

DM's politik for usikker beskæftigelse

Indledning

Det danske arbejdsmarked har i mange år haft nogle beskæftigelsesformer med særlig stor arbejdsmarkedsusikkerhed. Som arbejdsmarkedet og sikkerhedsnettet gennem årtier er blevet formaliseret og forbedret i flexicurity-systemet¹, er nogle arbejdstagere faldet delvist eller helt udenfor de primære reguleringsformer og systemer, der er opbygget til at beskytte arbejdstagerne. Arbejdsmarkedet i Danmark udvikles fortsat og arbejdstagernes vilkår udfordres i disse år af nye former for usikker beskæftigelse og huller i arbejdsmarkedsbeskyttelsen.

DM arbejder politisk for at sikre ordentlige indkomst- og arbejdsvilkår samt arbejdsmarkedssikkerhed for alle medlemmer, men nærværende politik omhandler alene løsninger til dem, der er i 'usikker beskæftigelse'.

DM støtter den danske model, som tager udgangspunkt i frivillige aftaler (overenskomster mv.) mellem organiserede parter, men hvor en del regulering – trods idealistiske fortællinger - ligeledes sker i lovgivning. Nærværende politik vil alene tage udgangspunkt i lovgivnings-siden i forhold til usikker beskæftigelse, da overenskomst-siden, der ligeledes kan adressere udfordringerne, sker direkte via indsamling af krav fra medlemmer forud for de konkrete forhandlinger.

Formål

DM arbejder strategisk med forandringerne på det akademiske arbejdsmarked. Formålet med nærværende DM-politik for usikker beskæftigelse er derfor at tydeliggøre DMs holdning til området samt at opstille en række overordnede løsningsforslag, som DM vil arbejde for.

Baggrund

Der pågår en både akademisk og offentlig debat om usikker beskæftigelse. Et hyppigt brugt statistisk begreb er her 'atypisk beskæftigelse'. Udtrykket dækker over alt andet end fastansættelse på fuld tid.

Det drejer sig fx om selvstændige, tidsbegrænsede ansatte og deltidsansatte. Andelen af atypisk beskæftigede i Danmark har ligget relativt stabilt i perioden 2000-2015, men dog med mindre stigninger for nogle grupper. Brancherne Uddannelse og forskning, Kulturområdet og Offentlig administration har en særlig høj andel af atypisk beskæftigede og særligt tidsbegrænsede stillinger er udbredt blandt akademikere. De atypiske her oplever større usikkerhed og at blive stillet ringere end de fastansatte². I 2018 var mere end halvdelen af de job, som ledige medlemmer af Magistrenes A-kasse opnåede, tidsbegrænsede stillinger³.

¹ Sammentrækning af de engelske ord 'flexibility' og 'security' og betegnelse for et arbejdsmarkedssystem, hvor fleksibilitet og sikkerhed er gensidigt understøttende og forstærkende.

² Se mere *Hvor prekære vilkår har atypisk ansatte i det offentlige?* Tidsskrift for Arbejdsliv, 21 årg., nr. 2, 2019

³ Se mere i *Vejen til jobbet 2018*, Magistrenes A-kasse, september 2019

Atypisk beskæftigelse er ikke nødvendigvis et problem og op mod 30 procent af det danske arbejdsmarked er i denne forstand atypisk. En andel af dem, der er i atypisk beskæftigelse, er det desværre ufrivilligt, da de oplever usikkerhed forbundet med arbejdsvilkårene, som de ofte har svært ved at undgå⁴. Det skyldes overvejende, at meget dansk arbejdsmarkedsregulering tager udgangspunkt i den ordinære fastansættelse, og derfor har personer i usikker beskæftigelse ofte svagere arbejdsmarkedsbeskyttelse. Personer, der både er i atypisk beskæftigelse og er det ufrivilligt, kaldes i nærværende politik 'usikkert beskæftigede', og politikken er designet til at levere løsninger til denne gruppe.

DMs bud på regulering af usikker beskæftigelse

1. Værn mod usikre tidsbegrænsede ansættelser

Tidsbegrænsede ansættelser indbefatter ofte øget usikkerhed for lønmodtagerne. Denne usikkerhed består af forskellige elementer. Det drejer sig først og fremmest om indkomstusikkerhed samt jobusikkerhed. Tidsbegrænsede ansættelser kan gøre det svært at planlægge privatliv med eksempelvis bolig og familie, da risikoen for at miste jobbet og stå uden indtægt svækker personers kreditværdighed og mulighed for at påtage sig forpligtelser. Indkomstusikkerheden er blevet forværret over årene, eftersom dækningsgraden af dagpenge og dagpengeperioden er blevet svækket.

Med henblik på at undgå misbrug af denne type ansættelser skal lov om tidsbegrænset ansættelse begrænse muligheden for flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold. På trods af hensigten med loven har dansk retspraksis vist sig ikke at være til lønmodtagernes fordel. Loven udgør ikke et tilstrækkeligt værn mod disse usikkerheder, og tidsbegrænsede ansættelser bliver ofte en måde for arbejdsgivere at undgå socialt ansvar og de beskyttelsesbehov, som man kender ved barsel og sygdom mv. Dette medfører, at mange ikke opnår en fast stilling inden for arbejdsmarkedet.

DM foreslår derfor:

- At lov om tidsbegrænset ansættelse efter mange år tages op til revision. Dette skal ske med henblik på at indskærpe de objektive forhold, herunder særligt økonomi, der kan begrunde fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Det samme bør gælde de objektive forhold, der alene kan begrunde mindre gunstige ansættelsesvilkår end de, der er gældende for en sammenlignelig fastansættelse. Kravet for, hvornår der er tale om en sammenlignelig fastansættelse, skal endvidere være tydeligere og bredere.
- At der i lov om tidsbegrænset ansættelse indføres krav om, at årsagen til at anvende tidsbegrænset ansættelse fremgår af ansættelseskontrakten. Dette kan også gøres i Ansættelsesbevisloven i forbindelse med det nye EU-direktiv for mere gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår.
- At der indenfor den offentlige sektor sættes fokus på udfordringerne med tidsbegrænsede ansættelser. Der er behov for en kulturændring, da bestemte former for bevillingsstrukturer ofte blot medfører en automatreaktion i form af flere tidsbegrænsede ansættelser, uden at bevillingsstrukturerne altid udgør en reel barriere.

⁴ Personer der frivilligt er i atypisk beskæftigelse kan også rammes af arbejdsmarkedsusikkerheder.

- At beskæftigelseskravet – fx at man er i beskæftigelse eller har aktuel ret til dagpenge - til sygedagpenge ikke bliver svært eller umuligt at opfylde, hvis sygdom indtræffer straks efter afslutning på en tidsbegrænset ansættelse. Kommunernes afgørelser skal ligeledes være ens over hele landet.
- At der indføres et krav til store virksomheder/enheder om at opstille måltal for andelen af tidsbegrænsede ansættelser, der ikke kan begrundes med vikariater for barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud, forhold fra overenskomstaftaler eller helt særlige forhold. Overstiger måltallet en given andel, så skal det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af fastansættelser.

2. Ret til fuld tid fra deltid

Der pågår en diskussion om retten til at gå fra deltid til fuldtid i den offentlige sektor, hvis man ønsker det. Det sker som følge af behovet for kvalificeret arbejdskraft. DM ønsker generelt, at arbejdstagerne har mulighed for at opnå større fleksibilitet i arbejdslivet. En vigtig forudsætning herfor er dog ofte, at man efter en aftalt periode på deltid kan komme op på fuldtid igen, hvis man ønsker det. Derfor ville en egentlig rettighed til dette være positiv.

DM foreslår derfor:

- At det undersøges, om der kan indføres en egentlig rettighed for offentligt ansatte på deltid til at gå på fuldtid, jf. også regeringens 'forståelsespapir' (2019).

3. Selvstændiges og kombinatørers arbejdsmarkedsbeskyttelse skal forbedres

Sygedagpenge og barsel for selvstændige

Reglerne for sygedagpenge stiller selvstændige og folk, der kombinerer beskæftigelsesformer, markant dårligere end lønmodtagere. En af de primære årsager er den samme problematik, som var gældende i dagpengesystemet indtil 1. oktober 2018, hvor man *enten* kunne søge om dagpenge som lønmodtager *eller* som selvstændig (kategorier), og hvor man ikke kunne søge på baggrund af en sammenlægning af de to typer beskæftigelse. Løsningen i dagpengesystemet blev, at dagpengereglerne knytter sig til *aktiviteterne* frem for en vurdering af personens 'kategori' som enten lønmodtager eller selvstændig og at reglerne i højere grad skal følge den skattemæssige kategorisering af aktiviteterne. Reglerne for sygedagpenge har endvidere en række u hensigtsmæssige krav og formuleringer, der rent praktisk gør det svært for selvstændige at opnå retten og korrekt satsberegning. Slutteligt administrerer kommunerne i dag reglerne meget forskelligt.

DM foreslår derfor;

1. At indføre samme 'aktivitetsbaserede' tilgang i sygedagpengesystemet som den, der nu er trådt i kraft i dagpengesystemet, dvs. en synkronisering af lovene med henblik på en ligestilling af selvstændige og kombinatører med lønmodtagere.
2. At sygedagpengereglerne for selvstændige tages til en samlet revision med henblik på at ligestille de selvstændige med lønmodtagere og sikre ensartet administration af reglerne på tværs af kommunerne.

Barselsfond og barselsdagpenge for selvstændige og kombinatører

Der fandtes tidligere en fond, som skulle gøre det muligt at kombinere tilværelsen som selvstændig og forælder ved at sikre økonomi under barsels- og forældreorloven. Fonden skulle bl.a. gøre det lettere at være iværksætter som kvinde, da de er underrepræsenteret blandt de selvstændige. Og samtidig kunne den naturligvis ligeledes gøre det lettere for fædre med egen virksomhed at tage forældreorlov. Barselsordningen (fonden) for selvstændige havde dog et uhensigtsmæssigt design og fik et kort liv. Ordningen blev lukket med virkning fra 1. april 2016.

Som reglerne er nu, er det utrolig vanskeligt at være selvstændig og få mulighed for barsel. Selvstændige og freelancere, der får børn, er henvist til at leve af barselsdagpenge i den periode, de holder orlov med deres barn. Man kan dog højst få 4.355 kr. om ugen før skat i barselsdagpenge, hvilket svarer til 117,70 kr. pr. time. Det afholder særligt kvinder og unge fra at blive selvstændige. Det kan endvidere være svært at være selvstændig og gå på barsel på fuld tid, da virksomheden så ofte må lukke helt i en periode.

DM foreslår derfor;

1. At en barselsfond for selvstændige oprettes med udgangspunkt i Barsel.dk (kan også ske ved at lukke de selvstændige ind i lønmodtagernes fond under Barsel.dk). Ordningen skal gerne dække både rene selvstændige og kombinatører, der overvejende er selvstændige, baseret på en række objektive krav. Modellen bør være en økonomisk attraktiv overbygning til barselsdagpenge.
2. At indføre samme 'aktivitetsbaserede' tilgang i barselsdagpengesystemet som den, der nu er trådt i kraft i dagpengesystemet således, at selvstændige og kombinatører er ligestillet med lønmodtagerne.
3. At der for selvstændige og kombinatører findes fleksible ordninger for refusion således, at virksomheden ikke er nødt til at lukke helt i orlovsperioden.

Betalingsfrister giver selvstændige tryghed

Over de seneste årtier er det blevet normalt, at virksomheder stiller krav om først at betale mindre leverandører op til fx 3-4 måneder efter levering af produkt/service. Virksomheden får dermed en kredit af leverandøren, der kan udfordre sidstnævntes likviditet. Det kan være et problem for selvstændige, der leverer services til større virksomheder, jf. fx SMV Danmarks kampagne "FAIR betalingsfrist på max 30 dage".

DM foreslår derfor:

1. At der indføres et loft på 30 dage på betalingsfrister mellem virksomheder med henblik på at forhindre større virksomheder i at anvende lange betalingsfrister, der belaster de selvstændige.