

De usynlige – inklusion og eksklusion på det danske arbejdsmarked

Steen Scheuer

Det er noget af et paradoks, at den danske arbejdsmarkedsmodel på den ene side ses som værende i høj grad fleksibel, dvs. at indeholde lav ansættelsestryghed og dermed give arbejdsgivere rigtigt gode muligheder for at afskedige medarbejdere (modsat i det kontinentale Europa), samtidig med, at næsten hver tiende danske lønmodtagere er ansat på vilkår, der er ringere end disse temmelig ringe vilkår. På denne baggrund stilles spørgsmålet, i hvilket omfang en ansættelse som vikar eller som tidsbegrænset i anden form har negative konsekvenser, evt. af mere varig art. Mangler de atypisk ansatte med andre ord de fundamentale rettigheder og de muligheder for udvikling i jobbet, som de fastansatte har? Dette spørgsmål besvares på baggrund af en survey med knap 4.900 respondenter (opnåelse 57 %), hvor der blev spurgt til bl.a. en række goder og rettigheder i jobbet, bl.a. arbejdsmarkedspension, feriefri dage, MUS og kurser/efteruddannelse. Analyserne (logit modellering, multivariat logistisk regression) viser, at atypisk ansættelse indebærer en betydeligt lavere chance for at have en række af disse goder og rettigheder, og det konkluderes derfor, at atypisk ansættelse (fx som vikar) er et risikovilkår, ikke kun på grund af ansættelsesforholdets stipulerede udløbsdato, men også fordi man har en klart forøget risiko for at mangle en række af de øvrige goder og rettigheder, man normalt forbinder med at være medarbejder.

Samfundets kikkert for det blinde øje?

Det hører til standardformuleringerne i omtalen af 'Den danske Model', 'Den danske Flexicurity-Model' og som et nyt bud 'Konkurrencestaten', at virksomhederne har særdeles let ved at afskedige medarbejdere ('hyre og fyre'), og at de derfor også er hurtigere til at ansætte, hvilket giver det danske arbejdsmarked en højere fleksibilitet, noget som siges at være til fordel for alle, virksomhederne såvel som lønmodtagerne (jf. fx Ibsen 2011, Kongshøj Madsen 2004, 2006, Klindt 2008, Pedersen 2011, Strøby Jensen 2007, 2010, 2011, jf. dog også Bredgaard m.fl. 2009, hvor der anlægges et mere

kritisk perspektiv på de fleksible vilkår). Her ved adskiller vi os fra de – mere eller mindre – sklerotiske kontinentale Eurolande, som er præget af lange opsigelsesvarsler, ja, i realiteten af en arbejdsmarkedslovgivning, der gør det næsten umuligt at afskedige. Men vi adskiller os også fra de angelsaksiske lande, hvor adgangen til afskedigelser også er nem for virksomhederne, faktisk nemmere end i Danmark, især når det gælder USA, men hvor man savner det relativt højere niveau af indkomsterstatning og den aktive arbejdsmarkedspolitik, som vi finder i Danmark.

Såre godt. Men sætter forskningen om flexicurity og konkurrencestat ikke i be-

Tabel 1. *Andel af arbejdsstyrken med en tidsbegrænset ansættelse i 14 vesteuropæiske lande. Procent med tidsbegrænset ansættelse 1995, 2000, 2005 og 2009*

	1995	2000	2005	2009	Difference 1995-2009
Belgien	5.3	9.0	8.9	8.2	+2.9
Danmark	12.1	10.2	9.8	8.9	-3.2
Finland		16.5	16.6	14.6	-1.9
Frankrig	12.3	15.5	14.1	13.5	+1.2
Grækenland	10.2	13.1	11.8	12.1	+1.9
Irland	10.2	4.7	3.7	8.5	-1.7
Italien	7.2	10.1	12.3	12.5	+5,3
Luxemburg		3.4	5.3	7.2	+3.8
Nederlandene	10.9	14.0	15.5	18.3	+7.4
Portugal	10.0	20.4	19.5	22.0	+12
Spanien	35.0	32.1	33.3	25.4	-9.6
Storbritannien	7.0	6.8	5.8	5.7	-1.3
Sverige		15.2	15.8	15.3	+0.1
Tyskland	10.4	12.7	14.2	14.5	+4.1
Gennemsnit (uvejet)	11.9	13.1	13.3	13.3	+1.4
Gennemsnit (vejet)	10.4	12.2	12.6	11.9	+1.5

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

tydelig grad kikkerten for det blinde øje? I den mere selvtilfredse forståelse kunne man tro, at når det er så let at afskedige, så ville virksomhedernes behov for at ansætte medarbejdere på atypiske vilkår eller risikovilkår, dvs. på tidsbegrænset ansættelse, på projektbegrænset ansættelse eller hyret ind fra et vikarbureau, være meget begrænset set i forhold til de lande i det kontinentale Europa, hvor det er langt vanskeligere at afskedige. Men dette viser sig imidlertid meget langt fra at være tilfældet. Sammenligner man eksempelvis andelen af tidsbegrænset ansatte i en række lande i Vesteuropa, ligger Danmark ganske vist (med 8,9 %) i den la-

vere ende, men dels er der lande, der ligger lavere (Belgien, Luxemburg og Storbritannien), dels er forskellen til de øvrige lande ikke revolutionerende: Gennemsnittet for alle landene er således 11,9 %. Generelt i alle landene har andelen i tidsbegrænset ansættelse været svagt stigende, mens den i Danmark har været markant faldende, fra 12,1 % i 1995 til de nævnte 8,9 % i 2009.

Man kan derfor rimeligvis spørge, hvorfor atypisk arbejde stadig findes i dette omfang herhjemme (næsten hver tiende lønmodtager), når nu fleksibiliteten siges at være så høj. Man kan naturligvis indvende, at da Danmark ligger i den lidt lavere ende

af denne oversigt, har flexicurity antagelig en vis effekt, set i forhold til fx Spanien, Portugal og Italien, men ikke desto mindre er problemstillingen vedkommende, og da især for dem, det vedrører, og – må man håbe – for deres interesseorganisationer (de faglige organisationer). Og derfor må man videre spørge, i hvilket omfang ansættelse som vikar eller som tidsbegrænset i anden form har negative konsekvenser – evt. af mere varig art – for dem, der befinder sig i disse ansættelsesformer på arbejdsmarkedet. Mangler de fundamentale rettigheder og de muligheder for udvikling i jobbet, som de fastansatte har i dagens Danmark?

Artiklen¹ opregner nogle teoretiske og empiriske analyser fra dette område, hvorefter der gennemføres nogle empiriske analyser af atypisk ansattes vilkår på basis af en større survey, og endelig konkluderes med nogle mere generelle overvejelser over, hvad det betyder, at en større gruppe af lønmodtagere tilsyneladende falder helt uden for kikkertsigtet, når der diskuteres og formuleres arbejdsmarkedspolitik herhjemme.

Hvorfor atypisk arbejde?

Arbejdet er en kerneaktivitet i vores samfund, og det at have et arbejde er centralt for den enkelte, ikke bare fordi det skaffer os en indkomst og et livsgrundlag, men også fordi det er en vigtig del af vores identitet, det udvikler vores kompetencer, det lægger beslag på en væsentlig del af vores vågne tid, det sætter os i forbindelse med andre mennesker, og det positionerer os i det sociale system. På denne baggrund er det indlysende, at oplevelsen af usikkerhed i forbindelse med ens arbejde er af fundamental betydning for vores livskvalitet, og de fleste er nok klar over, at inden for de seneste årtier har en række økonomiske, teknologiske, politiske og sociale faktorer allieret sig om at gøre vores arbejdsliv mere

udsat og utrygt, risikabelt. Med udsat og utrygt menes her usikkert, uforudsigeligt og risikabelt set fra medarbejderens synsvinkel. Der er tale om samfundsmæssigt set 'producerede usikkerheder' (jf. Beck 1992, 2000), dvs. mere eller mindre intenderede resultater af den måde, virksomheders samlede ansættelsesstruktur er konstrueret. Ansættelsesrelationer – herunder midlertidige ansættelser – er sociale konstruktioner, men de har ikke desto mindre reale konsekvenser for dem, der indgår i eller udsættes for dem, og de har derfor – som produkter af social konstruktion – en real og objektiv eksistens.

En primær usikkerhedsfaktor er risikoen for at blive afskediget, men i denne analyse skal der i højere grad fokuseres på en række mere subtile usikkerhedsfaktorer, faktorer som påvirker dem, der har fået et arbejde, som ikke lever op til, hvad der gælder i mere normale former for ansættelse (selv om det er klart, at atypisk ansatte medarbejdere ofte 'sidder yderst', når virksomhederne skal indskrænke, og dette vil i sig selv blive oplevet som en belastning). I den internationale forskning og i den politisk administrative jargon tales der om 'atypisk arbejde', om 'precarious work', og om 'risikosamfundet' og arbejde på 'risikovilkår' som udtryk for nogle af disse tendenser. Med risikovilkår tænkes i denne forbindelse ikke på arbejdsmiljørisici (faldulykker, giftige stoffer, nedslidning, psykisk arbejdsmiljø e.l.), men netop på, at selve ansættelsesrelationen har en forhøjet grad af risiko, fordi den har færre af de rettigheder, de fleste andre lønmodtagere har og forbinder med 'normalt' arbejde. Der er hermed tale om et relativt usikkerhedsbegreb, idet usikkerheden ses som et moment i samfundets sociale differentiering.

Mange virksomheder har ønsket og ønsker at frigøre sig fra det normale, faste, fuld-tidsansættelsesforhold. Man har ønsket at

gøre brug af deltid, tidsbegrænsede ansættelser, vikariansættelser, opgaverelaterede ansættelser m.m., dvs. ansættelsesformer, hvor noget af risikoen flyttes væk fra virksomheden og over til bestemte grupper af medarbejdere, som således ikke længere er omfattet af alle de beskyttelsesregler og øvrige rettigheder, direkte som indirekte, som gælder i det normale ansættelsesforhold. Dette udtrykker en *forskydning af arbejdslivets risiko* over på medarbejderne eller rettere over på *visse grupper* af medarbejdere. Man kan naturligvis sige, at virksomhederne i nogen grad har været tvunget hertil af den skærpede internationale konkurrence, men bl.a. fra EU's side har man været meget opmærksom på, i hvilket omfang personer i atypiske arbejdsforhold har de samme rettigheder som personer i såkaldt normale ansættelsesforhold (European Commission 2006, 2007a, 2007b).

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

Atypiske ansættelsesforhold – hvad ved vi allerede?

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

Der er generelt set enighed om, at omfanget af atypisk ansættelse har været stigende de sidste 20-30 år. Undertiden beskrives dette som en stigning i den 'fleksible arbejdsstyrke', som virksomheder og organisationer i stigende grad har behov for (Aronsson m.fl. 2002, for nogle mere klassiske formuleringer af denne teori, jf. Atkinson 1984, Edwards 1979). Det bliver undertiden beskrevet sådan, at virksomheden har en (stor) kerne af medarbejdere, og omkring denne befinder der sig forskellige typer af perifere medarbejdere, som primært anvendes til at hjælpe virksomhederne til at tilpasse sig mere kortvarige skift i efterspørgslen eller i produktionsprocessen, herunder at klare fravær på grund af sygdom, barsel o.a. blandt kernemedarbejderne. I og med at ledelsestankegange som 'Just in Time' og 'Lean' vinder frem, stilles der både krav om, at kernearbejdskraften bliver mere fleksibel ('funktionel fleksibilitet') og at man kan trække på forskellige typer af mere løst tilknyttede medarbejdere ('numerisk fleksibilitet'). Dette er der ikke noget galt ved

i sig selv, især ikke hvis atypisk ansættelse kan ses som et skridt hen imod mere varig ansættelse, dvs. ansættelse blandt kerne medarbejderne. Meget af diskussionen går derfor på, hvor adskilte disse to segmenter således er, og hvor forskellige vilkårene i arbejdet for de to segmenter er. Danmark har nok et mindre segmenteret arbejdsmarked end fx Tyskland, Frankrig og også Sverige, hvor ansættelsesbeskyttelsen er betydeligt højere, og hvor det derfor kan være vanskeligt for den enkelte at overskride skellet mellem atypisk og typisk medarbejder, dvs. komme fra at være periferimedarbejder til at være kernemedarbejder. Alligevel kan vi i Danmark ikke frasige os denne segmentering, og det analytiske spørgsmål er, hvor meget den i praksis betyder for dem, der ikke hører til kernearbejdskraften.

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

på nogle resultater fra den internationale forskning.

I to artikler undersøger Addison og Surfield (2007, 2009) forskellige aspekter af atypisk ansatte medarbejders forhold i USA. I den første undersøges lønforholdene, og forfatterne konkluderer, at lønnen for de atypiske ikke er ringere end for andre medarbejdere, når man tager højde for øvrige demografiske karakteristika, herunder køn. Det viser sig nemlig, at for mænd er der en betydelig negativ løneffekt ved at være vikar, men en positiv for at være konsulent, dvs. på kontrakt (svarer antagelig til opgavebestemt ansættelse i denne undersøgelse), mens der omvendt for kvinder er en (noget svagere) positiv effekt af at være vikar, men en negativ af at være på kontrakt. Alt i alt er situationen for de atypiske mere positiv end i meget anden litteratur, men forfatterne understreger, at de her kun har set på lønnen, ikke på andre dele af ansættelsespakken ('the compensation package'), som fx dækning af sygeforsikring. I den anden artikel analyserer forfatterne langtidseffekten af at være jobsøgende, at have et atypisk job eller et typisk ('open-ended') job. Det viser sig her, at personer, som forlader ledigheden får en større samlet beskæftigelse end personer, der fortsætter jobsøgningen, men at de atypiske har en større risiko for at forblive atypiske, snarere end at krydse grænsen til kernearbejdskraften.

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

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

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

Lidt nærmere på danske forhold analyserer Aronsson, Gustafsson og Dallner svenske forhold og Neergaard og Olsen forholdene i Norge, og desuden kan Andersens analyse nævnes (Andersen 2007). Aronssons m.fl. (2002) undersøgelse belyser arbejdsmiljø- og helbredsmæssige aspekter af atypiske medarbejderes forhold, og de konkluderer, at der er tale om klare forskelle til skade for de atypiske hvad angår kontrol over selve arbejdssituationen, hvad angår muligheden for efteruddannelse, og hvad angår støtte fra ledende personale og fra kolleger. Helbredsmæssige forhold viste også, at de atypiske havde dårligere forhold end de typiske. Olsens undersøgelse (2006) påviser, at de atypiske klart har ringere forhold, hvad angår løn, autonomi, karriereudvikling og jobsikkerhed, men at de på trods heraf ikke i større omfang er mindre tilfredse end de fastansatte. Endelig påviser Olsen, at atypiske medarbejdere opfatter det som let, eller i hvert fald lettere, at finde et alternativt job til deres nuværende. Neergaard (2006, jf. tillige Neergaard & Stokke 1996) påviser, at det især er med hensyn til kurser og efteruddannelse, at de midlertidigt ansatte har ringere forhold, men at de på de fleste andre områder har den opfattelse, at de har samme rettigheder som de fastansatte.

Som det fremgår, er der forskellige resul-

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

For at belyse dette, er det valgt at belyse følgende træk ved selve ansættelsesforholdet, træk som omhandler vilkår i selve arbejdet, og som i høj grad er af nyere dato, dvs. det er aspekter ved arbejdslivet, som vi har fået eller lagt mere vægt på inden for de seneste 20 år. Disse træk er:

- Aftale om arbejdsgivers indbetaling til arbejdsmarkedspension (AMP)
- Forekomsten af stærkt varierende arbejdstider
- Feriefridage (den sjette ferieuge)
- Mulighed for deltagelse i kurser og efteruddannelse
- Deltagelse i medarbejderudviklingssamtale e.l. (MUS)

AMP og stærkt varierende arbejdstider er arbejdsvilkår, som på hver sin måde udtrykker en kraftig differentiering i den nuværende ansættelse. Stærkt varierende arbejdstider er en stor gene, og hvis den især følger de atypisk ansatte, er der tale om, at atypisk ansættelse differentierer negativt.

Pensionsordninger baseret på et ansættelsesforhold (AMP) har eksisteret i mange årtier (tjenestemandspension, pensionsordninger for de offentligt ansatte akademi-

kere siden slutningen af 1960'erne og firmapensioner for visse grupper eller i visse firmaer), omkring en tredjedel af alle lønmodtagere, men indførelsen af AMP i de kollektive overenskomster for størstedelen af arbejdsmarkedet blev på forslag fra LO påbegyndt i 1989 og var etableret på langt de fleste overenskomstområder i 1993, og i de efterfølgende ca. 20 år er pensionsbidragene gradvis øget til generelt set 12 % (arbejdsgiverbetalt 8 % og medarbejderbetalt 4 %) for de fleste større grupper (jf. Due og Madsen 2003). Pensionsopsparing (med arbejdsgiverbidrag) vil uden tvivl have stor betydning for den enkeltes velfærd og muligheder efter pensioneringen, hvorfor manglende adgang hertil udgør en klart diskriminerende faktor i arbejdslivet. Opsparing til AMP (eller manglende samme) har i allerhøjeste grad reale og mærkbare konsekvenser, også selv om disse for de fleste ligger et godt stykke ude i fremtiden.

Der er klare grunde til at forvente en lavere pensionsdækning for de atypisk ansatte medarbejdere: (1) Ansættelsesforholdet er ofte mere kortvarigt og mange pensionskassers karensbestemmelser forhindrer således indmeldelse og (2) for visse offentligt ansatte grupper inden for undervisningssektoren er det kendt stof, at de ikke har pensionsbidrag i ansættelsesforholdet. Hvis dette er rigtigt, viser det således, at den sociale differentiering mellem typisk og atypisk ansatte ikke kun forefindes i dag, men også vil strække ind i alderdommen, eftersom fravær af AMP over mange år vil stille den pågældende klart ringere ved pensionering.

Feriefridagene: På nogle arbejdspladser har man historisk haft tradition for, at en ekstra ferieuge var et særligt personalegode, og i en enkelt sektor (finanssektoren) har man været tidligere ude med at aftale sig til en ekstra ferieuge (benævnt omsorgsdage e.l.). Feriefridage som et mere generaliseret gode på det store arbejdsmarked opstod før-

ste gang i forbindelse med overenskomstfornyelsen på arbejdsmarkedet i 1998, hvor det forlig, der blev forkastet, allerede indeholdt én ekstra betalt fridag (juleaftensdag) og – qua Folketingets lovindgreb – to børneomsorgsdage. I den fireårige overenskomst, der blev indgået i 2000, blev antallet af feriefridage gradvist udvidet til i alt fem, og de to børneomsorgsdage blev byttet ind i denne forbindelse (dvs. afskaffet).

En 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 demokratisk fordelt gode, som de fleste lønmodtagere har retten til, enten direkte på grund af overenskomsten eller på grund af overenskomsternes afsmittende effekt. En undersøgelse fra 2002 viste, at 75 % af alle privatansatte på dette tidspunkt angav, at de havde ret til feriefridagene, og at kun en mindre del af disse (12 %) valgte at udnytte valgfriheden til at blive på arbejdet og hæve en ekstra uges løn i stedet (Scheuer 2004: 61, 64). Det interessante spørgsmål er, om manglende feriefridage i særlig høj grad gælder for de atypisk ansatte medarbejdere.

Mulighed for at deltage i kurser og efteruddannelse og deltagelse i MUS omhandler, hvilke udviklingsmuligheder, den enkelte har i jobbet, et aspekt, der er blevet meget mere fremherskende med indførelsen af moderne Human Resource Management, HRM (jf. Holt Larsen 2010). Muligheder for at udvikle sig i jobbet er ikke blevet mindre væsentlige med den udviklingshastighed, der er i det moderne arbejdsliv, og kurser og efteruddannelse er derfor en væsentlig faktor for, at den enkelte kan følge med. MUS er til gengæld udtryk for den enkeltes mulighed for i en en-til-en situation at samtale med sin leder om egne resultater og udviklingsmuligheder. Det må desværre forventes, at både kursus- og efteruddannelsesmuligheder og MUS vil være sjæld-

ner forekommende hos de atypisk ansatte medarbejdere.

Definition af atypisk ansættelse, datasæt og analysemetode

Operationalisering – Hvad er atypisk ansættelse?

I denne artikel skal dette belyses ud fra en større repræsentativ survey-undersøgelse blandt danske lønmodtagere, en undersøgelse, der omfatter fastansatte såvel som midlertidigt ansatte, fuldtids- såvel som deltidsansatte osv.

I den internationale forskningslitteratur opereres der inden for diskussionen om 'precarious work', 'nonstandard work' og atypiske ansættelse med de følgende fire former:

- Midlertidigt ansatte, hvor en virksomhed ansætter en lønmodtager til at udføre en arbejdsfunktion enten for en angiven periode (tidsbegrænset) eller til en bestemt opgave er fuldført (opgavebegrænset).
- Vikarer, hvor en virksomhed fra et vikarbureau får anvist personale tids- eller opgavebegrænset.
- Deltidsansatte, hvor medarbejdere har en lavere ugentlig arbejdstid end den, der er arbejdsmarkedets norm.
- Selvbeskæftigede, dvs. personer med egen virksomhed (momsregistreret), men uden andre medarbejdere i virksomheden end dem selv.
- Personer med flere job, gerne hovedjob og bijob.

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

Typisk arbejde er fuldtidsarbejde, der udføres for en arbejdsgiver, og hvor ansættelsen er kendetegnet ved ikke at være tidsbegrænset,

dvs. den er uden prædefineret sluttidspunkt (Kalleberg m.fl. 1997, jf. tillige Kalleberg 2009).

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

I nærværende undersøgelse var det ønsket at opnå et så præcist og omfattende billede af de atypisk ansatte som overhovedet muligt. Det kan være vanskeligt at opnå et helt dækkende billede, både fordi officiel statistik ikke er indrettet på at opsamle og registrere atypiske ansættelsesforhold, og fordi svarpersonerne i forskellige undersøgelser også kan have en tendens til ikke at oplyse, at de fx er midlertidigt ansat, hvis der ikke spørges meget eksplicit til netop dette. Disse vanskeligheder er almindeligt anerkendte i den internationale forskningsverden (jf. Burchell m.fl. 1999, Winch 2010) og også herhjemme, hvor en illustration kan være, at Danmarks Statistik stadig registrerer en meget stor andel lønmodtagere som UNA, dvs. lønmodtagere 'uden nærmere angivelse', for 2007 fx 488.000 lønmodtagere (Scheuer 2011b: 23, Vejrup-Hansen 2000: 220-2).

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

1. Tidsbegrænset ansættelse
2. Vikaransættelse via vikarbureau
3. Opgavebestemt ansatte (kontraktansatte)
4. Hovedjob og bijob
5. Studerende og bijob

Spørgeskemaet fungerede herefter på den måde, at personer med mere end én beskæftigelse først fik et batteri af spørgsmål om fx hovedjobbet, og derefter et lidt mindre batteri om bijobbet. Hvad angår de vikaransatte, blev de både spurgt om forholdene i den virksomhed, hvor de aktuelt arbejder, og om forholdene i vikarbureauet. I analyserne af besvarelserne har vi herefter valgt at se på det atypiske, altså fx bijobbet i kategorien med hovedjob plus bijob, at analysere hvad svarpersonerne oplyser omkring netop deres bijob.

Datasæt og dataindsamling

Undersøgelsens univers er defineret som en simpel, tilfældig sample blandt alle lønmodtagere i Danmark i alderen 18 til 69 år. Det har her været vigtigt at få alle typer af lønmodtagere med, for at kunne belyse forskelle mellem typiske og atypiske ansættelser.

Selve dataindsamlingen er foretaget af analyse- og konsulentfirmaet Epinion. Hensigten var at opnå en mere dybtgående og generelt dækkende analyse end i tidligere undersøgelser af atypisk ansatte medarbejderes vilkår, set i forhold til typisk ansattes. Spørgeskemaet blev udviklet i et samarbejde mellem opdragsgiver og Epinion, og det omfattede i alt 162 spørgsmål, hvor den enkelte svarperson dog – afhængigt af antal og type af job – ville komme til at svare på mellem 32 og 50 spørgsmål, svarende til ti til 14 minutter.

En foreløbig udgave af spørgeskemaet blev pilottestet. Formålet med pilottesten var at sikre, at spørgsmålene var entydige og letforståelige, at svarkategorierne var ud-

tømmende, forståelsesmæssigt entydige og gensidigt udelukkende (med mindre der var tale om multiple svarkategorier), at respondenterne havde den nødvendige forståelse og information til at kunne besvare de enkelte spørgsmål, at temaer og spørgsmål var udtømmende og dækkende til formålet, at spørgsmålsbatterier og kontrolspørgsmål fungerede efter hensigten, og at spørgsmålene målte den vurdering af netop de forhold, der ønskedes testet (validitet) og at spørgsmålene samtidig gav en nøjagtig måling (reliabilitet). I alt blev der gennemført 100 pilotinterview. På baggrund af pilottesten blev forskellige spørgsmålsformuleringer ændret.

Selve dataindsamlingen blev gennemført som CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) i perioden fra 25. marts til 16. maj 2010. I løbet af perioden gennemførte analyseinstituttet af hensyn til højnelse af svarprocenten fem påmindelsesrunder. I alt blev 8.633 inviteret til at deltage i undersøgelsen, og heraf deltog de 4.881. Dette svarer til en opnåelse på 57 %, hvilket er tilfredsstillende for denne type undersøgelse.

Analyse: De usynliges vilkår – de usynlige vilkår

Som nævnt ses der nærmere på fem specifikke vilkår, hvor de atypisk ansatte antages at have ringere forhold. Af disse vil vi i første omgang se nærmere på de to, nemlig:

- Aftale om arbejdsgivers indbetaling til arbejdsmarkedspension (tabel 2)
- Mulighed for deltagelse i kurser og efteruddannelse (tabel 3)

Herudover har jeg i tabel 4 sammenfattet resultaterne fra de tre øvrige multivariate analyser (selve analyserne er af pladsgrunde udeladt her, men se nærmere hos Scheuer 2011a, især side 149-58).

Arbejdsmarkedspension (AMP)

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

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

Når det gælder Arbejdsmarkedspension, har næsten alle typiske lønmodtagere i dag en sådan (97 %), men det er under halvdelen (45 %) af de atypiske, der har en arbejdsmarkedspension medfinansieret af arbejdsgiveren. Nu mærkes manglende AMP-indbetalinger jo ikke af lønmodtageren her og nu, men der er tale om en statusforskel af ikke ringe betydning. Før AMP's indførelse for godt 20 år siden var pension knyttet til ansættelse et privilegium, mens det i dag er en demokratiseret rettighed, der dækker de fleste. At den ikke dækker alle, er sådan set velkendt, men det er dybt problematisk, at medarbejdere med løsere tilknytning eller andre typer af atypiske vilkår ikke har denne rettighed. Hvis man vedvarende er låst fast i denne stillingstype, kan det få betydelige konsekvenser i alderdommen (universiteternes deltidslærere er 'a case in point', bemærket parentetisk).

Når det gælder den multivariate analyse,

viser tabel 2, at jobtype har en betydning for sandsynligheden for at have AMP (især funktionærgrupperne ligger meget højt), overenskomstdækning øger pensionsdækningen, hvilket beskæftigelse i offentlig sektor også gør, mens det trækker nedad at være indvandrer, især ikke-vestlig indvandrer, ligesom beskæftigelse i Bygge og anlæg også her giver klar risiko for lavere dækning af AMP. Endelig er det svagt negativt enten at være uorganiseret eller medlem af en AC-organisation. Der er også en (meget lille) forskel på kønnene, idet kvinderne her er lidt bedre med. Man må dog konstatere, at atypisk ansættelse er klart den stærkeste faktor: Ved atypisk ansættelse har man under en tyvendedel sandsynlighed (odds) for AMP, set i forhold til personer i typisk ansættelse. Det er virkelig en meget betydelig forskel.

Kurser og efteruddannelse

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

Table 2. Arbejdsmarkedspension: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

Variabel	Pct.	Odds ratio	Antal
Konstant		***25,1	
Ansættelsestype			
Atypisk ansættelse	45	***0,0	621
Typisk ansættelse (reference)	97	1,0	3.583
Køn			
Mand (reference)	88	1,0	2.095
Kvinde	90	*1,4	2.108
Alder			
Under 30 år	76	0,6	266
30 - 39 år (reference)	89	1,0	845
40 - 49 år	92	1,1	1.261
50 - 59 år	90	0,7	1.328
Over 60 år	86	0,7	504
Jobtype			
Arbejde består af ledelse	94	**2,4	903
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til LVU	89	***4,3	680
Arbejde forudsætter færdigheder svarende til MVU	93	***3,4	1.156
Kontorarbejde	92	***4,1	437
Håndværkspræget arbejde (reference)	72	1,0	239
Proces og maskinoperatør	90	0,7	325
Salg, service og omsorg	92	1,2	191
Andet arbejde	65	1,0	273
Sektor			
Privat (reference)	88	1,0	2.569
Offentlig	90	***0,4	1.635
Årsindtægt (i kr.)			
Under 200.000	79	0,7	530
200.000 til 299.999 (reference)	87	1,0	638
300.000 til 399.999	93	1,5	1.346
Over 400.000	90	1,0	1.690
Etnicitet			
Etnisk dansk (reference)	89	1,0	4.076
Vestlig indvandrer	89	1,3	54
Vestlig efterkommer	73	0,5	22
Ikke-vestlig indvandrer	73	**0,1	40
Ikke-vestlig efterkommer	92	2,1	12
Overenskomstdækning			
Dækket (reference)	93	1,0	3.075
Muligvis dækket	75	*0,4	108
Ikke dækket	78	***0,1	1021
Ugentlig arbejdstid			
Mindre end 37 timer	81	*0,4	688
37 - 38 timer (reference)	93	1,0	1.264
Mere end 38 timer	89	*0,7	2.252
Branche			
Primære erhverv	92	***8,3	290
Fremstilling m.v.	94	**3,9	937
Bygge og anlæg, handel m.v. (reference)	67	1,0	46
Transport	95	**5,5	279
Penge og finans	87	*3,8	261
Offentlig administration	93	*3,9	418
Undervisning	88	*2,7	1.218
Øvrig service	81	2,2	755
Fagforening (hovedorganisation)			
Ikke i fagforening	83	*0,6	679
Uden for hovedorganisation	88	0,9	584
LO (reference)	92	1,0	1.452
Ledernes Hovedorganisation	93	1,8	275
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd	91	1,2	791
Akademikernes Centralorganisation	84	**0,5	423
Uddannelse	NS		
Region	NS		
Alle	87		4.204

Tabel 3. Mulighed for kurser eller efteruddannelse i jobbet: Faktorer, der influerer på forekomsten, multivariat logistisk analyse, procent og odds ratio, 2010

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

og efteruddannelse, og deres ønsker og behov i forhold til arbejdet bør komme til orde mindst lige så meget, fx i medarbejderudviklingssamtaler (jf. Holt Larsen 2010).

Udvikling i arbejdslivet hænger bl.a. sammen med muligheden for at efter- og videreudanne sig løbende. Danmark har generelt set et højt niveau for efteruddannelse, men det er naturligvis væsentligt, at der ikke er grupper, som falder igennem og ikke får andel i dette gode. Medarbejdere med atypisk ansættelse er naturligvis særligt udsatte her, da virksomhederne ofte ikke vil kunne se, at de skal investere i fx midlertidigt ansatte medarbejdere. Tabel 3 viser, hvor mange, der har fået tilbudt kurser eller efteruddannelse i forbindelse med deres job.

Det fremgår af tabel 3, at fire ud af fem medarbejdere (82 %) har mulighed for kurser eller efteruddannelse, men at der er meget stor forskel på de typisk og de atypisk ansatte medarbejdere også her: Hvor ni ud af ti typiske (90 %) har denne mulighed, gælder det for en betydeligt mindre andel af de atypiske, nemlig for knap halvdelen (40 %). Man kommer derfor ikke uden om, at risikoen for ikke at have muligheder for kurser eller efteruddannelse virkelig øges betydeligt, hvis man har en atypisk ansættelse. Deltidsansatte har næsten samme muligheder for fuldtidsansatte, hvorimod vikariansatte synes at være den gruppe, der har de allerdårligste muligheder (kun 14 % svarer ja på dette spørgsmål). I tabel 3 ser vi desuden på, hvilke andre faktorer, der har betydning for mulighederne for at komme på kurser og efteruddannelse.

Blandt de faktorer, der påvirker muligheden for kurser og efteruddannelse, er indkomst; jo højere indtægt, des større muligheder, overenskomstdækning, som har en stærk positiv effekt, og så jobtype som leder eller professionel. Når det gælder branche ligger især Bygge og anlæg samt handel meget lavt og offentlig administration meget

højt. Overenskomstdækning har en betydelig og positiv effekt (den fordobler odds i forhold til de ikke-dækkede), og den er vigtig, da den nok kompenserer for nogle af de øvrige nævnte tendenser.

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

Variierende arbejdstider, feriefri dage samt MUS

For de sidste tre forholds vedkommende har jeg blot sammenfattet resultaterne af de multivariate analyser i en enkelt tabel, tabel 4.

Stærkt varierende arbejdstider er en betydelig gene for de fleste, og også dette vilkår er ulige fordelt mellem de typisk og atypisk ansatte medarbejdere herhjemme, jf. tabel 4 på næste side: Hvor godt hver fjerde almindelige lønmodtager (28 %) har sådanne arbejdstider, gælder dette for mere end halvdelen af de atypisk ansatte (60 %), faktisk for tre ud af fem. Dette synes at vise, at den atypiske periferiarbejdskraft i høj grad anvendes netop for at kunne få dækket behovet for medarbejders tilstedeværelse i 'de skæve timer', idet man helt klart i højere grad skåner de fastansatte. Dette kunne synes at bekræfte, at de atypisk ansatte medarbejdere bruges af virksomhederne til at

Tabel 4. *Andel lønmodtagere med stærkt varierende arbejdstider, med den sjette ferieuge (feriefridagene), samt med deltagelse i medarbejderudviklingssamtale (MUS), opdelt efter ansættelsestype. Procent 2010*

	Stærkt varierende arbejdstider	Har feriefridage	Kurser og efteruddannelse	Deltaget i MUS	N
Ansættelsesform:		-- Procent --			Antal (fra-til)
Typisk	28	91	90	73	3.647-3.708
Atypisk	60	44	42	17	562-979
Alle	35	85	82	64	3.909-4.687

Kilde: Survey-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", gennemført af Epinion for LO marts - maj 2010.

fylde huller og øge fleksibiliteten, og at den rent tidsmæssige fleksibilitet således uproportionalt påhviler de atypiske, hvis ansættelsesbeskyttelse i forvejen er formindsket.

Feriefridagene, den overenskomstsikrede sjette ferieuge, er også et af de nyere goder i dansk arbejdsliv. Da der er tale om en vis opsparring, vil man forvente, at det vil være vanskeligere for de atypisk ansatte, som dog må forventes at have samme feriebehov som alle andre. Tabel 4 viser, at hvor mere end ni ud af ti (91 %) normalt ansatte medarbejdere har feriefridagene, så gælder dette under halvdelen (44 %) af de atypisk ansatte. Igen er der tale om en meget radikal forskel, som udtrykker, at det, der er normalt og gennemsnitligt for de typisk ansatte, snarere er et privilegium for de atypiske. At ikke alle har feriefridagene er velkendt (jf. Scheuer 2004), men at de atypisk ansatte i den grad forfordes er mindre kendt og endnu et eksempel på, at de marginales vilkår falder lidt uden for debattens fokus.

Muligheder for at udvikle sig i jobbet er ikke blevet mindre væsentlige med den udviklingshastighed, der er i det moderne arbejdsliv, og kurser og efteruddannelse er derfor en væsentlig faktor for, at den enkelte kan følge med. Ikke desto mindre viser det sig, at hvor ni af ti (90 %) typiske medarbejdere har disse muligheder, så gælder dette igen kun 42 % af de atypisk ansatte.

Dette er alvorligt, eftersom de atypiske netop ofte er periferiarbejdskraft, og derfor har endnu større behov end de fastansatte for at kunne søge andre job og for at begrunde og bevise deres kvalifikationer og kompetencer. Det bliver jo ikke lettere af, at det er de fastansatte, der i det store og hele løber med mulighederne.

Mulighed for deltagelse i medarbejderudviklingssamtaler (MUS) er et udtryk for, hvordan virksomheden ser på den enkelte: Vil virksomheden investere i den enkeltes udvikling? Vil chefen bruge den times tid, det kræver at sætte sig ned med medarbejderen, også når han/hun er tidsbegrænset ansat? Dette kan også ses af tabel 4. Her er forskellen mellem den danske 'normalmedarbejder' og de atypisk ansatte om muligt endnu mere markant: Hvor knap tre fjerdedele (73 %) af de fastansatte har været til MUS inden for det seneste års tid, gælder dette kun for under hver femte af de atypisk ansatte (17 %). Dette viser utvetydigt, at virksomhederne har et helt andet syn på de tidsbegrænset ansatte end på de fastansatte, og at de investerer egen tid tilsvarende.

Konklusion

Sammenfattende kan man påpege, at tabellerne 2-4 viser, at på alle de ovennævnte fem dimensioner af det moderne arbejdsliv

er de atypisk ansatte klart ringere stillet end de typiske, og det vil sige:

- At færre har indbetaling til arbejdsmarkedspension,
- At færre har ret til de overenskomstaf-talte feriefridage,
- At flere har stærkt svingende arbejdstider,
- At færre får tilbudt kurser og efteruddannelse,
- At færre har deltaget i en medarbejderudviklingssamtale.

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

Som hovedkonklusion kan man således anføre, at atypisk ansættelse er et klart risikovilkår, og at risikoen bl.a. kommer til udtryk på de fem områder, hvor der er påvist klare forskelle ovenfor. For de typisk ansatte – kernearbejdskraften – bærer virksomheden en del af markedsrisikoen på den måde, at svingninger i afsætning og overskud ikke påvirker de ansattes vilkår i større grad (i hvert fald ikke eller kun yderst sjældent i form af, at feriefridagene sløjfes eller arbejdsmarkedspensionen reduceres). Den fleksibilitet, som virksomhederne ønsker, når de anvender atypiske ansættelser, indebærer således de facto en mindskelse af denne beskyttelse eller afskærmning, således at markedsrisikoen i langt højere grad skal bæres af den enkelte atypiske medarbejder. Desuden går den investering, som mange virksomheder foretager i medarbejderne, i form af kurser, efteruddannelse og medarbejdersamtaler, i høj grad de atypiske forbi. Også dette er et risikovilkår for de atypiske, fordi fx efteruddannelse har

stor betydning for den enkeltes fremtidige position på arbejdsmarkedet i form af at få og fastholde et attraktivt og vellønnet job. Da livslang ansættelse bliver stadig mindre udbredt, er evnen og muligheden for at få et nyt job af altafgørende betydning, og her kan de atypiske i høj grad risikere at blive stående på perronen, når toget med jobudvikling og efteruddannelse kører.

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

Virksomhederne har således åbenbart ønsket at frigøre sig fra det normale, faste, fuldtidsansættelsesforhold i visse tilfælde. Man har ønsket at gøre brug af tidsbegrænsede ansættelser, vikaransættelser, opgaverelaterede ansættelser m.m., dvs. ansættelsesformer, hvor *noget af risikoen flyttes væk fra virksomheden og over til bestemte grupper af medarbejdere*, som således *ikke længere* er omfattet af alle de beskyttelsesregler og øvrige rettigheder, direkte som indirekte, som gælder i det normale ansættelsesforhold. Denne forskydning af arbejdslivets risiko over på medarbejderne eller visse grupper af medarbejdere synes at være et centralt aspekt ved udviklingen de seneste 10-20 år. Man kan muligvis sige, at virksomhederne i nogen grad har været tvunget hertil af den skærpede internationale konkurrence, men bagsiden af dette er, at virksomheder og of-

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

For arbejdsmarkedets organisationer – og især for fagbevægelsen – udgør en sådan udvikling en særlig udfordring. I forhandlings- og overenskomstmæssig sammenhæng var fagbevægelsen historisk set mest interesseret i at repræsentere fastansatte fuldtidsmedarbejdere, siden kom deltidsmedarbejderne til, og fagbevægelsen har ofte arbejdet for at begrænse fx vikaransættelser, midlertidige ansættelser, i de tilfælde, hvor de har fundet sted. Derfor er fokus i aftaleværket – de kollektive overenskomster – da også på aftaler om fastansættelser, da man ikke har ønsket at legitimere fx midlertidige ansættelser ved at indgå aftaler om dem. Imidlertid viser tidligere undersøgelser (fx Madsen & Petersen 2000), at de atypisk beskæftigede trods alt udgør en betydelig del af den samlede arbejdsstyrke, og det følger heraf, at fagbevægelsen i stigende

grad må forholde sig til eksistensen af denne forholdsvis sammensatte gruppe. Da der samtidig er en risiko for, at man i samfundsdebatten og hos arbejdsmarkedsorganisationerne undervurderer det faktiske omfang af atypiske ansættelser, er det nødvendigt mere grundigt at dokumentere omfanget af atypiske ansættelser og udviklingen heri.

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

- At bevidstheden om omfanget af atypisk ansættelse generelt i samfundet og lokalt på virksomheder og i offentlige organisationer bliver belyst og kommer 'op til overfladen', således at ledelsen i højere grad tvinges til at begrunde dette omfang, dvs. at gøre det usynlige mere synligt.
- At der skabes mere dokumentation og åbenhed om de vilkår, de atypisk ansatte har på arbejdspladsen og i ansættelsesforholdet, således at forskellene ikke bare kan fejes under gulvtæppet, men skal begrundes åbent.
- At lovgivning og kollektive overenskomster i højere grad indrettes på, at der også findes ansatte på atypiske vilkår, og at disse også skal have del i de rettigheder, de fastansatte har. Dette kan bl.a. ske ved at mindske forekomsten af karenbestemmelser o.l. i de kollektive overenskomster.

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

NOTER

1 Den undersøgelse, artiklen bygger på, er gennemført af forfatteren for LO, jf. Scheuer

(2011a). En tilsvarende tidligere undersøgelse blev gennemført af Madsen & Petersen (2000).

REFERENCER

- Addison, J.T. & C. J. Surfield, (2009): *Atypical Work and Employment Continuity*. Working Paper, Series 12-08, Rimini Centre for Economic Analysis.
- Addison, J.T. & C.J. Surfield (2007): *Atypical Work and Pay*, i *Southern Economic Journal*, 73 4, 1038-1065.
- Andersen, S.K. (2007): Vikarer mellem fleksibilitet og sikkerhed, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9, 4, 63-79.
- Aronsson, G., K. Gustafsson & M. Dallner (2002): Work environment and health in different types of temporary jobs, i *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 2, 151-175.
- Atkinson, J. (1984): *Flexibility, uncertainty and manpower management*, Brighton, UK, Institute of Manpower Studies.
- Beck, U. (1992): *Risk Society. Towards a New Modernity*, London, Sage.
- Beck, U. (2000): *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity.
- Bredgaard, T., F. Larsen, P. K. Madsen & S. Rasmussen (2009): *Flexicurity and atypical employment in Denmark*, CARMA Research Paper, 1, Aalborg, CARMA.
- Broschak, J. & A. Davis-Blake (2006): Mixing standard work and nonstandard deals: The consequences of heterogeneity in employment arrangements, i *Academy of Management Journal*, 49, 2, 371-393.
- Burchell, B., S. Deakin & S. Honey (1999): The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment, i *Employment Relations Series*, No. 6, London, Department of Trade and Industry.
- Due, J. & J. S. Madsen (2003): *Fra magtkamp til konsensus – Arbejdsmarkedspensionerne og den danske model*, København, Jurist- og økonomiforbundets Forlag.
- Edwards, R. (1979): *Contested terrain: The transformation of workplace in the twentieth century*, New York: Basic Books.
- European Commission (2006): *Employment in Europe 2006*, Brussels, European Commission.
- European Commission (2007a): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through flexibility and Security*, Brussels, Communication.
- European Commission (2007b): *Employment in Europe 2007*, Brussels, European Commission.
- Green, C., P. Kler & G. Leaves (2010): Flexible Contract Workers in Inferior Jobs. Reappraising the Evidence, i *British Journal of Industrial Relations*, 48, 3, 605-30.
- Holt Larsen, H. (2010): *Human Resource Management – Licence to Work*, København, Forlaget Valmuen.
- Ibsen, C. L. (2011): Strained compromises. Danish flexicurity during crisis, i *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1, 1, 45-65.
- A. L. Kalleberg m. fl. (1997): *Nonstandard work, substandard jobs: Flexible work arrangements in the U. S.* Washington, DC, Economic Policy Institute.
- Kalleberg, A. L. (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, i *American Sociological Review*, 74, 1, 1-22.
- Klindt, M. P. (2008): Arbejdsmarkedspolitik og institutionel komplementaritet, i *Samfundsøkonomen*, 6, 26-31.
- Kongshøj Madsen, P. (2004): The Danish Model of Flexicurity: Experiences and Lessons, i *Transfer*, 10, 2, 187-207.
- Kongshøj Madsen, P. (2006): How Can It Pos-

- sibly Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State, i J. L. Campbell, J. A. Hall & O. K. Pedersen (red.): *National Identity and the Varieties of Capitalism: The Danish Experience*, Copenhagen: DJØF Publishing, 321–56.
- Madsen, M. & A. Petersen (2000): Nye ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked, i *LO-Dokumentation*, 2, 55-99.
- Neergaard, K. (2006): *Midlertidig ansatte i norsk arbejdsliv – tilleggsundersøkelse til AKU 2005 4. kvartal*, Oslo, Fafo.
- Neergaard, K. & T. Stokke (1996): *Midlertidige ansættelser i norsk arbejdsliv*, Fafo-rapport 198, Oslo, Fafo.
- Olsen, K. M. (2006): Atypiske ansættelser – dårlige jobber?, i *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 47, 3.
- Pedersen, O.K. (2011): *Konkurrencestaten*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Scheuer, S. (2004): Feriefridage og valgfrihed – kan kollektive overenskomster og individuel valgfrihed forenes, i *Økonomi og Politik*, 77, 4, 51-71.
- Scheuer, S. (2011a): Arbejde på risikovilkår. Flexibilitet og manglende tryghed, i *LO-Dokumentation*, 1, 5-70 samt 149-58.
- Scheuer, S. (2011b): Funktionærloven. En lønmodtagerlov for de fleste?, i *Samfundsøkonomen*, 2, 24-31.
- Strøby Jensen, C. (2007): *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark. Fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Strøby Jensen, C. (2010): Flexicurity og de danske arbejdsmarkedsrelationer. En eller to modeller?, i *Dansk Sociologi*, 21, 1, 27-53.
- Strøby Jensen, C. (2011): The flexibility of flexicurity: The Danish model reconsidered, i *Economic and Industrial Democracy*, 32, 4, 721-37.
- Vejrup-Hansen, P. (2000): *Det fleksible arbejdsmarked. Jobsætning, mobilitet og ledighed*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Winch, F. (2010): *Reflections on the European Community Directive on fixed term work*, CESR Review, July 2010, Centre for Employment Studies Research, University of the West of England.

Steen Scheuer, mag. art., ph.d. et dr. merc., er professor ved Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi, Syddansk Universitet.
e-mail: steen.scheuer@sdu.dk.