

Dansk flexicurity, fleksibelt arbejdsliv og EU

Henning Jørgensen

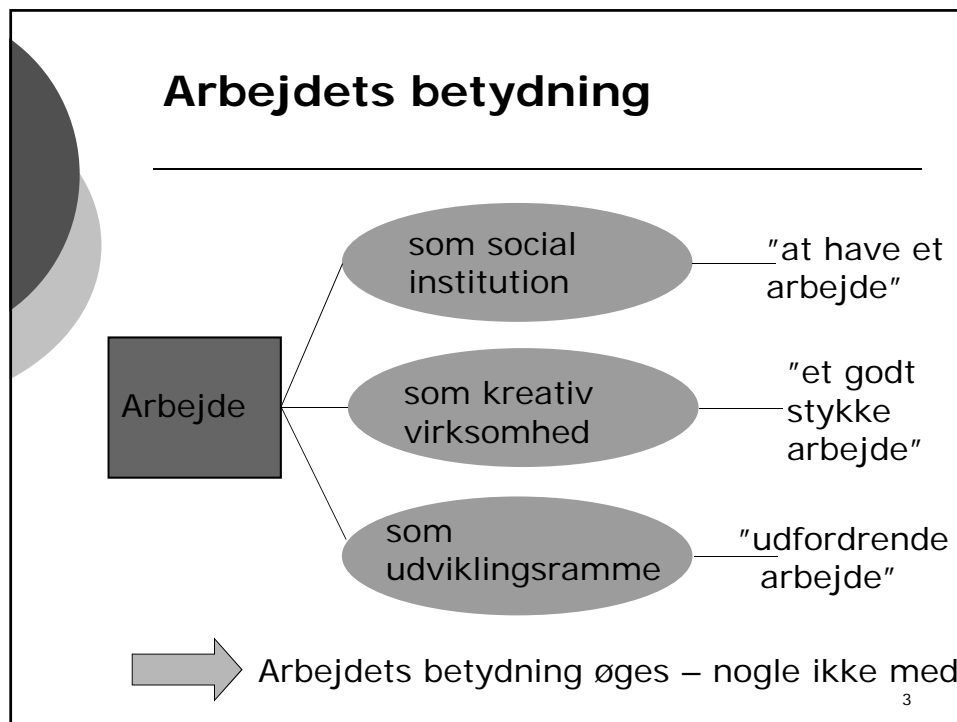
Professor, Aalborg Universitet, CARMA

henningj@dps.aau.dk,

KNS-Konference, Marholmen, 5.10.2017

Tidens italesættelser:

Fra	Til
Socialisering af risici	Individualisering af risici
Kollektiv ansvarlighed	Individuel ansvarlighed
Beskyttelse mod risici	Kapacitet til tilpasning
Ligelig fordeling	Lige muligheder
Mangel på jobs	Mangel på "employability"



- ## Arbejdsmarkedsregulering
-
- **Tredobbelt regulering:** kollektive overenskomster, lovgivning og EU-regulering
 - Regulering omfatter "alle lønmodtagere": det vil sige **ingen separat regulering for atypisk ansatte**
 - **Fagbevægelsen** har historisk kæmpet mest for "normale" ansættelsesformer (mod atypiske)
 - Atypisk ansatte har beskyttelse, men usikkerheder og ringere vilkår er det normale
- 4

Hvad er atypisk arbejde?

Alt det, der ikke er en tidsbegrænset fuldtidsstilling:

- *Deltid*
- *Midlertidigt arbejde/tids- eller opgavebestemt arbejde* (direkte hos en arbejdsgiver)
- *Vikararbejde* (ansat hos arbejdsgiver gennem vikarbureau)
- *Selvbeskæftigede* (selvstændige uden ansatte)

5

Atypisk arbejde

- Prekært/usikkert arbejde: **ikke at have samme rettigheder og vilkår som typisk ansatte og/eller usikkerhed i ansættelsessituationen**, f.eks.:
 - Lavere eller utilstrækkelig løn
 - Færre rettigheder eller mindre beskyttelse i jobbet
 - Ustabile eller atypiske arbejdstider
 - Begrænset mulighed for at bevæge sig til stabil ansættelse (dead-end)
 - Manglende interesserepræsentation
 - Mindre adgang til sociale goder/velfærdsordninger
- Atypiske ansættelser er ikke pr. automatik prekære/usikre, men prekært arbejde findes hovedsageligt indenfor visse atypiske ansættelsesformer

6

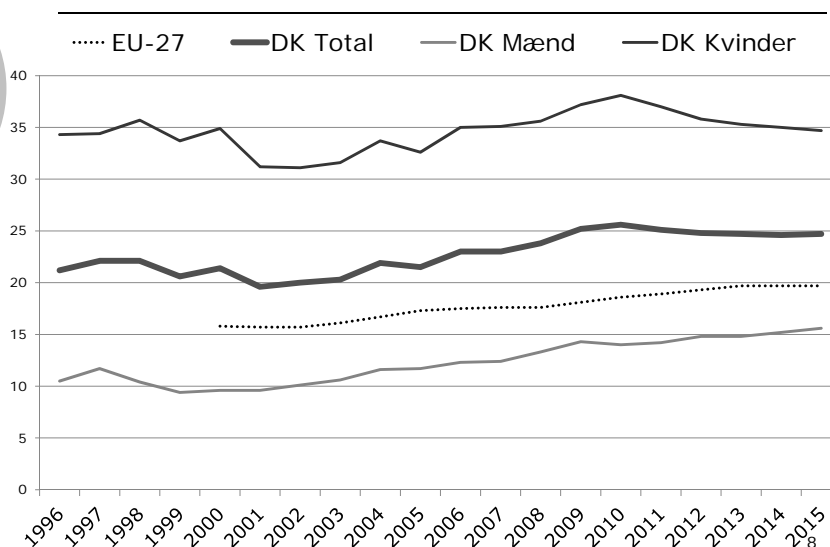
Atypisk arbejde Danmark (25-64 årige)

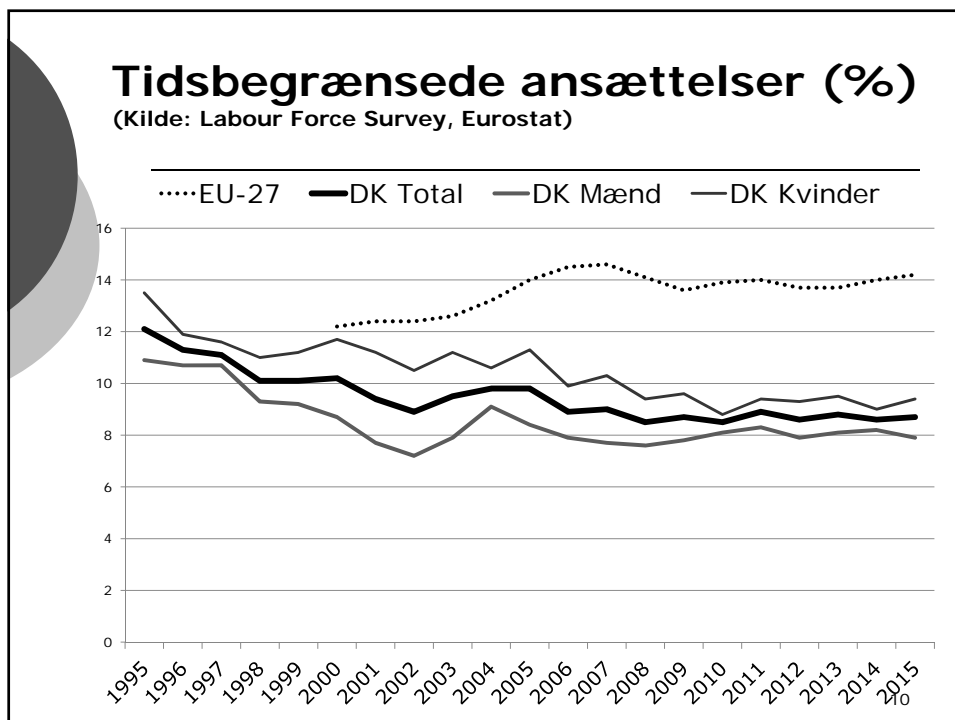
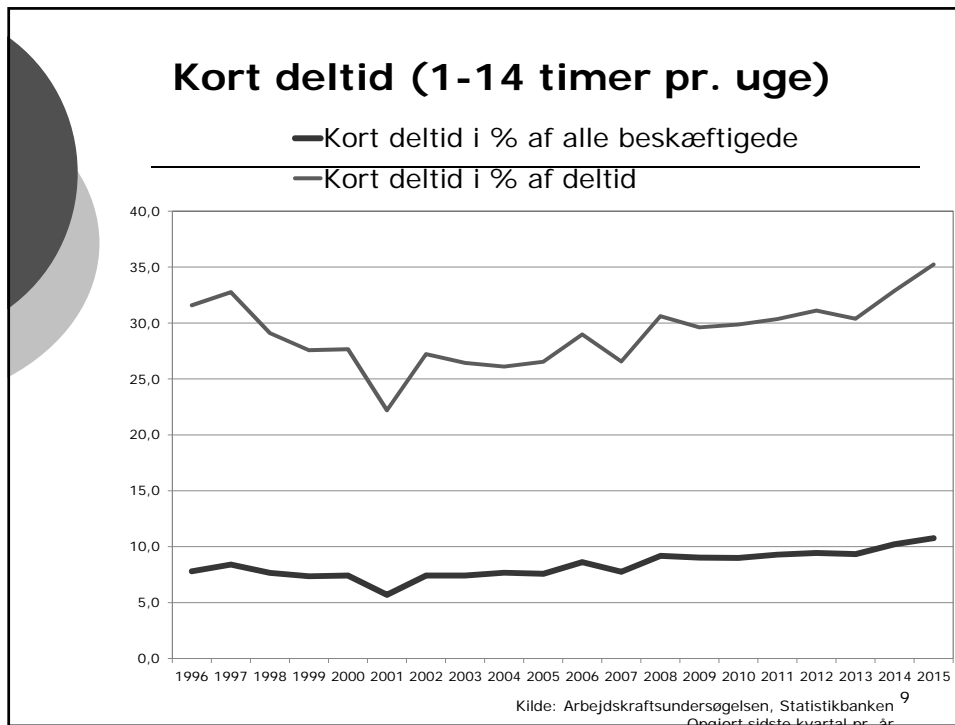
- 517.000 har atypisk arbejde iflg. Eurostat (2015)
- 303.000 har deltidsarbejde, heraf mindst 80.000 ufrivilligt
- 120.000 midlertidigt ansatte, heraf mindst 60.000 ufrivilligt
- Kvinder har mest atypisk arbejde

(Kilde: Eurostat, Labour Force Survey, 2015)

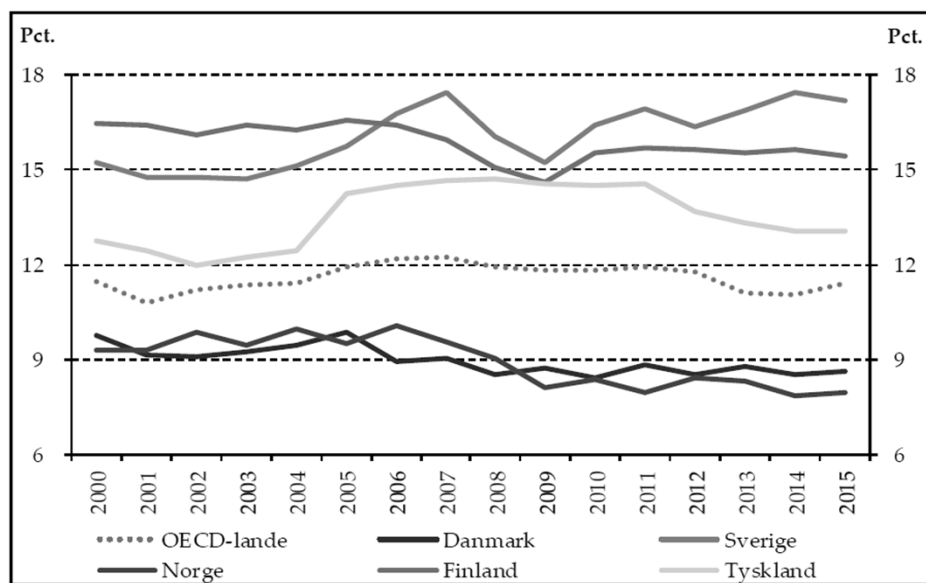
7

Deltid (af alle beskæftigede) DK





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

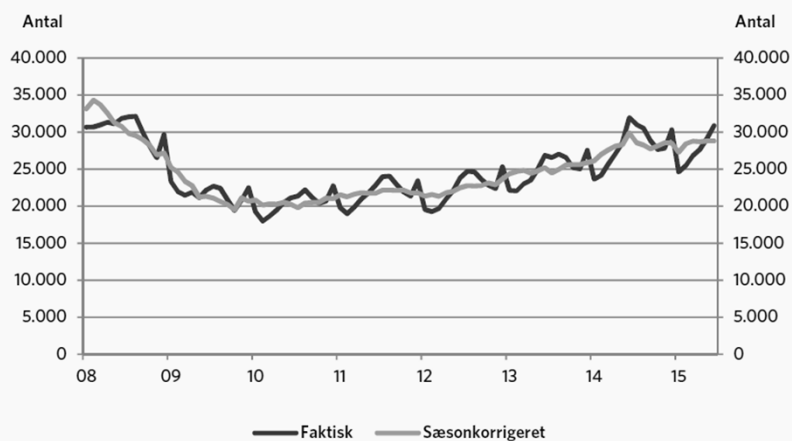


Anm.: Andelen af midlertidige ansættelser er beregnet som andel af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse i de pågældende lande.

Kilde: OECD

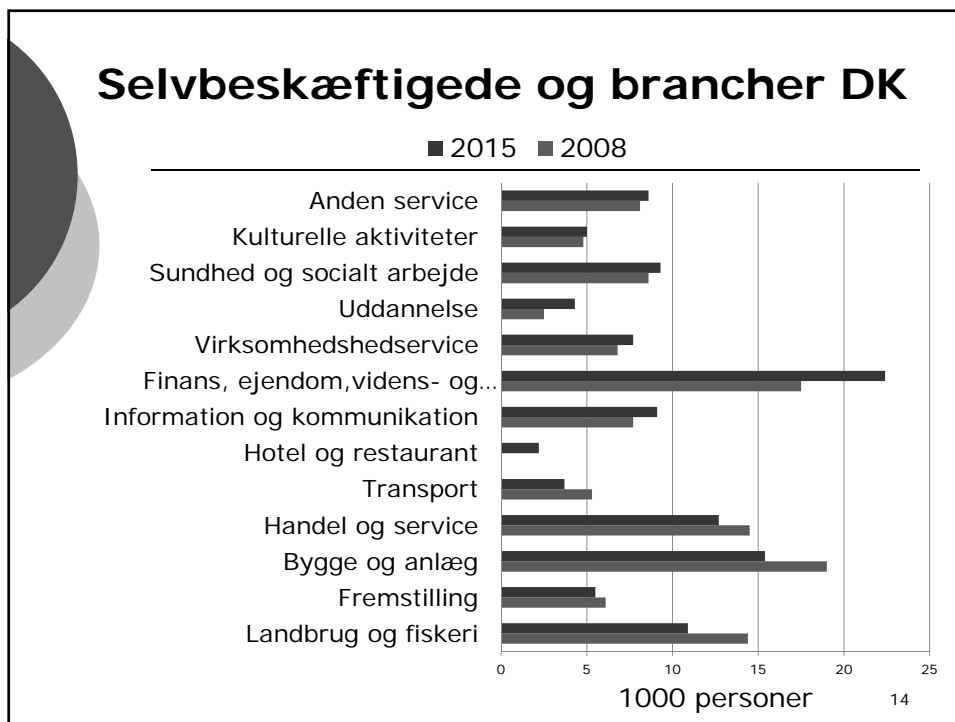
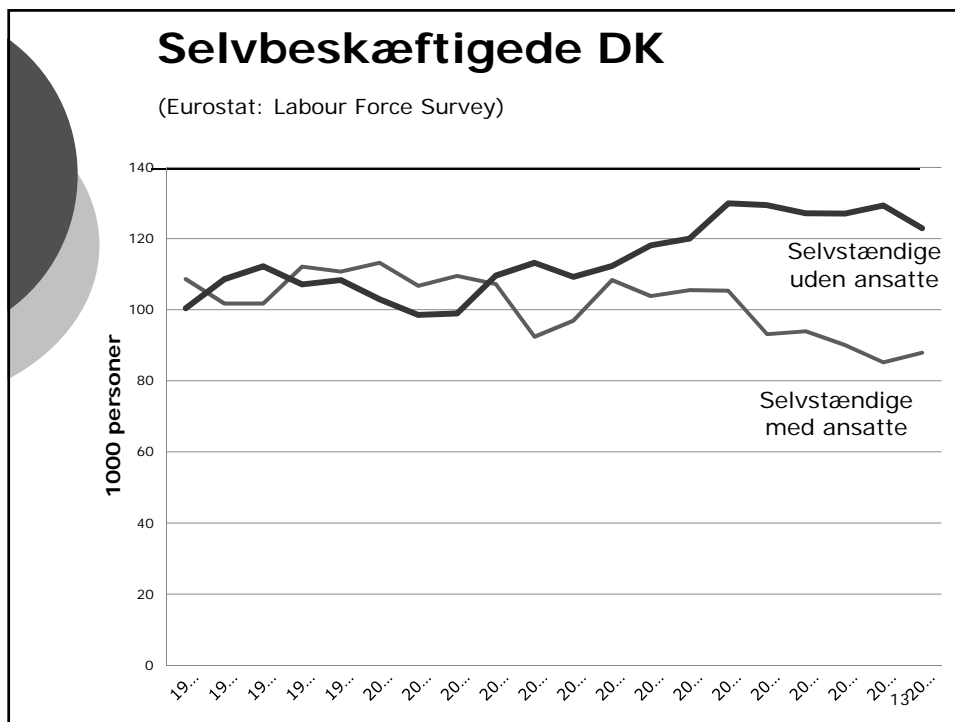
Vikaransættelser DK 2008-2015

Figur 1. Udvikling i vikarbeskæftigelsen (vikarbureauer) med og uden sæsonkorrektion



Anm: Vikarbeskæftigelsen er afgrænset som personer med branchekoden vikarbureauer (782000). Alle personer med denne branchekode indgår i opgørelsen.

Kilde: AE på baggrund af DREAM juni 2015.



Platformsøkonomi og regulering

- *Ny kapitalistisk "Landnahme"*: underlægning af nye områder under profitproduktion ved hjælp af ny teknologi
- Arbejdsrelaterede platforme næsten *uden regulering: organiseret mangel på ansvarlighed*
- Lønmodtagere defineres – falsk - som "*selvstændige*" (af platformsudbydere)
- **EU** har positivt omfavnet "*the collaborative economy*" som del af det neo-liberalistiske projekt
- Men: EU har gennem de senere år også søgt at *regulere atypiske ansættelsesformer ved EU-direktiver*, der skal implementeres nationalt

15

EU-direktiver i.f.t. atypisk ansatte

Bl.a.:

- Arbejdstidsdirektivet 1993/104
- Direktivet om deltidsansatte 1997/81
- Direktiv om tidsbegrænset ansættelse 1999/70
- Direktivet om vikararbejde 2008/104

Alle direktiver skal *sikre mod forskelsbehandling* i forhold til fastansatte

16

Stigende utryghed

- Mange *føler sig i usikre jobpositioner – også offentligt ansatte*
- Følte *trusler fra social dumping, platforms- og deleøkonomi*
- *Krise og "gå-amok-reformer" i DK har givet usikkerhed (pensions-, efterløns-, flexjob- og førtidspensionsreform, kontanthjælpsreform, dagpengereform, sygedagpengereform m.v.)*
- Lønmodtagerne er *blevet bange som forbrugere*

17

Guy Standing: Ny klassestruktur



Velfærdsstaternes svar på globaliseringsudfordringer

Anglo-saksisk verden: "flexibility"

- markeds kræfternes frie spil
- lavproduktive jobs
- working poor / "poor welfare"

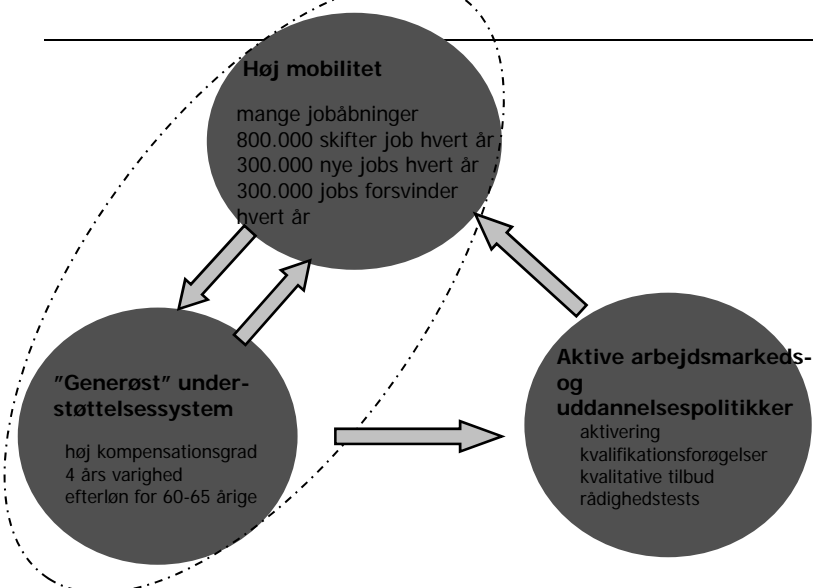
Kontinentaleuropa: "security"

- sociale rettigheder knyttet til beskæftigelse
- høj jobbeskyttelse
- interne arbejdsmarkeder
- underskud af servicejobs

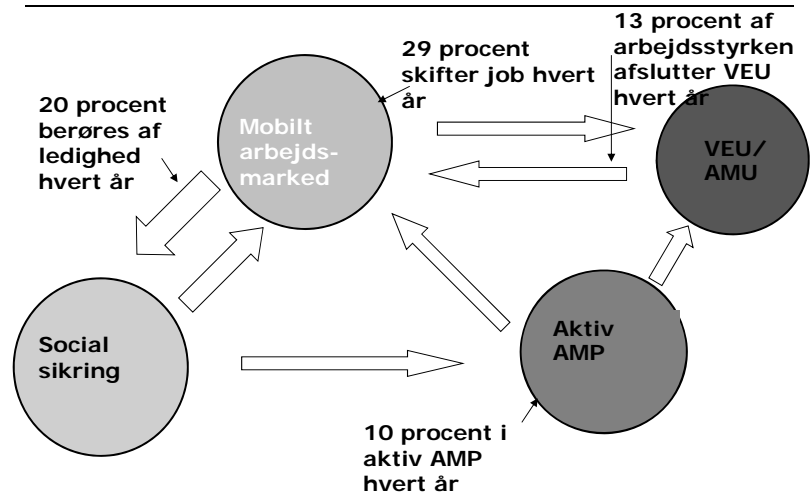
Danmark (DK, S, N): "flexicurity"

19

Det danske arbejdsmarkeds "Flexicurity" (til slutningen af 00erne)



"Flexicurity på dansk" i 2000'erne



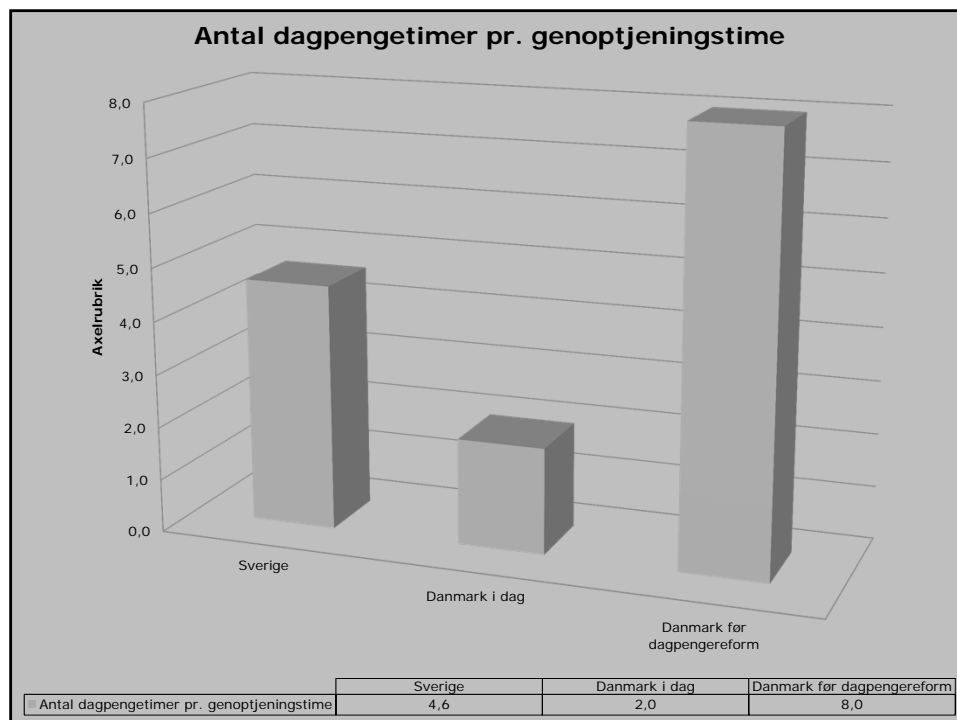
Ændringer af beskæftigelsespolitikken siden 2002

- Flexibiliteten ⇒ stadig ganske stærk
- Indkomstrygheden → delvist truet
- Beskæftigelsestrygheden ⇒ delvist truet

Dagpengeomlægning 2010

- Besluttet som led i "genopretningsplan" juni-juli 2010
 - Forkortelse af dagpengelængden fra 4 til 2 år
 - Begrænsninger i genoptræningsretten (krav om 52 ugers heltidsbeskæftigelse inden for 3 år)
- ➔ Pres på kommunale budgetter og indsatser, mange vil falde ud af understøttelsessystemerne

23



Dagpengetiltag 2012-2015

- Forsinkelse af indfasning af reform i ½ år
- "Akutjob"-ordninger, I og II (uden reelle effekter)
- Udfald fra dagpengesystem 2013: 34.000
- 2013-2017: over 84.000 faldet ud af systemet
- Dagpengeforlig 2015: lettere genoptjening (fleksibel genoptjening, karensdage og omlægning af beregning)

25

"Afskaffelse" af efterløn 2011

- Forlig udskød mulighed for efterløn og hævede aldersgrænser
- Øgede presset på andre ordninger og kontanthjælp efter 2 år
- Gav ikke økonomiske besparelser i starten, men øgede udgifterne i 2012 med 27 mia. kr.
- Øger utrygheden (ledighed, dagpengeforlig etc.)
- Vil langsigtet give tryk på lønnen

26

Beskæftigelsespolitikken

Indholdsmæssigt:

- prioriteringsskift fra ledighedsbekæmpelse mod **øgning af arbejdsudbuddet**
- øget kontrol af de ledige (**social disciplinering**)

Styringsmæssigt:

- skizofren blanding af **konkurrence og kontrol**
(drift decentraliseret – styringen centraliseret)

27

Reformer af beskæftigelsessystemet

Det udkældte statslige system opløst

- + **kommunalisering** (fra 1.8. 2009)
- + **afkorporativering** (fra 2007)
- + **privatisering/outsourcing** ("andre aktører" 2003)
- + **New Public Management-styring**
- + **standardisering af visitation, metoder og redskaber**
- + **øget brug af uddannelse i aktivering** (reform 2014)

Indholdsskift i ledighedsindsatser

Passiv → Aktiv

Social sikring →
Passiv indkomstsikring

Problem =
manglende indkomst

1970-80'erne

Konjunkturarbejdsløshed
(uforskyldt arbejdsløshed)

AMP / socialpolitik

Social integration →
Forbedre erhvervs-
og arbejdsevnen

Problem =
manglende kvalifikationer

90'erne

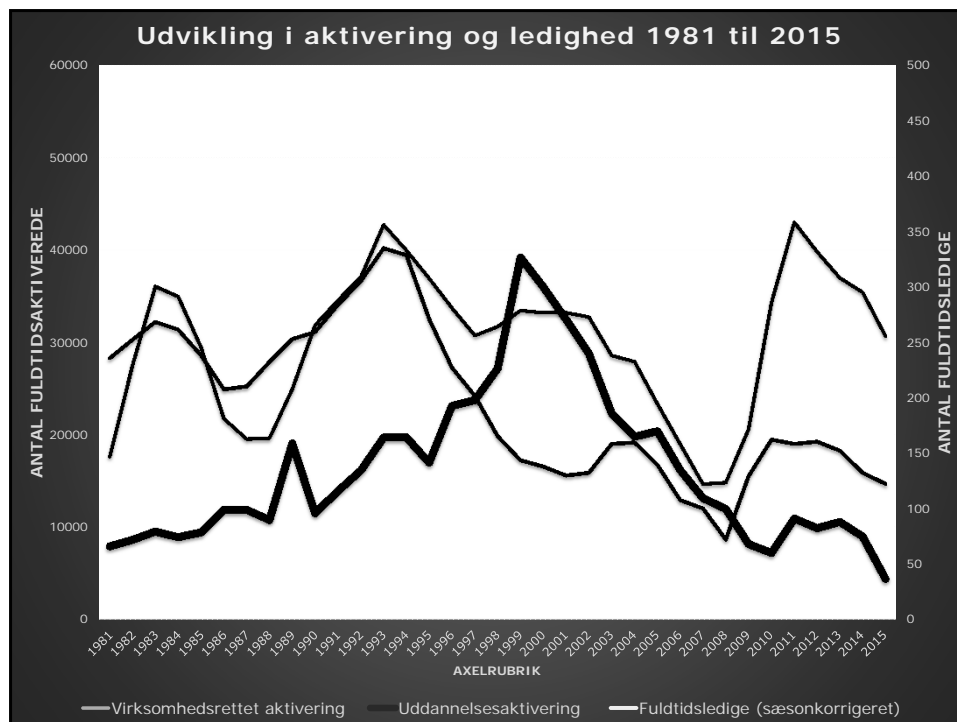
Social disciplinering →
Skærpe incitamenterne til
at arbejde

Problem =
manglende motivation

00-10'erne

Strukturarbejdsløshed
(selvforskyldt ledighed)

Beskæftigelsespolitik



Tilbagetrækning og pension



Tilbagetrækning og pension DK

- **Påtvungen forøgelse af pensionsalder:** 2006-
"Velfærdsforlig" (mest gennemgribende
pensionsreform i vestlige lande) indekserer
pensionsalder med stigende levetid
- Reel **afskaffelse af efterlønsordningen 2011**
- **Diskurs** om ikke-arbejdende som 2.rangsborgere
- **Frivillig senere tilbagetrækning**

32

Rammer og ramaskrig

- Befolkningen aldres - HURRA!
- Men italesat som et kæmpe problem
- Parallelt hermed: ny diskurs – aktiv aldring
- WHO i 1990'erne, derefter EU og OECD mv.
- Ikke kun spørgsmål om arbejdsmarkedsdeltagelse, men også om social og politisk deltagelse, økonomisk situation, tilfredshed mv.

33

Pensionsalder (2017 – vedtaget 2006 og 2015)

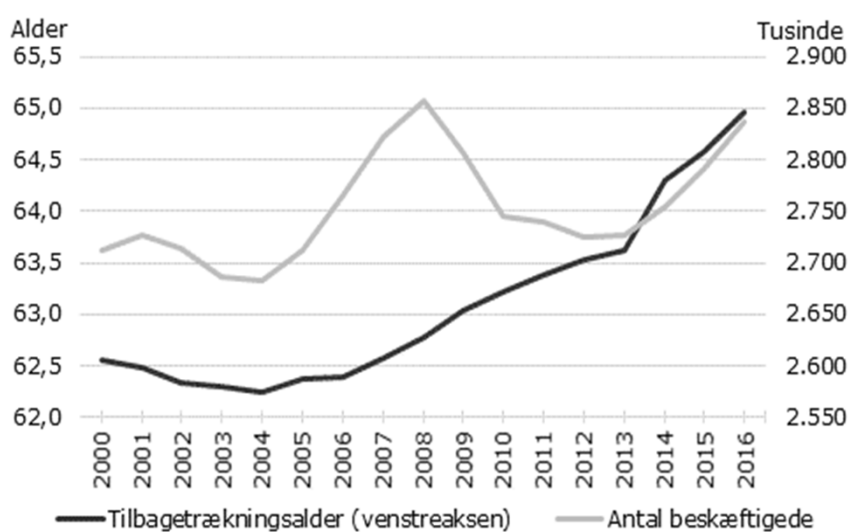
Fødselsdato:	Folkepensionsalder:
31. december 1953 eller tidligere	65 år
1. januar 1954 - 30. juni 1954	65 ½ år
1. juli 1954 - 31. december 1954	66 år
1. januar 1955 - 30. juni 1955	66 ½ år
1. juli 1955 – 31. december 1962	67 år
1. januar 1963 – 31. december 1966	68 år
1. januar 1967 eller senere	68 år + evt. regulering

Forventet pensionsalder 2040 (i 2014)

Land:	Pensionsalder:
Danmark	70 (+)
Grækenland	69,9
Holland	69,3
Italien	68,4
Irland	68
Portugal	67,7
Tyskland, Spanien, Sverige, Frankrig mm.	67
Belgien, Bulgarien, Letland, Estland, Litauen mm.	65

Kilde: [Europakommissionen, The Ageing Report 2015, side 65](#)

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder fra arbejdsmarkedet (DK)



Flere på arbejdsmarkedet: ikke så nemt

- Pensionsalder i DK: fra 65 år – til over 70 år
- Gennemsnitlige tilbagetrækningsalder øget:
 - 2004: 62,3
 - 2012: 63,5
 - 2016: 65,0
- Mellemrum: fra *exit* til *retirement*
- Dyrt, og det tømmer arbejdsmarkedet for arbejdskraft

Fordele ved senere tilbagetrækning

- **(1) Samfundsøkonomiske fordele**
 - Flere forsørgere – færre, der skal forsørges
- **(2) Fordel for arbejdsmarkedet/virksomhederne**
 - Modvirke fremtidig arbejdskraftmangel som følge af demografiske forandringer
- **(3) Fordele for det enkelte individ:**
 - mulighed for at "realisere sig selv"
 - at være udenfor kan underminere selvværdet

En lang række **reformer** har søgt at **udskyde tilbagetrækning**

Exit-muligheder i dag i DK

- Efterløn
- Førtidspension
- Arbejdsløshedsdagpenge
- Sygedagpenge (substitutionseffekter)

-
- Flexjobs
 - Seniorjob (kommunen har pligt til at ansætte seniorer 5 år før efterlønsalderen, hvis retten til dagpenge udløber)

Årsagsforklaringer til tidlig tilbagetrækning

- **PUSH:** ufrivilligt blive *skubbet ud* af arbejdsmarkedet (p.g.a. diskrimination, dårligt helbred, arbejdsløshed m.v.)
- **PULL:** ældre forlader arbejdsmarkedet, fordi det *økonomisk kan betale sig* (indkassere velfærdsgevinster i stedet for at arbejde)
- **JUMP:** ældre vil aktivt bruge en "3. alder", *refleksiv beslutning* hos den enkelte eller familien
- **STAY:** forbliver i job, fordi det er sjovt, interessant eller vellønnet
- **STUCK:** har ikke råd til at forlade job eller intet socialt liv

Årsager til tidlig tilbagetrækning

- **PUSH** – rammer især mandlige manuelle arbejdere (60-62 årige)
- **PULL** - gør sig især gældende på funktionærområdet (FTF'ere)
- **JUMP** – gælder især gifte kvinder, der har ægtefælle på pension
- **STAY** – især højtuddannede, der har attraktivt job og gode arbejdsforhold
- **STUCK** – især højindkomstgrupper, der ikke kan klare sig på efterløn, eller som frygter at blive socialt isoleret (bl.a. ugifte kvinder)

Tabel 14.4. Faktorer, der genererer høje (eller lave) beskæftigelsesrater blandt seniorerne.

	Høje beskæftigelsesrater (Sverige)	Lave beskæftigelsesrater (Danmark)
Det er muligt at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet	+	+
Der er økonomiske incitamenter til at udskyde tilbagetrækningen, hvis man ønsker høje pensioner	Store	Mindre (men voksende)
Forbrug af førtidspension blandt seniorer	Højt	Lavt
Forbrug af sygedagpenge blandt seniorer	Højt	Lavt
Helbredstilstanden i befolkningen	Relativt god	Relativt dårlig
Statslig stimulering af sund levevis	+	- (men på vej)
Sikring af godt arbejdsmiljø	Stor indsats	Mindre indsats
Veluddannede 55-64-årige	+	-
Rummeligt arbejdsmarked	+	- (men flexjobs)
Vidtgående afskedigelsesbeskyttelse	+	-

Jørgen Goul Andersen & Per H. Jensen (eds) Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – Årsager og effekter. København: Frydenlund

Dansk efterlønsdiskussion

- Ensidigt **PULL-forklaringer** (udbuds- og incitamentsforklaringer)
- Eneste løsning: **afskaffelse af efterlønnen**
- Men: Politiske begrænsninger på tilbagetrækningsmuligheder hjælper ikke i sig selv – andre tiltag (især på efterspørgselssiden) må med

(jf. Dirk Hofäcker: Older Workers in a Globalizing World, Edward Elgar Publ. Cheltenham, 2010)

43

Efterlønnens nedtur

- Antallet af efterlønnere er **faldet dramatisk de sidste 15 år**
 - 2000-2013: "take up-rate" er faldet fra 72 to 52
 - 2004-2013: antallet på efterløn faldet fra 191,330 til 109,678
- Nogen siger, at dette er en effekt af 2006- og 2011-reformerne. Men:
 - 2006-skulle først være virksom fra 2019-2022
 - 2011-skulle først være virksom fra 2014

44

Virksomhedernes egen indsats ?

- Brokker sig hele tiden over, at ældre forlader arbejdsmarkedet
- EXIT-processer: Oplever ældre, at virksomheden gør noget særligt over for dem?
 - 20% af efterlønnerne oplevede dette
 - 80 % af 60-64 årige i beskæftigelse oplevede ikke, at virksomheden gjorde noget særligt for at fastholde dem

45

Arbejdsgivernes rolle

- Må være **aktiv**, hvis der skal komme effekter
- Bedste instrument: **anerkendelse** (så bliver de ældre i job)
- Andre instrumenter: **oplysning, overtalelse, kulturstyring** (best practice)
- Det offentlige som "fore-runner"/**forbillede** (?)
- Arbejdsgiverinteresse er meget **konjunkturbestemt**

46

Ældre medarbejdere

Styrker

- Faglig viden
- Stor livserfaring
- Stabile
- Menneskeligt modne
- Formidlere af kultur
- Opdragere
- Selvstændige
- Stort netværk
- Ro, overblik
- Samarbejdsevner

Svagheder

- langsommere
- indlæringsbesvær
- forandringsuvillige
- "nedslidte"
- præget af træthed
- dyre i drift

47

Hvorfor ikke sende efterlønerne på førtidspension?

- Leder til tab af medborgerskab
 - - Kontrol
 - - Identitet
 - - Attitude
 - - Gensidighed
- Efterløn også **del af dansk flexicurity!**

48

EU og hjemlige politikker

- EU søger at *regulere atypiske ansættelser* gennem *direktiver*
- EU har *presset på længe, for at få Danmark til at afskaffe efterlønnen* (gennem anbefalinger i EES: European Employment Strategy). Skete så i 2011
- EU har også pålagt DK princippet om *ligeløn*, sikret *arbejds miljøforbedringer*, men lægger især *pres på den økonomiske politiks udformning*
- *EU-Domstolen begrænser faglige kampskridt*

49

Eksternt pres – EU-påvirkning

- **EU-lovgivningen har forrang over dansk lov** (og voluntaristiske aftaler mellem parterne – overenskomster)
- **EU's individuelle beskyttelse** karambolerer med den **danske kollektive regulering** af arbejdsmarkedet (f.eks. arbejdstidsdirektivet)
- **EU-Domstolen som selvstændig politisk aktør** (jf. Laval-kvartetten)
- Men der findes også **voluntaristiske forhandlinger på europæisk plan** (social dialogue) – både Europæisk social dialog og sektoral dialog (i 44 kommiteer). Her har fagbevægelsen indflydelse!

50

EU og sociale reformer

- Den **institutionelle styrkelse af fiskal konsolidering og monitoring** af landenes muligheder for at forbedre AMP og sociale foranstaltninger **hindrer store sociale reformer**
- **Både ex ante og ex post kontrol fra EU´s side**
 - offentlige udgifter skal barberes
 - økonomiske ubalancer skal bekæmpes
 - fare for deregulering af arbejdsmiljøbeskyttelsen
- **Neo-liberalt/monetaristisk paradigme blokerer** for reformer, der ikke følger de udbudsøkonomisk foreskrevne
 - *mindre diversitet* i medlemslandenes politikker
 - *der skal være økonomisk overskud på nationalt budget, før der kan ske sociale fremskridt*

51

"The European Social Model is already gone"

"There is no alternative to tough austerity measures in all of the over-indebted countries"

Mario Draghi, ECB-direktør





Pejlemærker for indsatser for at revitalisere flexicurity

- Frigøre innovative kræfter (kvalifikationer, kreativitet m.v.)
- Sikre vedvarende konkurrencefordele: investér i mennesker og samarbejde, infrastruktur og offentlig velfærd
- Sikre alle retten til "flexicurity" v.h.a. "vingernes tryghed" og regulere atypiske ansættelser og platformsarbejde
- Udvikle nationens menneskelige ressourcer: undgå misrøgt af vores muligheder og give plads til en "3. alder"
- Ændre EU-systemets prioriteter: væk fra austeritetsregimet mod aktiv investerings- og kompetencestrategi samt bedre balance mellem EU-regulering og partsregulering

54



***“Forlover man sig med
tiden, bliver man hurtigt
enke”***

(Søren Kierkegaard)

55