

## I grænselandet mellem lov og overenskomster

*Vi ser flere og flere usikre og helt nye former for ansættelser på det danske arbejdsmarked. Men kan den danske model klare presset, eller er der behov for mere lovgivning? To arbejdsmarkedsforskere giver deres bud.*

KRONIK

Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe

Altinget.dk, 30. september 2016

I begyndelsen af det 20. århundrede var der mange, der arbejdede som daglejere eller på akkord. Der var også mange, som producerede stykarbejde i form af håndarbejde og lignende derhjemme. Den form for organisering af arbejdet har vi i Danmark bevæget os væk fra op gennem det 20. århundrede, blandt andet via forhandling af overenskomster mellem fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, men er vi i dag på vej tilbage til stykarbejdet igen?

Nye innovative måder at organisere arbejdet på via eksempelvis digitale platforme vokser frem med stor hastighed og velkendte former for usikre ansættelser som freelance- og projektarbejde bliver mere og mere udbredte.

Det betyder, at en større del af arbejdsstyrken potentielt falder uden for overenskomsternes dækning. Samtidigt er de fleste overenskomster primært tilpasset faste fuldtidsstillinger, hvilket stiller danskere i korttidsansættelser i en ringere situation, selv hvis de er overenskomstdækkede.

I modsætning til en lang række andre lande, er der tradition for at begrænse mængden af lovgivning på det danske arbejdsmarked. I Danmark forhandler parterne sig frem til løn og arbejdsvilkår, og den model har givet en lang række fordele til begge sider af forhandlingsbordet. Spørgsmålet er, om den balance mellem aftaler og lovgivning vil blive rykket i de kommende år?

Hvis overenskomsterne ikke i stigende grad adresserer de moderne daglejere, så kan der opstå et reguleringsmæssigt vakuum, som politikerne kan være nødsaget til at fylde ud med lovgivning.

### **Nye perspektiver på den danske model**

Dette skisma debatteres i en ny bog med titlen Den Danske Model set udefra, hvor en lang række danske og internationale forskere sammenligner reguleringen af det danske arbejdsmarked med reguleringen i andre lande, mens arbejdsmarkedets parter bidrager med diskussioner af de aktuelle udfordringer, modellen står over for.

Balancen mellem aftaler og lovgivning på det danske arbejdsmarked, eller rettere den relativt begrænsede mængde af lovgivning, fremstår som et kardinalpunkt set med danske øjne. Men udlandet undrer sig.

Hvordan vil vi håndtere de ikke-overenskomstdækkede dele af arbejdsmarkedet i den private sektor? Og hvordan vil vi håndtere de alternative former for beskæftigelse, der ikke indebærer en egentlig ansættelse?

I Norge har man indført almengørelse af kollektive overenskomster ved lov, og parterne oplever dette som forholdsvis uproblematisk i forhold til den norske aftalemodel. I Tyskland har man indført en lovbestemt mindsteløn. De tyske arbejdsgivere og fagforeninger har indtil fornylig været skeptiske over for en lovbestemt mindsteløn, men skiftede holdning i 2010'erne i lyset af faldende overenskomstdækning og et stigende antal selvstændige uden ansatte, såkaldt scheinselbstständige, hvis lønindtægter lå langt under gennemsnittet.

Norske og tyske forskere rejser derfor spørgsmålet, om arbejdsmarkedets parter i Danmark opfatter aftalemodellen som en hellig ko, når de afviser al snak om lovgivning. Danske fagforeninger og arbejdsgiverforeninger fremhæver derimod, at de har gode grunde til at være skeptiske over for regulering af løn og arbejdsvilkår via lovgivning.

Hvis man først åbner op over for en praksis, hvor parterne kan shoppe mellem aftalesystemet og det juridiske system, alt efter hvor de kan opnå de bedste resultater, så svækker det viljen til at finde fælles løsninger ved forhandlingsbordet. Hvorfor give sig hvor det gør ondt, hvis man i situationen kan opnå noget bedre andet steds?

Vi vil her argumentere for, at parterne kan finde forhandlingsmæssige løsninger på de udfordringer, vi aktuelt står over for på det danske arbejdsmarked. Men det kræver en vilje til nye forhandlingsmæssige løsninger.

Lad os først se nærmere på udfordringerne.

### **Antallet af freelancere og projektansatte vokser**

Historisk set har der altid været usikre ansættelser på det danske arbejdsmarked. Dette var snarere reglen end undtagelsen i det 19. århundrede. I takt med udviklingen af den danske model op gennem det 20. århundrede voksede antallet af

faste fuldtidsansættelser, og en fast fuldtidsstilling blev normalbilledet på arbejdsmarkedet.

Omkring årtusindeskiftet begyndte kurven imidlertid at gå den anden vej. Vi har således set en vækst i antallet af usikre ansættelser frem mod i dag, hvor selvstændige uden ansatte/freelancere udgør 5 procent, vikarer 1 procent og deltidsansatte 25 procent af arbejdsstyrken. Også antallet af deltidsansatte med færre end 15 ugentlige arbejdstider er vokset, mens tidsbegrænsede ansættelser/projektansættelser har holdt sig relativt stabilt på cirka 9 procent af arbejdsstyrken siden årtusindeskiftet.

Det er velkendte former for usikre ansættelser, men det er nyt, at antallet vokser, og at antallet vokser indenfor sektorer som industrien, hvor man ikke tidligere har haft tradition for eksempelvis vikarbejde.

Overenskomstmæssigt er der lavet forskellige tiltag, der søger at håndtere de velkendte former for usikre ansættelser. Overenskomster for vikarer, særlige regler for deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte med mere. EU direktiver på området er også implementeret via danske overenskomster. Af nyere tiltag kan nævnes en pensionsordning for freelancere uden overenskomst, som HK/Privat og HK Handel har oprettet i samarbejde med PFA pension.

Den manglende overenskomstdækning blandt freelancerne betyder, at de ikke har en arbejdsmarkedspension som deres fastansatte kollegaer, og det nye tiltag søger at håndtere den manglende pensionsdækning.

Samlet set kan man dog konstatere, at det har konsekvenser for den enkelte lønmodtager, hvis han eller hun er ansat på andre vilkår end en fast fuldtidsstilling. Medarbejdere i usikre ansættelser deltager eksempelvis langt sjældnere i efteruddannelse, får sjældnere andel i bonusordninger på arbejdspladserne og melder sig ikke så ofte ind i en fagforening.

Hvis antallet af usikre ansættelser fortsætter med at vokse, vil det derfor påvirke en vigtig del af fundamentet for den danske model, nemlig organiseringen i fagforeninger, der har stærke forhandlingsmandater i forhold til arbejdsgiverne og staten.

Samtidigt rejser det spørgsmålet, hvem der skal forhandle bedre vilkår for de usikkert ansatte, hvis de ikke selv organiserer sig. Og hvis det ikke sker, kan mere lovgivning så være et muligt scenarie, når vi kigger længere frem?

### **Ansættelse og indtægt hænger ikke uløseligt sammen**

Et er væksten i velkendte former for usikre ansættelser, noget andet er, at vi også ser en spirende fremkomst af helt nye former for indtægtskilder uden egentlig ansættelse.

Udbuddet af arbejdsopgaver via digitale platforme har muliggjort en globalisering af freelancermarkedet via sites som freelancer.com eller upwork.com. Samtidigt har digitaliseringen givet mulighed for at selv helt små arbejdsopgaver, såkaldt micro tasks, kan købes og sælges meningsfuldt til freelancere.

Nogle betegner dem, der arbejder helt eller delvist via sådanne sites for klikarbejdere. Meget af dette arbejde bevæger sig ved siden af eksisterende regulering, og det gælder ikke kun overenskomsterne, men også skattelovgivningen, ydelsessystemerne og miljøreglerne.

Udbyderne af platformene opfatter sjældent sig selv som arbejdsgivere, og klikarbejderne opfatter sjældent sig selv som lønmodtagere. Det kan derfor svært at forestille sig, hvordan dette marked skal reguleres, da de juridiske identiteter endnu er uafklarede. Hvem skal forhandle, og er der tale om et ansættelsesforhold eller en særlig form for underleverandører?

De nye digitale platforme bruges dog ikke kun som arbejdsplatforme til at købe eller sælge et stykke arbejde. Der findes også en række platforme, som formidler udlejning af ens ejendom, såkaldte kapitalplatforme. Airbnb og Gomore er her velkendte eksempler, hvor man ved at udleje henholdsvis sin bolig eller sin bil kan mobilisere en ekstra indtægt.

Udbredelsen af kapitalplatformene betyder, at arbejdsstyrkens indtægt bliver en mere sammensat størrelse. Det er ikke længere tilstrækkeligt at beregne indkomst ud fra løn alene, når det i stigende grad bliver muligt at supplere indtægten med forskellige former for udlejning af egne ressourcer.

Selvom udlejning ikke betragtes som en ansættelse i egentlig forstand, kan det få konsekvenser for ens status på arbejdsmarkedet. Det så vi for eksempel i foråret, hvor en mand kom i klemme i dagpengesystemet, fordi han udlejede sin bil via Gomore. Der har også været en række sager i forhold til brugen af Airbnb, hvor udlejere har påtaget sig en række opgaver, der er på kanten af dagpengereglerne.

Alt tyder på, at platformene stadig kun udgør en begrænset del af den samlede økonomi (i USA udgør de en procent), men at mange mennesker er aktive på dem som en bibeskæftigelse, også i Europa. Det er derfor potentielt problematisk, at relationen mellem aktiviteter på kapitalplatformene og den status, man har på arbejdsmarkedet, endnu ikke afklaret.

### **Der er tre scenarier**

Væksten i usikre ansættelser og nye former for beskæftigelse uden ansættelse vækker minder om arbejdsorganiseringen omkring år 1900, hvor stykarbejde og daglejerarbejde var udbredte fænomener. Det er en udfordring for den danske model, hvis grundsten er overenskomster for fastansatte på fuld tid.

Spørgsmålet er, om svaret på denne udfordring kommer inde fra modellen selv i form af aftaler, eller uden for modellen i form af lovgivning.

Vi mener, at der er flere muligheder for, at parterne selv finder frem til en række fælles løsninger inden for rammerne af modellen. Spørgsmålet er selvfølgelig, om parterne vil gribe dem.

Vi skitserer her tre mulige scenarier.

Første mulighed er, at udvikle flere et-partstiltag, en vej man allerede har be-trådt i Danmark. Pensionsordningen for freelancere blandt HK's medlemmer er et eksempel på, hvordan en enkelt part på arbejdsmarkedet, i dette tilfælde en fagforening, udvikler løsninger, der reducerer risici eller omkostninger for de frie fugle på arbejdsmarkedet.

Klikarbejde eller freelancearbejde indebærer en risiko for både køber og sælger. Tiltag, der organiserer købere eller sælgere på tværs, kan være med til at sprede risikoen og sikre gruppen bedre samlet set.

En anden mulighed er topartsløsninger, hvor man forhandler forskellige former for rammeaftaler på arbejdsmarkedet.

Hvis fuldt udbyggede overenskomster med specifikke krav til løn ikke er en mulighed, kunne man forestille sig mindre fintmaskede rammeoverenskomster, der regulerer forhold som pension, arbejdstid, barsel, sygeorlov og uddannelse.

Dette vil ikke kun være en gevinst på lønmodtagerside, men også set fra et samfundsmæssigt perspektiv, da for eksempel restgruppen uden pensionsordninger vil blive mindre.

Når det gælder de velkendte former for usikre ansættelser, findes der arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger til stede, der kan forhandle sådanne rammeaftaler. Når det gælder nye former for beskæftigelse uden egentlig ansættelse, er der nok lidt længere vej, da de juridiske identiteter af arbejdsgivere og lønmodtagere eller lignende først skal afklares her, før egentlige rammeaftaler kan forhandles.

Den tredje mulighed kunne være en udvidet brug af trepartsforhandlinger på området. Ligesom vi senest har set trepartsaftaler om en anden randgruppe på arbejdsmarkedet, nemlig flygtningene, kunne man måske også forestille sig trepartsaftaler, der adresserer usikre ansættelser og beskæftigelse, som ikke har status af ansættelse.

Dette vil give god mening set i lyset af, hvem der også har en interesse i at finde en løsning på denne udfordring, nemlig staten. Usikre eller uklare ansættelser er nemlig ikke kun en potentiel udfordring for dem, der udfører arbejdet, eller dem, der køber det.

Et voksende ureguleret parallelt arbejdsmarked vil i særdeleshed være en udfordring for velfærdsstaten, da restgruppen uden arbejdsmarkedspension og dagpenge vil blive større og skattegrundlaget mindre.

*Kronikken trækker på resultater fra en ny bog redigeret af Trine P. Larsen og Anna Ilsøe. Bogen "Den Danske Model set udefra" er udformet som en antologi med 18 bidrag fra internationale og nationale topforskere indenfor arbejdsmarkedsforskningen samt seks essays fra arbejdsmarkedets parter (Pernille Knudsen, DA, Lizette Risgaard, LO, Kim Graugaard, DI, Claus Jensen, Dansk Metal, Michael Ziegler, KL og Bente Sorgenfrey, FTF) og forord af Beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen. Bogen udkom 6. september. Læs mere her.*

debat@altinget.dk

FAOS  
30.09.16