



DELTIDSANSATTE, TIDSBEGRÆNSET ANSATTE OG FREELANCERE

August 2019

DA

DANSK
ARBEJDSGIVERFORENING

DELTIDSANSATTE, TIDSBEGRÆNSET ANSATTE
OG FREELANCERE

© Dansk Arbejdsgiverforening

Ansvarsh. red. Martin Laurberg

Grafisk produktion: Dansk Arbejdsgiverforening

Udgiven: August 2019

INDHOLD

1. Indledning.....	5
2. Er det fleksible arbejdsmarked et problem?	5
Deltid, tidsbegrænset ansættelse og freelancere i korte træk.....	6
3. Deltidsansatte	8
4. Tidsbegrænset ansatte	12
5. Selvstændige og freelancere.....	16
6. Rettigheder for atypisk ansatte	18
Lovgivning.....	19
Overenskomster	21
Social sikring	22
6. Litteraturliste	23

1. Indledning

Det danske arbejdsmarked har en høj grad af fleksibilitet. Hvor mange andre lande har detaljeret lovgivning, der regulerer løn- og ansættelsesforhold, er dansk lovgivning mindre omfattende. I stedet aftales løn- og arbejdsvilkår i hovedsagen enten mellem den enkelte virksomhed og medarbejder eller igennem kollektive aftaler og overenskomster.

Fleksibiliteten indebærer også, at forholdsvis mange danskere arbejder på andre måder end som fastansat lønmodtager på fuld tid. Især arbejder mange som selvstændige, heraf en del som freelancere. Mange lønmodtagere er derudover ansat på deltid eller i en tidsbegrænset stilling.

Grundlæggende er det en fordel for danske medarbejdere og virksomheder, at der er mulighed for at tilpasse arbejdsformen efter de konkrete ønsker og behov. Deltidsansættelse kan eksempelvis være en måde at få arbejdet til at hænge sammen med studie eller familieliv. Tidsbegrænset ansættelse kan være relevant, når en ansat skal på barsel. Og freelancearbejde kan give en fleksibilitet og selvbestemmelse, som måske er vanskeligere at opnå i et lønmodtagerjob.

Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på risikoen ved et fleksibelt arbejdsmarked. Eksempelvis kan for udpræget brug af deltidsarbejde betyde, at arbejdsudbuddet mindskes. Derudover mener nogle, at "atypiske" ansættelser – det vil sige andet end ordinære lønmodtagerjob på fuld tid – er et problem. I nogle forskerkredse tales der om opblomstringen af et "prekariat" af personer, som på den ene eller anden måde har en usikker tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ser man på de faktiske forhold i Danmark, er det fleksible arbejdsmarked samlet set en fordel for både virksomheder og medarbejdere. Langt hovedparten af dem, der arbejder på deltid, i en tidsbegrænset ansættelse eller som freelancere, gør det frivilligt. Derudover har disse grupper de samme rettigheder som ordinært ansatte på fuld tid. Det gælder både ansættelsesretligt og i forhold til sociale ydelser.

Udviklingen går ikke i retning af væsentlig flere deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte og freelancere, og blandt de pågældende grupper er der ikke tegn på udsathed.

2. Er det fleksible arbejdsmarked et problem?

Der er for tiden fokus på grupper på arbejdsmarkedet, der af forskellige årsager arbejder på andre måder end som fastansatte lønmodtagere på fuld tid. Det skyldes bl.a. en udbredt fornemmelse af, at der i disse år bliver flere "atypiske" ansættelser.

For nogle har et fast lønmodtagerjob på fuld tid dog aldrig været normalen. Mange håndværkere har traditionelt været selvstændige, uden at man af den grund har talt om et problem. I den offentlige sektor arbejder læger ofte i tidsbegrænsede ansættelser de første mange år af

deres karriere, uden at det normalt regnes som et problem. Langt de fleste deltidsansatte arbejder frivilligt på nedsat tid. Og orlovsreglerne betyder, at der altid vil være et betydeligt antal vikarer på arbejdsmarkedet.

Rettighedsmæssigt er der ikke forskel på de forskellige grupper. Lovgivningen og de kollektive overenskomster giver de samme rettigheder uanset ansættelsesformen, og det samme gælder i forhold til social sikring.

I forhold til rettigheder er freelancere en særlig kategori, fordi de er selvstændige og dermed ikke omfattet af almindelige lønmodtagerrettigheder. Det er imidlertid vigtigt at pointere, at det kun er tilfældet, hvis der reelt er tale om selvstændige. Hvis en freelancer indgår i et de facto-ansættelsesforhold, har vedkommende krav på de samme lønmodtagerrettigheder som alle andre. Dansk lov giver ikke virksomheder mulighed for at slippe uden om arbejdsgiverforpligtelser ved at kalde sine medarbejdere for freelancere.

Hertil kommer, at omfanget af personer med en usikker tilknytning til arbejdsmarkedet ofte overvurderes. En analyse fra 2019 fra tænketanken Kraka finder eksempelvis, at 6-9 pct. af de danske lønmodtagere arbejder på usikre vilkår (det såkaldte "prekariat"). Det høje tal afspejler bl.a., at alle, der oplyser at arbejde på deltid, fordi de ikke kan finde fuldtidsbeskæftigelse, betragtes som udsatte. Også selv om de arbejder eksempelvis 32 timer om ugen og slet ikke ønsker at arbejde flere timer. Det er ikke en rimelig antagelse. DA's gennemgang viser, at omfanget af beskæftigede, som kan betragtes som udsatte, er mindre end en halv pct.

Overordnet er det en styrke ved det danske arbejdsmarked, at der er mulighed for forskellige ansættelsesformer. Det danske arbejdsmarked er generelt kendetegnet ved gode arbejdsvilkår og stabil beskæftigelse. Omvendt er erfaringerne med mindre fleksible arbejdsmarkeder, bl.a. i Sydeuropa, ikke gode. Faren ved en negativt ladet diskussion om atypisk ansatte er, at den kan resultere i en nedvurdering af den danske arbejdsmarkedsmodel og i sidste ende et mindre fleksibelt og mindre velfungerende arbejdsmarked.

De følgende afsnit fremlægger fakta om deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte og freelancere. Medmindre andet er oplyst, er tallene baseret på Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse for 2015. Arbejdskraftundersøgelsen har databrud i 2016 og 2017, så 2015 er valgt for at have en konsistent tidsserie. De overordnede pointer er dog uændrede i 2017 og 2018.

For freelancerne benyttes undersøgelsen for 2017, som har særligt fokus på denne gruppe. Internationale sammenligninger er baseret på Eurostats Labour Force Survey, som bl.a. bygger på den danske Arbejdskraftundersøgelse.

Deltid, tidsbegrænset ansættelse og freelancere i korte træk

I 2015 var der ifølge Arbejdskraftundersøgelsen knap 700.000 deltidsansatte og knap 220.000 tidsbegrænset ansatte, herunder knap 18.000 vikarer tilknyttet vikarbureauer. Det svarer til henholdsvis 24, 9 og knap 1 pct. af alle ansatte. Der er overlap mellem grupperne. Tilsammen udgør de godt 30 pct. af alle ansatte. En registerbaseret opgørelse (RAS) giver omtrent samme resultat.

Gruppen af freelancere er til sammenligning lille. Ifølge Danmarks Statistiks Erhvervsbeskæftigelse for 2015 er ca. 4 pct. af de beskæftigede ansat i enmandsvirksomheder. Gruppen omfatter bl.a. traditionelle selvstændige som håndværkere, automekanikere, fotografer, skorstensfjere m.v., men også freelancere. RAS opgør andelen af selvstændige til 6 pct. i 2016.

En surveyopgørelse fra 2017 (Arbejdsgruppen om selvstændige i dagpengesystemet) fandt, at 9 pct. af danskere i den arbejdsdygtige alder modtager honorarer fra freelancearbejde, men at kun 1 pct. har det som primær indtægtskilde. 0,2 pct. har udelukkende indtægt fra freelance- og honorararbejde. Det svarer til i omegnen af 7.000 personer.

Tabel 1. Ansættelsesformer

	Antal	Pct.
Fastansatte	2.250.000	91
Tidsbegrænset ansatte	214.000	9
Fuldtidsansatte	1.755.000	77
Deltidsansatte	658.000	24
Deltidsansatte < 15 timer	210.000	8
Freelancere, primær indtægt	36.000	1
Freelancere, eneste indtægt	7.000	0,2

Anm.: Der er overlap mellem grupperne. Deltids- og tidsbegrænset ansatte er opgjort i 2015. Freelancere er opgjort i 2017. Freelancere er pct. af alle beskæftigede, de andre grupper pct. af lønmodtagere.
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen, 2015. Afrapportering fra Arbejdsgruppen om selvstændige i dagpengesystemet, 2017.

Kun en mindre del af de pågældende grupper kan betegnes som udsatte, jf. tabel 2. Det skyldes bl.a., at langt hovedparten af især deltidsansatte og freelancere ikke ønsker ansættelse som lønmodtagere på fuld tid. Hertil kommer, at mange reelt ikke gør en indsats for at finde alternativ beskæftigelse og derfor ikke kan betragtes som udsatte i den forstand, at de søger at opnå mere eller anden beskæftigelse uden at kunne få det.

Tabel 2. Udsatte

	Antal personer
Deltidsansatte	2.600
Tidsbegrænset ansatte	6.600
Freelancere	3.500

Anm.: Der er overlap mellem grupperne. Deltids- og tidsbegrænset ansatte er opgjort i 2015. Freelancere er et cirkatal opgjort i 2017.
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen.

De nærmere detaljer omkring opgørelsen af udsatte i tabel 2 fremgår af gennemgangen af de enkelte grupper. Samlet set viser tallene:

- Langt hovedparten ønsker selv at arbejde på deltid, i en tidsbegrænset stilling eller som freelancer.
- Andelen af deltidsansatte og især deltidsansatte med få timer er voksende. Det skyldes primært vækst i antallet af studerende og dermed studiejob. For ikke-studerende er der ikke vækst i andelen af ansatte med få timer.
- Andelen af tidsbegrænset ansatte er uændret eller let faldende de senere år.
- Andelen af freelancere er lille og formodentlig let faldende de senere år.
- Gruppen af personer, der kan siges at være i en udsat position på arbejdsmarkedet, begrænser sig til ca. 10.000 personer svarende til knap en halv pct. af alle beskæftigede.
- For alle grupperne gælder, at en stor andel finder mere stabil beskæftigelse, herunder fuldtidsbeskæftigelse, inden for en kort periode, hvis de ønsker det.

3. Deltidsansatte

25 pct. af alle danske lønmodtagere arbejder på deltid. Det svarer til 660.000 personer. For kvinder er andelen 35 pct., for mænd 15 pct. Ca. to tredjedele af de deltidsansatte arbejder mere end 15 timer ugentligt, mens en tredjedel har færre end 15 timer. Diskussionen om "atypisk" ansatte kredser ofte om gruppen, der arbejder mindre end 15 timer – såkaldt "marginalt" deltidsbeskæftigede. Denne gruppe har i sagens natur en lavere indtjening end fuldtidsansatte.

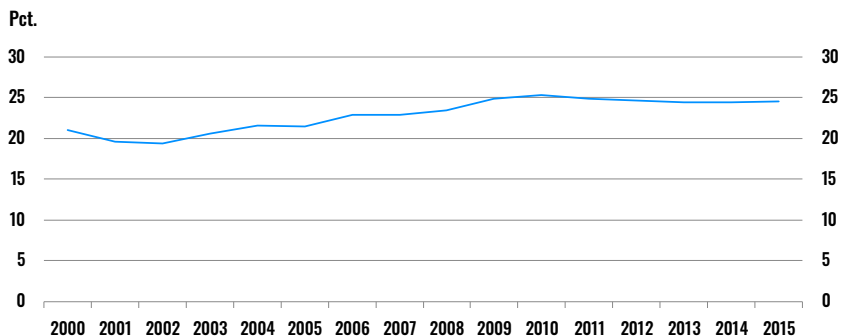
Fordelingen på sektorer følger stort set den overordnede fordeling på arbejdsmarkedet, hvor ca. 70 pct. arbejder i den private sektor og ca. 30 pct. i den offentlige sektor. Der er en lille overvægt af deltidsansatte i det offentlige.

På det offentlige område er der mange deltidsansatte inden for omsorgsfag på sundhedsområdet. På det private område arbejder mange kasseassistenter og butiksmedarbejdere på deltid, ofte fordi der er tale om ungarbejdere, der forener arbejde med skole eller studie.

Niveaue i Danmark svarer omtrent til niveaue i det øvrige Norden. I andre lande er deltidsansættelse mere udbredt, bl.a. i Holland, hvor 70 pct. kvinder arbejder på deltid.

Andelen af deltidsansatte voksede fra 21 pct. i 2000 til 25 pct. i 2015, jf. figur 1. Væksten er sket i stillinger med 1-14 timer, mens andelen af stillinger med 15-36 timer er stort set uændret i perioden.

Figur 1. Andel på deltid

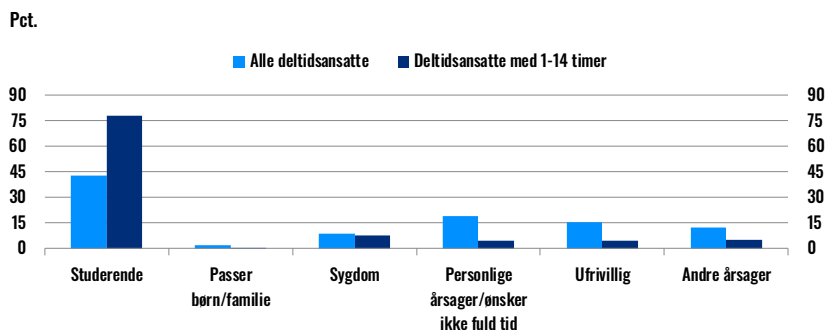


Anm.: Figuren omfatter 15-64-årige.
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen.

Den hyppigste forklaring på deltidsbeskæftigelse er, at der er tale om studiejob, jf. figur 2. 43 pct. af de deltidsansatte er studerende. Til sammenligning arbejder 19 pct. på deltid, fordi de ikke ønsker at arbejde på fuld tid, mens 16 pct. arbejder på deltid, fordi de ikke kan finde fuld-tidsbeskæftigelse. De 16 pct. omtales ofte som "ufrivilligt deltidsansatte".

Ser man på gruppen med mindre end 15 timer om ugen – den gruppe, som nogle mener, er i en udsat position – er billedet endnu klarere: 78 pct. er studerende, mens knap 5 pct. ikke kan finde beskæftigelse på fuld tid. Sættes tallene i forhold til den samlede beskæftigelse, betyder det, at knap 0,5 pct. af alle ansatte ufrivilligt arbejder mindre end 15 timer. Det svarer til ca. 11.000 personer.

Figur 2. Årsager til deltid



Anm.: Figuren omfatter 15-64-årige.
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen, 2015.

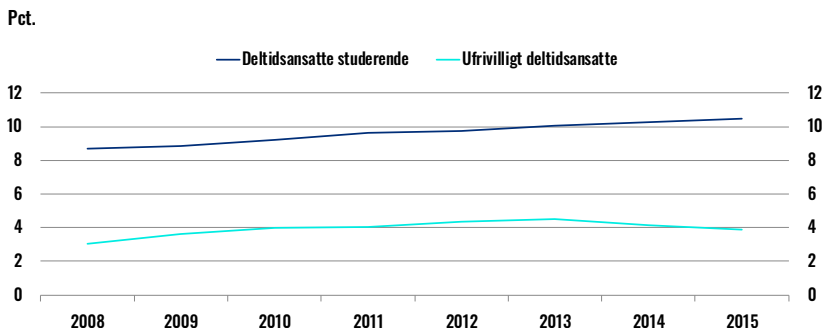
Den primære forklaring på den voksende andel af deltidsansatte er vækst i antallet af studerende og dermed studiejob. I 2008-2015 voksede deltidsansatte studerende som andel af alle ansatte fra 8,7 pct. til 10,5 pct. Det er mere end den samlede vækst i andelen af deltidsansatte, som i samme periode var på 0,9 pct. af alle ansatte.

Ufrivillig deltidsansættelse som andel af alle ansatte voksede i samme periode fra 3,0 til 3,9 pct., men nærmere end at udgøre en opadgående trend ser det ud til, at udviklingen følger konjunkturerne: I kølvandet på finanskrisen voksede andelen af ufrivilligt deltidsansatte, men i takt med genopretningen er udviklingen vendt. Til sammenligning viser andelen af studerende en permanent opadgående tendens, jf. figur 3.

Væksten i andelen af deltidsansatte siden årtusindeskiftet kan dermed i store træk forklares med, at der er kommet flere studerende og dermed studiejob, hvorimod andelen af ufrivilligt deltidsansatte er stort set uændret.

Økonomi- og Indenrigsministeriets økonomiske redegørelse for august 2018 når omtrent samme konklusion baseret på andre datakilder. Her tilskrives væksten i deltidsansættelser 2008-2018 flere studerende, flere i fleksjob, og at flere seniorer samt indvandrere er i job.

Figur 3. Studerende og ufrivilligt deltidsansatte



Anm.: Figurer omfatter 15-64-årige og viser deltidsansatte studerende og ufrivilligt deltidsansatte som andel af alle ansatte.
Kilde: Eurostat/Arbejdskraftundersøgelsen.

Det er ikke givet, at de ufrivilligt deltidsansatte som helhed er en udsat gruppe. Som nævnt oplyser 16 pct. af de deltidsansatte, at de ikke kan finde fuldtidsbeskæftigelse. Spørger man imidlertid denne gruppe, om de ønsker at arbejde flere timer, viser det sig kun at være tilfældet i 35 pct. af tilfældene. 65 pct. ønsker at arbejde samme antal timer eller færre. Ufrivilligt deltidsansatte er altså ikke udsatte i den forstand, at de ønsker at arbejde flere timer uden at kunne komme til det.

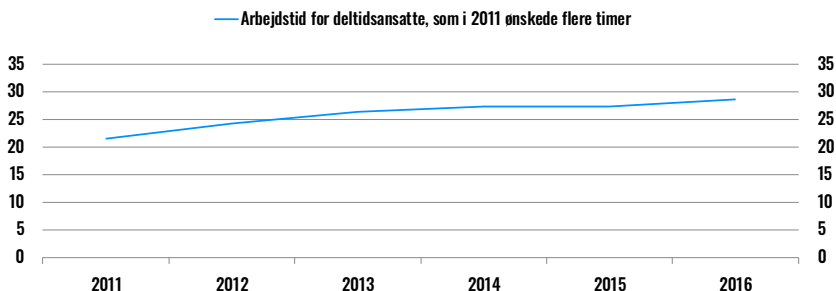
Endvidere viser det sig, at kun godt halvdelen (57 pct.) af de ufrivilligt deltidsansatte, der ønsker flere timer, har gjort en aktiv indsats for at gå op i tid – enten ved at søge nyt job eller spørge deres nuværende arbejdsgiver.

Billedet gentager sig, hvis man kigger på ufrivilligt deltidsansatte (ikke-studerende) med færre end 15 timer. Kun halvdelen ønsker faktisk flere timer, og ud af denne gruppe har 30 pct. ikke gjort en aktiv indsats for at få det. Antallet af ufrivilligt deltidsansatte med mindre end 15 timer, som faktisk ønsker flere timer og har forsøgt at få det, er 2.500. Det svarer til ca. 0,1 pct. af alle lønmodtagere.

Deltidsansatte, der ønsker flere timer og søger aktivt, har god mulighed for at gå op i tid. Deltidsansatte, som i 2011 angav at ville arbejde flere timer og søgte aktivt, forøgede i løbet af to år deres fuldtidsstatus med 12 pct.-point, jf. figur 4. Det svarer til, at denne gruppe gennemsnitligt opnåede 4,5 time ekstra om ugen inden for to år.

Figur 4. Ufrivilligt deltidsansatte går op i tid

Timer pr. uge



Anm.: Figuren viser arbejdstiden for ufrivilligt deltidsansatte 30-55-årige, der i 2011 ønskede flere timer og søgte aktivt. Tallene er baseret på en 37 timers fuldtidsuge. En person regnes for fuldtidsledig, hvis der ikke er præsteret timer og samtidig er udbetalt dagpenge eller kontanthjælp (jobparat) i mere end halvdelen af året.
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen, Beskæftigelse for lønmodtagere (BFL) og DREAM.

Samlet set er der ikke noget, der tyder på, at deltidsansættelse er en kilde til udsathed:

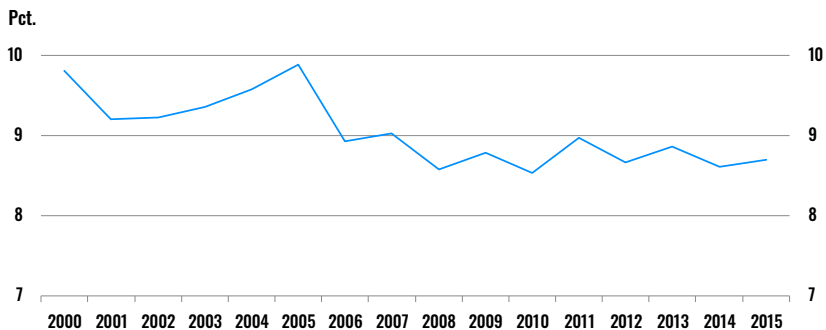
- Langt hovedparten af de deltidsansatte ønsker selv at arbejde på deltid.
- Andelen af deltidsansatte ikke-studerende, der arbejder mindre end 15 timer, er begrænset og stort set uændret de seneste år.
- Antallet af deltidsansatte med få timer, der ønsker flere timer og søger aktivt, begrænser sig til få tusinde personer.
- Der er god mulighed for at gå op i tid, hvis man ønsker det.

4. Tidsbegrænset ansatte

8,7 pct. af de danske lønmodtagere er ansat på midlertidige kontrakter. Det svarer til knap 220.000 personer. Det er i international sammenhæng en forholdsvis lille andel. I Norge er 8 pct. ansat på en midlertidig kontrakt, men i Sverige er tallet 17 pct. I andre lande er midlertidige kontrakter meget udbredt – bl.a. i Spanien og Polen, hvor henholdsvis 25 og 28 pct. er ansat på midlertidige kontrakter. Den lave andel i Danmark forklares ofte med fleksible regler for at ansætte og afskedige medarbejdere, som gør det mindre risikabelt at fastansætte.

Andelen af tidsbegrænset ansatte er faldet fra knap 10 pct. i 2000 til 8,7 pct. i 2015, jf. figur 5.

Figur 5. Andel tidsbegrænset ansatte



Anm.: Figuren omfatter 15-64-årige.

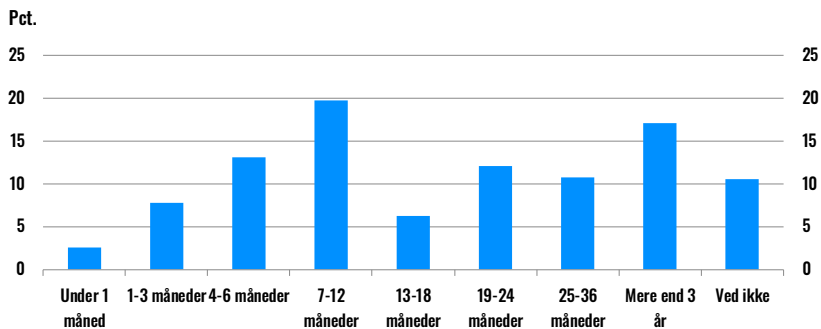
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen.

Fordelingen af tidsbegrænsede ansættelser følger omtrent den almindelige fordeling på arbejdsmarkedet, men med en tendens til flere tidsbegrænsede ansættelser i den offentlige sektor. 60 pct. af de tidsbegrænsede ansatte er ansat i det private og 40 pct. i den offentlige. Til sammenligning er henholdsvis 70/30 pct. af alle lønmodtagere ansat i den private/offentlige sektor.

På det private område er der mange tidsbegrænsede stillinger på butiksområdet. Det kan bl.a. skyldes en overvægt af kvinder og dermed barselsvikariater. På det offentlige område er der forholdsvis mange tidsbegrænsede stillinger blandt undervisere på højere læreanstalter og i sundhedsvæsenet.

De fleste tidsbegrænsede kontrakter er af 7-12 måneders varighed. Det svarer til f.eks. et barselsvikariat. En betydelig andel har kontrakter på tre år eller mere. Det gælder bl.a. en del stillinger inden for undervisning og stillinger inden for byggeriet. 10 pct. har en midlertidig kontrakt på tre måneder eller mindre, jf. figur 6. Det svarer til ca. 20.000 personer.

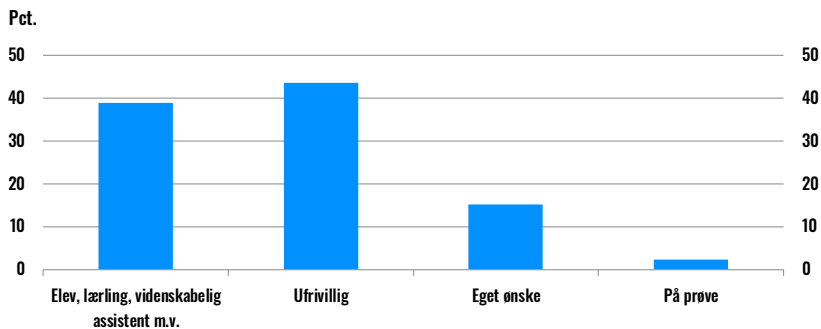
Figur 6. Kontraktens længde



Anm.: Figuren omfatter 15-64-årige.
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen, 2015.

Hovedforklaringen på tidsbegrænset ansættelse er manglende mulighed for fastansættelse. 44 pct. angiver ikke at kunne finde fast ansættelse. 39 pct. er elever m.v., mens 15 pct. selv har valgt tidsbegrænset beskæftigelse.

Figur 7. Årsager til tidsbegrænset ansættelse



Anm.: Figuren omfatter 15-64-årige.
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen, 2015.

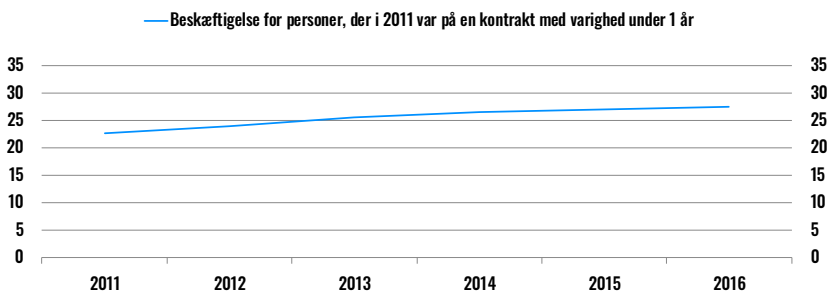
Personer i korte kontrakter kan ses som en potentiel udsat gruppe på arbejdsmarkedet, fordi deres fremtidige beskæftigelse er præget af usikkerhed. Ca. 25.000 er ufrivilligt ansat på en tidsbegrænset kontrakt af et halvt års varighed eller mindre. Ud af denne gruppe er det imidlertid kun en fjerdedel, der er udsat i den forstand, at de har gjort en aktiv indsats for at finde et andet job. Gruppen, der reelt kan betragtes som potentielt udsat, er derfor ca. 6.500 personer.

Man kunne forestille sig, at personer, der er ansat på deltid i en tidsbegrænset stilling, reelt har problemer med at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Generelt arbejder denne gruppe imidlertid ikke færre timer end ønsket. Det er kun 20 pct. af de personer, der ufrivilligt er på en tidsbegrænset kontrakt og arbejder på deltid, som ønsker at arbejde flere timer. I gruppen, der arbejder mindre end 15 timer, er det kun 14 pct. Man kan altså ikke sige, at tidsbegrænset ansatte med få timer er en udsat gruppe i den forstand, at de ønsker mere arbejde uden at kunne få det.

Beskæftigelsesudsigterne for personer i tidsbegrænsede ansættelser er gode. Personer, der i 2011 var ansat på en kontrakt med en varighed på et år eller mindre, havde i de kommende år en støt opadgående beskæftigelse, jf. figur 8. De oplevede ikke et fald i beskæftigelse efter kontraktens udløb.

Figur 8. Tidsbegrænset ansatte forbliver beskæftigede

Timer pr. uge



Anm.: Figuren viser beskæftigelsen for 30-55-årige, der i 2011 var ansat på en tidsbegrænset kontrakt. Tallene er baseret på en 37 timers fuldtidsuge. En person regnes for fuldtidsledig, hvis der ikke er præsteret timer og samtidig er udbetalt dagpenge eller kontanthjælp (jobparat) i mere end halvdelen af året.

Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen, Beskæftigelse for lønmodtagere (BFL) og DREAM.

Udviklingen med opadgående beskæftigelse i figur 8 går igen for personer med kontrakter af under tre måneders varighed. Det samme er tilfældet for tidsbegrænset ansatte med få timer samt for personer, der angiver ikke at kunne finde fastansættelse. For alle grupperne går det fremad med beskæftigelsen i de følgende år.

Samlet set er der ikke noget, der tyder på, at tidsbegrænset ansættelse i stigende eller nævneværdig grad er en kilde til udsathed i Danmark:

- Andelen af tidsbegrænsede ansættelser er let faldende de seneste årtier.
- Antallet af tidsbegrænset ansatte med meget korte kontrakter er begrænset. Gruppen, der potentielt kan betragtes som udsat, begrænser sig til få tusinde personer.

- Tidbegrænset ansatte oplever ikke et fald i beskæftigelse efter kontraktens ophør.

5. Selvstændige og freelancere

En surveyundersøgelse fra 2017 (Arbejdsgruppen om selvstændige i dagpengesystemet) har opgjort andelen af freelancere til 9 pct. af danskere i den arbejdsdygtige alder. Kun 1 pct. har imidlertid freelance-/honorararbejde som primær indtægtskilde. Det svarer til ca. 30.000 personer. 0,2 pct. har freelancearbejde som eneste indtægtskilde. Det svarer til ca. 6.000 personer.

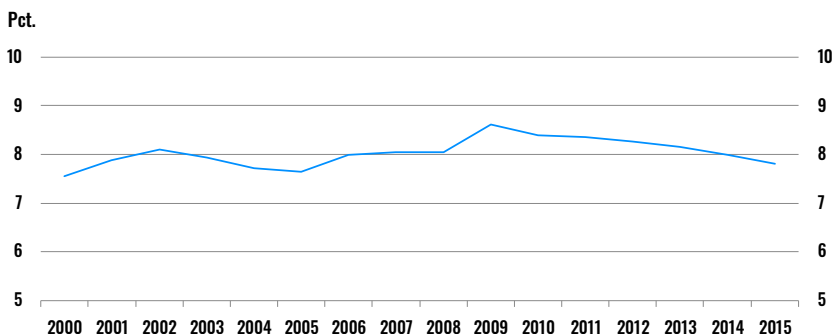
For at få et indblik i udviklingen af gruppen kan man se på selvstændige under ét. Andelen af selvstændige ligger siden årtusindeskiftet nogenlunde konstant omkring 8 pct., jf. figur 9. I kølvandet på finanskrisen har andelen af selvstændige været faldende.

En registerbaseret optælling (RAS) viser, at andelen af selvstændige er faldet fra 7 pct. til 6 pct. i 2008-2016. En opgørelse fra Rockwoolfonden fra 2019 (Saaby og Sørensen 2019) viser ligeledes, at antallet af enmandsvirksomheder har været faldende siden 2000.

Hvis man ser bort fra brancher, der traditionelt har været præget af mange selvstændige, som ikke kan betragtes som atypisk ansatte – landbrug, bygge og anlæg (håndværksfirmaer) og handel samt transport (automekanikere) – ligger andelen af selvstændige i RAS uændret omkring 4,5 pct. i perioden.

Inden for bygge og anlæg er andelen af selvstændige faldet fra 12 pct. i 2008 til 9,5 pct. i 2016.

Figur 9. Andel selvstændige

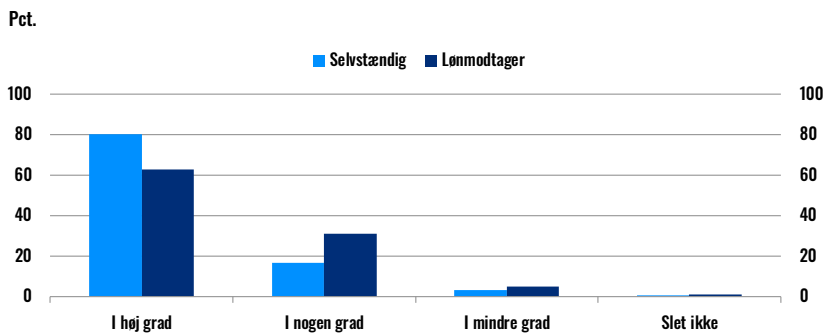


Anm.: Figuren omfatter 15-64-årige.

Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen.

Selvstændige er gennemsnitligt mere tilfredse med deres arbejde end lønmodtagere, jf. figur 10. Det gælder også, hvis man fjerner landbrug, byggeri og transport, der traditionelt har mange enkeltmandsfirmaer.

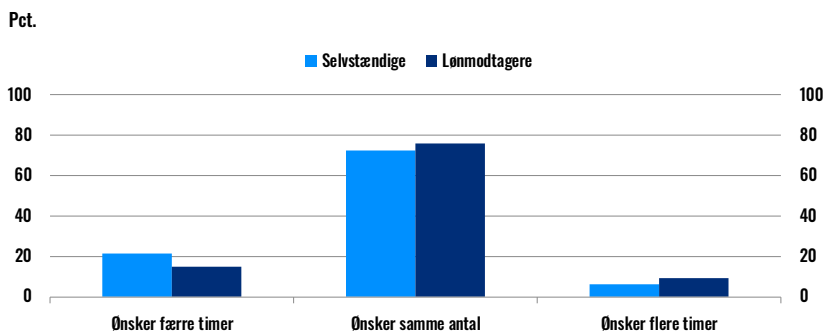
Figur 10. I hvilken grad er du tilfreds med dit job?



Anm.: Figuren omfatter 15-64-årige. Af datamæssige årsager benyttes 2017.
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen, 2017.

Endelig viser det sig, at selvstændige som helhed ikke mangler timer. Tværtimod ønsker selvstændige i højere end lønmodtagere at arbejde mindre, jf. figur 11. Billedet går igen, hvis man fjerner landbrug, byggeri og transport.

Figur 11. Ønsker du at arbejde flere timer?



Anm.: Figuren omfatter 15-64-årige. Af datamæssige årsager benyttes 2017.
Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen, 2017.

Arbejdskraftundersøgelsen for 2017 har et modul om freelancere, som kan give et lidt mere detaljeret indblik i gruppen. Ca. 111.000 arbejder ifølge undersøgelsen som selvstændige i enkeltmandsvirksomheder. Heraf oplyser 4,5 pct., at de arbejder som selvstændige, fordi de ikke kunne finde job som lønmodtager. Der svarer til 5.000 personer.

Af de 5.000 ufrivillige freelancere er 41 pct. i høj grad tilfredse med deres job, mens 49 pct. er i nogen grad tilfredse. Knap 10 pct. er i mindre grad eller slet ikke tilfredse. Jobtilfredsheden er dermed relativt høj, om end lidt lavere end for gruppen af selvstændige som helhed samt gruppen af lønmodtagere, jf. figur 10.

30 pct. af de personer, som er blevet freelancere, fordi de ikke kunne finde job som lønmodtager, oplyser, at de foretrækker at være selvstændige. 70 pct. ville foretrække at være lønmodtager. Det præcise tal for, hvor mange der ønsker at arbejde som lønmodtager, falder under Danmarks Statistiks grænse for publicerbare tal, men et forsigtigt bud er, at der kan være tale om 3.000 personer.

Hvis man antager, at en person først kan betragtes som udsat, hvis vedkommende har gjort en aktiv indsats for at finde et job uden at have haft held med det, er gruppen meget begrænset. Antallet af ufrivillige freelancere, der hellere vil arbejde som lønmodtagere og har søgt at komme til det, er så lille (ca. 1.000 personer), at det falder markant under Danmarks Statistiks grænse for publicerbare tal.

Samlet set er der ikke noget, der tyder på, at freelancere er en udsat gruppe i Danmark i en grad, hvor man kan tale om et problem.

- Langt hovedparten af selvstændige i enkeltmandsvirksomheder har selv valgt at arbejde som selvstændige og ønsker ikke at være lønmodtagere.
- Ufrivillige freelancere begrænser sig til få tusinde personer.
- Andelen af freelancere på arbejdsmarkedet er konstant eller faldende de senere år.
- Gruppen af selvstændige er som helhed mere tilfreds med deres arbejde end gruppen af lønmodtagere og har ikke problemer med at få rigeligt med arbejde.

6. Rettigheder for atypisk ansatte

En årsag til, at deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte og freelancere fylder meget i den offentlige debat, er en frygt for, at disse grupper har ringere rettigheder end ordinære lønmodtagere. Det har de dog ikke. Overenskomsterne og lovgivningen giver ensartede og under alle omstændigheder gode vilkår for alle grupper.

Rettigheder kan komme i tre former, som gennemgås i det følgende:

- Lovgivning

- Overenskomster
- Social sikring

Lovgivning

Tabel 3 opsummerer reglerne for forskellige grupper. Det fremgår, at alle undtagen freelancere har identiske rettigheder.

Tabel 3. Ansættelsesformer og regler

	Fast fuldtid	Tidsbegrænset	Deltid	Vikarbureau	Freelance
Funktionærlov	√	√	√	(√)	÷
Overenskomst	√	√	√	√	(√)
Arbejds miljøregler	√	√	√	√	√
Øvrig ansættelsesret	√	√	√	√	÷
Sociale ydelser	√	√	√	√	√

Anm.: Vikarbureauvikarer kan være indirekte omfattet af funktionærloven. Hvis sammenlignelige ansatte på virksomheden er funktionærer, tilsiger vikarlovens ligebehandlingsprincip, at vikarer skal have samme vilkår. Dog ikke i forhold til opsigelsesvarsler m.v. Freelancere er i nogle tilfælde omfattet af overenskomster. Det sker i tilfælde, hvor der er indgået særlige freelanceoverenskomster.

Fordelingen af rettigheder i tabel 3 indebærer, at langt hovedparten af de "atypisk" ansatte er omfattet af de præcis samme lønmodtagerrettigheder. Ca. 1 pct. af de beskæftigede har freelancearbejde som primær indtægtskilde. I omegnen af 99 pct. er dermed omfattet af de samme lovgivnings- og overenskomstmæssige lønmodtagerrettigheder.

Vikarer udsendt af vikarbureauer har i hovedsagen de samme rettigheder som ordinære lønmodtagere. Den eneste undtagelse er funktionærer, som er ansat i et vikarbureau uden overenskomst og udfører arbejde for en brugervirksomhed uden overenskomst. Denne gruppe er ikke stor, og i praksis sikrer vikarloven, at den har de samme rettigheder som almindelige ansatte i virksomheden, herunder funktionærer. Forskellen ligger i forhold til funktionærlovens bestemmelser om eksempelvis opsigelsesvarsler og lignende, som i forvejen er mindre relevante for vikarbureauvikarer.

Deltids- og tidsbegrænset ansatte samt vikarer

De ansættelsesformer, der ses på her, er særskilt reguleret i deltidloven, lov om tidsbegrænset ansættelse og vikarloven. Freelancere er ikke omfattet af specifik lovgivning. Det skyldes, at freelancere er selvstændige og ikke lønmodtagere. Der findes ikke i ansættelsesretten en tredje kategori mellem selvstændige og lønmodtagere. I forhold til freelancere ligger derfor en særskilt udfordring i at vurdere, om der er tale om en selvstændig erhvervsdrivende, eller om der reelt er tale om et ansættelsesforhold, jf. nedenfor.

Deltidloven og lov om tidsbegrænset ansættelse er baseret på EU-direktiver, som er implementeret i dansk lov. Lovene udgør en minimumsstandard og gælder, hvis en lønmodtager

ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, som giver tilsvarende eller bedre rettigheder. Vikarloven, der ligeledes er baseret på et EU-direktiv, har samme karakter, bortset fra at vikarer, som er udsendt gennem et vikarbureau, ikke er omfattet af funktionærloven, medmindre det aftales lokalt.

Deltidsloven, lov om tidsbegrænset ansættelse og vikarloven rummer alle bestemmelser om ligebehandling. Det betyder, at de personer, der er omfattet af lovene, ikke må have dårligere løn- og arbejdsvilkår end fastansatte på fuld tid, medmindre der foreligger en objektiv grund.

Ligebehandlingsprincippet i deltidloven betyder dog ikke, at der skal udbetales samme løn, uanset hvor mange timer der arbejdes. Loven indeholder en proportionalitetsbestemmelse, som indebærer, at lønnen skal være ligefremt proportionel med arbejdstiden (halv tid giver halv løn osv.).

Et emne, der fylder en del i debatten om "atypiske" ansættelser, er frygten for, at arbejdsgivere ansætter medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger, som løbende fornys. Derved kan man eventuelt undgå ulemper ved at have fastansatte. Men ud over at lov om tidsbegrænset ansættelse rummer ligebehandlingsbestemmelsen, rummer den også en bestemmelse, der umuliggør at fastholde ansatte på tidsbegrænsede kontrakter. Arbejdsgiveren må kun ansætte medarbejdere i flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, hvis der er en objektiv grund til at gøre det – eksempelvis hvis der kommer et nyt, uventet projekt, som kræver en projektansat, eller et barselsvikariat m.v.

Både lov om tidsbegrænset ansættelse og vikarloven stiller krav om, at arbejdsgiveren (i vikarlovens tilfælde brugervirksomheden) informerer om eventuelle faste stillinger, som det vil være relevant for medarbejderen at søge.

Deltidsansattes timetal er ikke reguleret ved lov, men på det offentlige område er der indgået en trepartsaftale, som betyder, at allerede ansatte deltidsmedarbejdere skal tilbydes ekstra timer, hvis der er behov for det på arbejdspladsen, og hvis det harmonerer med den overordnede opgaveløsning.

Samlet set er deltidansatte, tidsbegrænset ansatte og vikarbureauvikarer omfattet af de samme ansættelsesretlige regler som fastansatte på fuld tid. Der er ikke grundlag for at hævde, at disse grupper er dårligere stillet rettmæssigt.

Særligt om freelancere

Freelancere er anderledes stillet. Det skyldes, at freelancere er selvstændige og dermed ikke omfattet af ansættelsesrettens lønmodtagerrettigheder. Det gælder også de regler, der kommer fra overenskomstsyste­met, jf. nedenfor.

Platformsarbejdere, såsom Uber-chauffører m.v., kan også kategoriseres som freelancere. Platformen er ikke en arbejdsgiver men en opgaveformidler, og de pågældende er i praksis ansat på freelancebasis hos den virksomhed, som køber deres service.

I diskussionen om atypiske ansættelser og især den mere værdiladede diskussion af ”prekariatet” fylder freelancere en del. Det skyldes en frygt for, at virksomhederne dropper ordinært ansatte og i stedet benytter freelancere, der laver det samme, men har ringere løn- og arbejds-vilkår.

Ud over at andelen af freelancere er uændret eller faldende de seneste årtier, er frygten ikke begrundet ud fra et juridisk perspektiv. Hvis en person de facto er ansat på en virksomhed, har vedkommende krav på almindelige lønmodtagerrettigheder. Hvorvidt man de facto er ansat, er der ikke nogen klar definition på. Det følger af retspraksis, som afspejler lønmodtagerbegrebet i forskellige love, f.eks. skattelovgivningen. Man kan pege på en række forhold, der taler for, at en freelancer må regnes som lønmodtager og derfor skal omfattes af lønmodtagerrettigheder:

- Arbejdsgiveren bestemmer, hvilket arbejde der skal udføres og hvordan.
- Arbejdsgiveren betaler udgifter ud over almindeligt honorar, eksempelvis til kontorudstyr m.v.
- Arbejdsgiveren bestemmer arbejdstiden.
- Freelanceren får samme løn som de almindeligt ansatte.
- Freelanceren har stort set kun én kunde.

De ovennævnte punkter peger i retning af, at freelanceren reelt er ansat, og i så fald skal vedkommende omfattes af lønmodtagerrettigheder og overenskomstbestemmelser i forhold til løn- og arbejdsvilkår, ferie, sygdom m.v.

Lovgivningen tager dermed i praksis højde for freelancere, og der er ikke juridisk belæg for at mene, at der kan opstå en situation, hvor arbejdsgiveren kan opnå en fordel ved at erstatte ordinært ansatte med freelancere, der reelt laver det samme.

Overenskomster

Generelt er alle ansatte omfattet af principperne i deltidsloven, lov om tidsbegrænset ansættelse og vikarloven, medmindre de er omfattet af en overenskomst, der stiller dem bedre.

For vikarbureauvikarer er forholdet mellem lovgivning og overenskomster lidt kompliceret. Det skyldes, at vikarerne så at sige har et dobbelt ansættelsesforhold: De er tilknyttet vikarbureauet, men kan være omfattet af den overenskomst, der gælder på brugervirksomheden. I kort form er reglerne:

- Hvis brugervirksomhedens overenskomst gælder for vikarer, vil vikaren være ligestillet med de ansatte på virksomheden i forhold til løn- og arbejdsvilkår.

- Hvis brugervirksomhedens overenskomst ikke gælder for vikarer, eller hvis brugervirksomheden slet ikke har tegnet overenskomst, er vikaren omfattet af vikarbureauets overenskomst, hvis en sådan eksisterer. Hvis vikarbureauet ikke har en overenskomst, er vikaren omfattet af vikarloven og har krav på samme vilkår som de ansatte i virksomheden.

Samlet set sikrer reglerne for vikarbureauansatte, at der ikke kan forskelsbehandles mellem vikarer og ordinært ansatte.

Freelancerproblematikken er den samme for overenskomster som for lovgivningen. Såfremt en freelancer reelt er at regne for lønmodtager, er vedkommende omfattet af overenskomsten på virksomheden. Det springende punkt er derfor, om vedkommende reelt er ansat eller ej.

Social sikring

Det sociale sikringssystem skelner generelt ikke mellem ansættelsestyper.

Kontanthjælpen gives til alle. Der er forskellige regler og satser i forhold til ophav (integrationsydelse m.v.), alder (uddannelseshjælp), ægteskabelige status (gensidig forsørgerpligt) og sociale samt sundhedsmæssige forhold hos den enkelte. Men reglerne er de samme på tværs af ansættelsesformer.

Dagpengereglerne skelner heller ikke mellem ansættelsesformer. Dagpengeretten optjenes på baggrund af medlemskab af en a-kasse og et antal præsterede arbejdstimer over en given periode. Det kan i praksis betyde, at deltidsansatte med få timer eller tidsbegrænset ansatte med korte ansættelser og lange ledighedsperioder har sværere ved at optjene ret til dagpenge. Det er imidlertid en ledighedsproblematik. Reglerne skelner ikke mellem ansættelsesformen.

Heller ikke i forhold til sygedagpenge skelnes der mellem ansættelsesformer. Retten til sygedagpenge optjenes på baggrund af et antal præsterede timer inden for en given periode efter et princip, der kan sammenlignes med reglerne for arbejdsløshedsdagpenge.

Freelancere falder ind under reglerne for selvstændige. Kontanthjælpen gives til alle og kræver ikke optjening, så forskellen mellem lønmodtagere og freelancere er især relevant i forhold til arbejdsløshedsdagpenge og sygedagpenge. For selvstændige kan det være vanskeligt at fastlægge et antal præsterede timer over en given periode. I stedet taler man om, at personen skal have drevet selvstændig virksomhed "i væsentligt omfang" i en given periode.

Samlet set kan det konstateres, at det sociale sikringssystem ikke skelner mellem ansættelsesformer. Alle er ligestillet uanset ansættelsesformen.

7. Litteraturliste

Et arbejdsmarked under forandring? Betydning af selvstændig virksomhed, Morten Saaby og Anders Sørensen. Kap. 8 i Skaksen m.fl. *Hvordan udvikler beskæftigelsen sig i Danmark?* Rockwoolfonden (2019).

Et nyt dagpengesystem for fremtidens arbejdsmarked, Arbejdsgruppen om selvstændige i dagpengesystemet (2017), www.bm.dk.

Prekariatet – hvordan ser det ud i Danmark?, Kraka (2019), www.kraka.org.

Økonomisk redegørelse, Økonomi- og indenrigsministeriet (august, 2018), www.oim.dk.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk