection gaps

**Minimum standards gaps**  
(minimum wages, maximum hours, paid holidays, sick pay, pensions)

**Eligibility gaps**  
(employment status/age/length of job/hours or income thresholds)

**Upgrading gaps**  
(regulated pay progression in line with cost of living)

**Integration gaps**  
(fragmentation due to outsourcing; limited rights to move to stable contracts or change hours)

## 2. Social protection & integration gaps

**Entitlement gaps**  
(length of job/ hours or income thresholds )

**Contribution gaps**  
(state subsidies - minimum out of work benefits/ in-work benefits/ employer subsidies )

**Integration gaps**  
(access to housing or credit linked to employment status & security as well as income)

## 3. Representation gaps

**Institutional gaps**  
(lack of unions, works councils at workplace, social dialogue at sector or supply chain)

**Eligibility gap**  
(lack of access to institutions due to employment status/ contract/ hours/ location)

**Involvement gaps**  
(lack of organising efforts, or efforts to involve in institutions or access to managers)

## 4. Enforcement gaps

**Mechanism gaps**  
(gaps in access, process, inspections, sanctions, whistleblower protection)

**Awareness gaps**  
(gaps in knowledge about rights, gaps in transparency)

**Power gaps**  
(fear of loss of job or residency, fear of exclusion from unemployment support, lack of access to employer)

**Coverage gaps**  
(extent of unregistered workplaces, informal & illegal employment)



## Introduktion af begrebet Living Hours (Ilsøe et al. 2017)

- Litteratur om "living wage" og atypiske/usikre ansættelser fokuserer primært på løn og lønsystemer
- Inspireret af King and Rueda's (2008) to typer af lavtlønsjob: Standard (faste fuldtidsstillinger) og atypisk (deltid, tidsbegrænsede stillinger mv.)
- Inkluderer variable udover løn og lønsystemer som fx
  - Arbejdstid (ugentlige arbejdstimer, og "unsocial hours"
  - Arbejdstidssystemer og regulering (inkl. Lande og sektor forskelle)
  - Arbejdstid er lige så vigtig som løn og lønsystemer (modsat løn indeholder arbejdstid ofte en øvre timegrænse, men ikke et min. antal garanteret arbejdstimer)



## Dataudfordringer – svært at måle prekaritet

- Det er muligt at måle både timeløn og årsløn og dermed få et billede af lavtlønsområder
- Jobsikkerhed kan 'måles' vha. Labour Force Survey (LFS) – tidsbegrænset kontrakt eller ej
- Det er ikke muligt i eksisterende datakilder at måle fx nultimerskontrakter – personer med nultimerskontrakter kan arbejde fuldtid i nogle perioder, men ikke være sikret et nogle timer ugen efter
- Frivilligt atypisk arbejde: Udfordringer forbundet med at spørge folk til, hvorvidt fx deltid, solo-selvstændige er frivillig eller ej



## Dataudfordringer – svært at måle prekaritet

- Desk-research af OK og lovgivning gør det muligt at identificere, hvilke grupper, der er særligt udsatte i forhold til sociale rettigheder

### **MEN..**

- Svært vha. eksisterende registre at identificere deres de facto sociale rettigheder
- Svært at måle deres de facto efteruddannelses- og karriere muligheder vha. eksisterende registre
- Svært/umuligt at måle højt arbejdstempo vha. eksisterende registre





## Mulige løsninger/tilgange

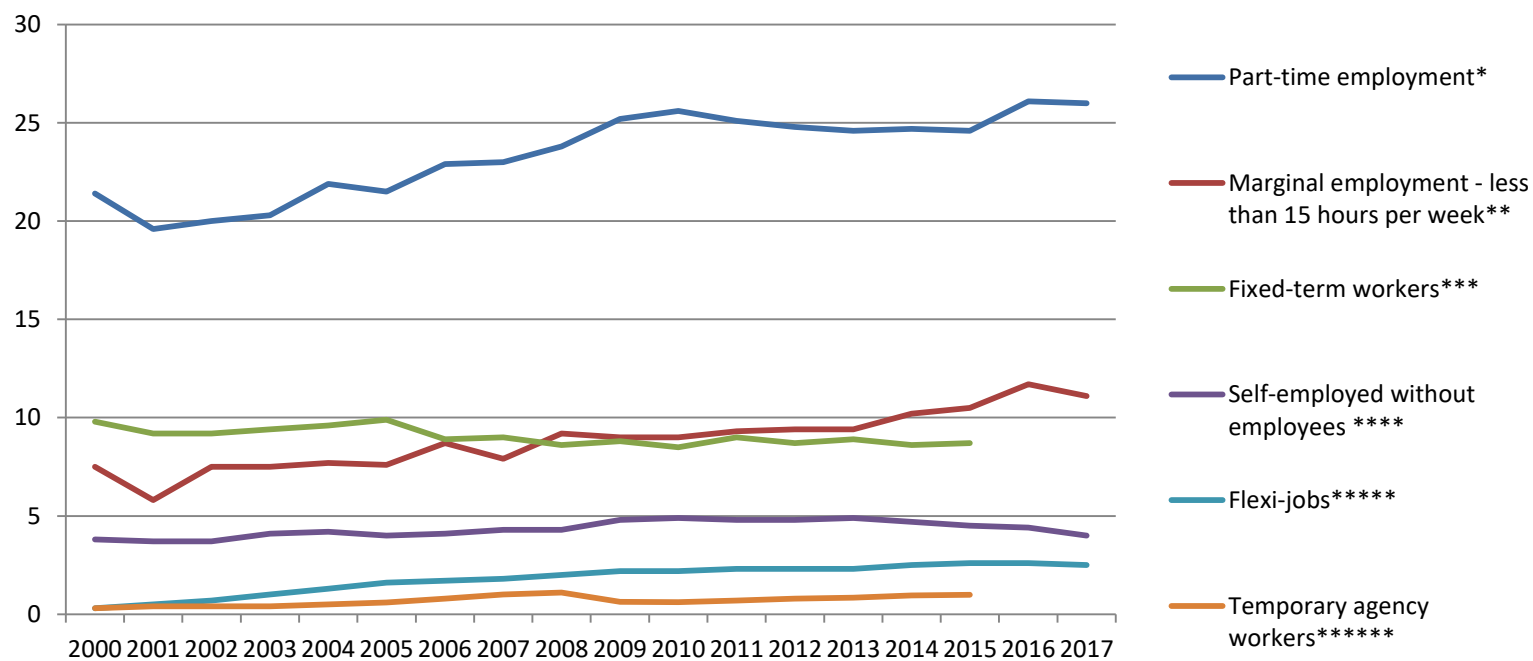
Udgpkt. i e-Indkomstdata

- Gør det muligt at fange alle arbejdsforhold og ikke bare det primære og (til dels) sekundære som i LFS
- Fokus på timeløn og årsindkomst, og antal arbejdstimer
- Gør det muligt at operationalisere spørgsmålet om frivillighed vha. registre ved at se på forekomsten af såkaldte multijobbere – dvs. personer med mere end ét job i en given periode
- Udvikling af nye begreber som fx Living hours



# Udviklingen i usikre ansættelser i Danmark – LFS data

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



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

## Udviklingen af usikre ansættelser i Danmark

- Relativ stabil udvikling i usikre ansættelser de sidste 15 år

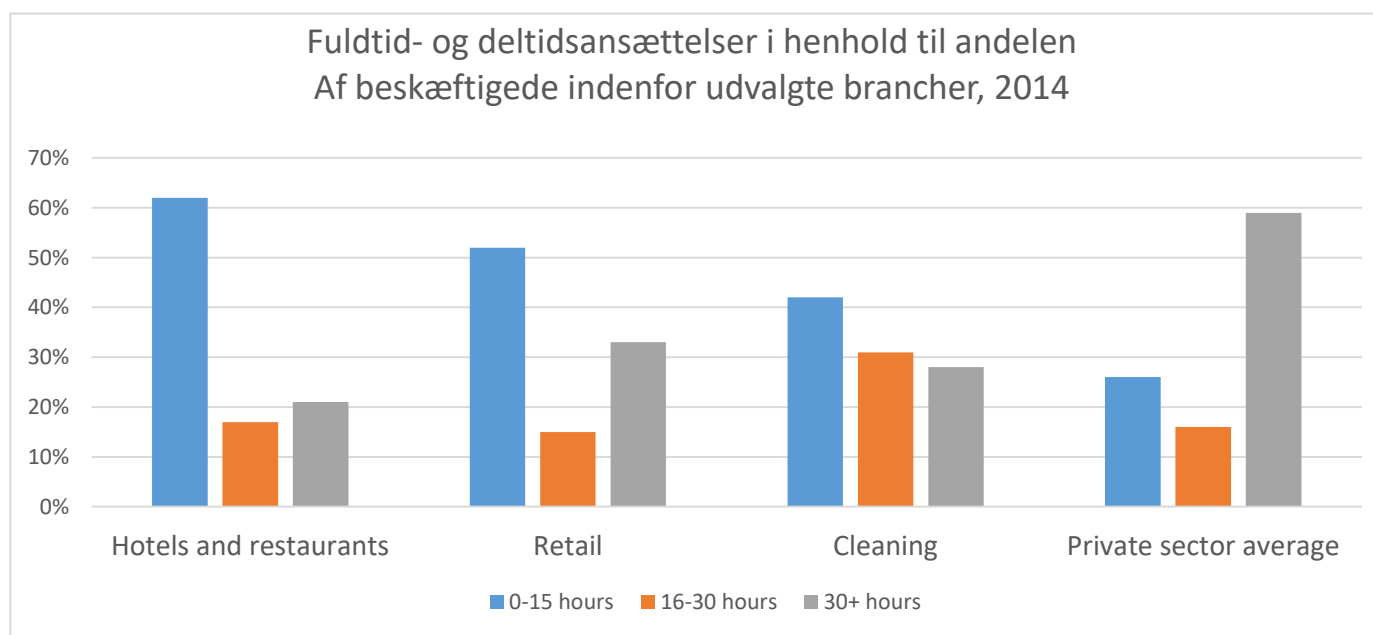
### **Men:** Store sektorforskelle

- Offentlig kontra privat sektor: flexjobs, marginal deltid, tidsbegrænset ansatte mere udbredt i offentlig sektor
- **Eksempler på brancher, hvor usikre ansættelser er særligt udbredte:**
  - Rengøring
  - Handel
  - Hotel og restauration



## Udviklingen af usikre ansættelser i private service

**Figur 2: Andelen af fuldtidsansatte, deltid & marginal deltid i udvalgte sektorer på det danske arbejdsmarked (2014)**



Kilde: Ilsøe et al. 2017, forfatternes egne beregninger - registerdata

## Udviklingen af usikre ansættelser i privat service

### Andre usikre ansættelsesformer ofte mindre udbredte indenfor privat service:

#### Handel:

- Tidsbegrænsede ansættelser (TB) fra 7% i 2008 til 9% i 2015
- Selvstændige uden ansatte: 3,2% i 2008 til 3,3% i 2015

#### Hotel og restauration:

- Tidsbegrænsede ansættelser: fra 8% i 2008 til 9% i 2015
- Selvstændige uden ansatte: 4% 2009 til 2% i 2015

#### Rengøring:

- Få tidsbegrænsede ansættelser og bureauvikarer
- Men selvstændige uden ansatte udbredt: 13% i 2013

*Men stadig flere usikre ansatte også indenfor sektorer, uden større tradition for den type ansættelser*



## Usikre ansættelser - en udfordring for den enkelte?

### **Generelt oplever usikre ansatte:**

- Højere jobusikkerhed og ufrivillighed (fx 54% af TB ufrivillige mod 17% af deltidsansatte, og 24% af TB kontraktlængde på under 6 mdr.)
- Ofte lavere løn og begrænset adgang til løntillæg
- Lavere indkomstsikkerhed (pension, dagpenge og løn under barsel etc.)
- Begrænset adgang til sociale goder fx pension, barsel, løn under sygdom
- Begrænsede karrieremuligheder og adgang til efteruddannelse
- Inddrages i mindre udstrækning i lokalforhandlinger mv.
- Svært ved at få nok timer – ofte flere jobs



# Usikre ansættelser - en udfordring for den enkelte?

## Men...

Ofte variationer på tværs af gruppen af usikre ansatte:

- *Særligt udsatte: selvstændige uden ansatte, vikarer, afløsere og medarbejdere med kortvarige ansættelser og få ugentlige timer...*
- *Er ofte enten ikke omfattet af OK eller har mindre gunstige forhold.*

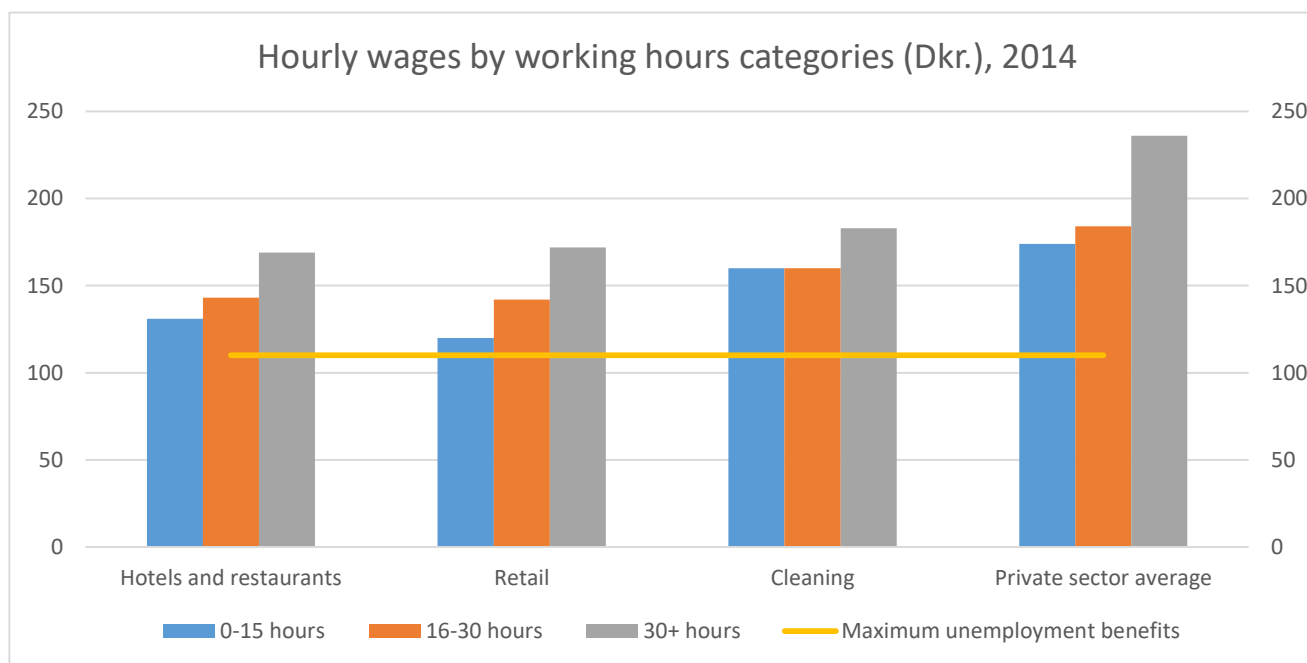
Ofte variationer fra sektor til sektor:

- *Særligt udsatte: ansatte i fx detailhandlen, rengøring, hotel og restauration*
- *Den danske model mindre fintmasket i de sektorer end andre (TR på arbejdspladsen, OK-dækning mv.)*



# Usikre ansættelser - en udfordring for den enkelte?

**Figur 3: Timelønnen i udvalgte brancher i henhold til fuldtid, deltid- og marginal deltidsansatte (2014)**

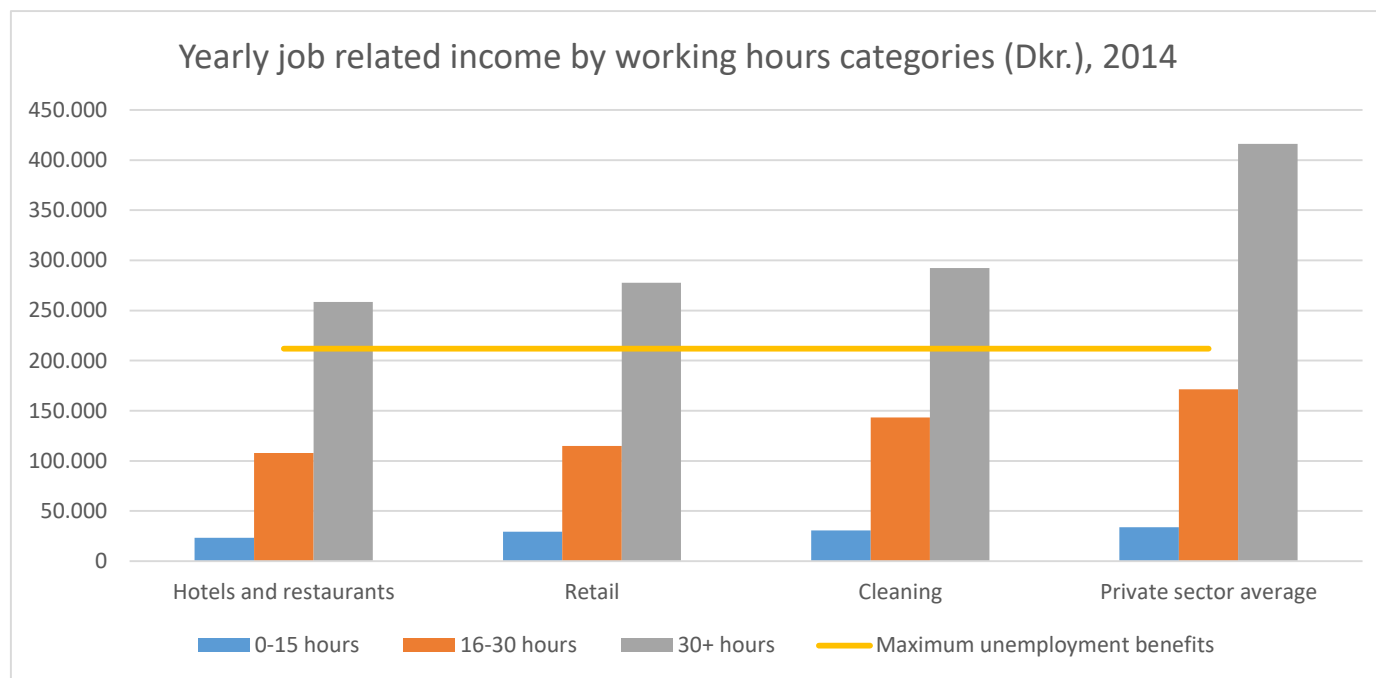


Kilde: Ilsøe et al. 2017, forfatterens egne beregninger - registerdata



## Usikre ansættelser - en udfordring for den enkelte?

**Figur 4: Årsindkomsten blandt ansatte i udvalgte brancher i henhold til fuldtid, deltid og marginal deltid (2014)**



Kilde: Ilsøe et al. 2017, forfatterens egne beregninger - registerdata

# Usikre ansættelser - en udfordring for den danske model?

## Hvad betyder usikre ansættelser for den danske model?

**Den danske model generelt:** Høj OK-dækning og organisationsgrad

### Men...

- **Organisationsgrad** ofte lavere blandt usikre ansatte  
*Gælder særligt:* bureauvikarer, marginalt deltidsansatte
- **OK-dækning:** ofte lavere blandt usikre ansatte  
*Gælder særligt:* bureauvikarer, selvstændige uden ansatte

**Men...** selvom OK-dækket: adgang til OK's sociale goder ofte begrænset for usikre ansatte - især dem med få ugentlige arbejdstimer og kortvarige kontrakter



# Årsager til usikre ansattes begrænsede adgang til sociale goder

Nogle arbejdsgivere med støtte fra fagforeninger prioriterer fastansatte, når det kommer til:

- Lokalforhandlinger
- Adgang til efteruddannelse
- Perioder med nedskæringer og økonomisk krise

Ofte lange anciennitetsperioder – fx:

- Pension fra 2-9 mdr.
- Løn under barsel: 6-9 mdr.
- Løn under sygdom: 1-9 mdr.
- Efteruddannelse: 6 mdr. - 2 år.
- Afskedigelsesvarsler 0 mdr. - 1 år.



# Årsager til usikre ansattes begrænsede adgang til sociale goder

## Eksempler på OK og arbejdsmarkedslovgivning

- Funktionærloven og nogle OK ekskluderer ansatte med færre end 8 ugentlige arbejdstimer pr måned
- Dagpengeregler og reformer - striksere genoptjeningskrav og afkortning af dagpengeperioden
- Sygedagpenge og ressourceforløb (stadig striksere beskæftigelseskrav mm.)
- Bistandshjælp (225 timers grænsen)
- Flere velfærdstemaer tages op i OK –kun OK-dækkede lønmodtagere omfattes



# Usikre ansættelser - en udfordring for den danske model?

## **Samlet betyder OK's og lovgivningens restriktioner ofte:**

*... vikarer, ansatte med få ugentlige arbejdstimer og kortvarige kontrakter, freelancere ikke får del i de sociale goder..*

## **Betydning for den danske model:**

*... usikre ansatte kan fravælge fagforeningen under parolen: 'hvorfor bidrage til modellen, når man alligevel ikke får del i OK-goderne'*



## Opsamling og spørgsmål

- Usikre ansættelser – et flertydigt begreb
- **Generelt:** Udviklingen i usikre ansættelser relativ stabil
- **MEN** - store sektorforskelle – særligt privat services
- Usikre ansættelser skaber udfordringer for den enkelte og den danske model:
  - Ofte lavere lønninger, lavere indkomstsikkerhed, færre karrieremuligheder, højere jobusikkerhed, begrænset adgang til sociale goder mv.
  - Er i mindre udstrækning OK-dækket og medlem af fagforeningen
- Parterne har iværksat en række indsatser – dog stadig rum for forbedringer

