

**UDEN SIKKERHEDSNET -
FREMTIDENS ARBEJDSMARKED
FOR DE LØST ANSATTE – NYE
ARBEJDSLIVSUDFORDRINGER FOR
DE UNGE?**

Oplæg ved
Janne Gleerup,
arbejdslivsforsker,
Roskilde Universitet



OPLÆGGET

- Prekari-hvad-for-noget? Indkredsning af et nyt fænomen og dertilhørende begreber
- De kvantitative dimensioner, tal og strukturelle tendenser
- De kvalitative dimensioner, betydningen for mennesker og samfund
- Prekariseringens betydning for de unge
- Nødvendigheden af en tværfaglig og helhedsorienteret tilgang



HVAD SKAL BARNET HEDDE?

- Atypiske, midlertidige og sårbare ansættelser, vikar- & deltids-ansættelse (arbejdsmarkedsforskning og statistik)
- Prekære ansættelser, prekarisering, working poor (Guy Standing)
- Løst ansatte, projektansættelser, D-vip, ”flyvere” (hverdags/praksisbetegnelser)

Vævet ind i andre diskussioner om:

- Internationalisering af arbejdsmarkedet, social dumping,
- Frisættelse fra lønarbejdets snærende bånd, udvidet arbejdsmarked for freelancere og små entreprenante selvstændige
- Platformsøkonomi, deleøkonomi, Uber o.lign.
- OPP, social-økonomiske virksomheder, Udviklingen i social-beskæftigelsespolitik & frivillighedsdagsordenen



PREKARISERING I EN DANSK SAMMENHÆNG

- I DK viser opgørelser fra 2011 at ca. hver 5. er atypisk ansat – heri medregnet bijobs, *ikke* medregnet migrantarbejdere, støttet beskæftigelse, deltidsansatte samt et udefineret mørketal
- I dag må det antages, at en større andel af de beskæftigede er atypisk ansat
- Indikatorer: taltendensen er klar, eksplosion i vikarbureauer, arbejdsmigration og offensiver fra LO og AC organisationer



PREKARISERINGENS YDRE OG INDRE DIMENSIONER

- Ydre dimensioner:

Jura, kontraktuelle og økonomiske forhold, lovgivning, aftalesystemets regulering og velfærdsstatslige rettigheder og ydelser

- Indre dimensioner:

F.eks. Vilkår for faglig identitetsdannelse, trivsel og udvikling, arbejdsmiljøets kvalitet, kvaliteten af det udførte arbejde, subjektive, sociale konsekvenser af usikre arbejdsvilkår



HVAD KENDETEGNER DE PREKÆRT ANSATTES ARBEJDS- OG LIVSFORHOLD?

- Lav sikkerhed i forhold til arbejde (beskæftigelse, jobindhold, funktion, repræsentation, indkomst)
- Faldende indtægter udover løn (ret til ferie, løn under sygdom, pension, velfærd, sociale goder)
- Afhængighed af ”statens nåde”, (supplerende) dagpenge, ofte udsat for kritik, kontrol og sanktioner
- Skiftende, sammensatte jobs giver manglende arbejdsidentitet, skaber frustration, fremmedgørelse
- Mister kollektiv erfaringsdannelse på arbejdsmarkedet, inklusion & socialisering i stabile fællesskaber



HVAD KENDETEGNER DE PREKÆRT ANSATTES ARBEJDS- OG LIVSFORHOLD?

- Manglende kontrol over tiden (svær work-life balance)
- Oplevet dequalificering, omskolinger uden reelt udbytte ,
ringe efteruddannelsesmuligheder
- Den evige uvished. Umuligt at vide hvilke valg, der giver
gevinst. Ringe planlægningsbetingelser
- Tillæring af ”fra hånden til munden” overlevelsesstrategier
- Europa og Nordamerika oplever stigende ulighed og lavere
social mobilitet



HVEM ER I FAREZONEN?

- Migranter, minoriteter
- Ufaglærte, kortudannede
- Unge
- Ældre
- Kvinder
- Service- og industriarbejdere
- Akademikere/højtuddannede
- Mao – de fleste kan risikere prekarisering
- (Også de fastansattes vilkår presses af prekariseringen)



Tabel 3.4.
Køn, alder, uddannelse og etnicitet efter ansættelsestype.
Procent vandret 2010.

	Atypisk ansættelse	Typisk ansættelse	Antal
Antal respondenter i procentgrundlaget	986	3.708	4.694
Køn			
Mand	23	77	2.406
Kvinde	19	81	2.288
Alder			
Under 30 år	36	64	300
30-39 år	20	80	921
40 - 49 år	18	82	1.391
50 - 60 år	18	82	1.483
Over 60 år	29	71	599
Uddannelse			
Grundskole	17	83	289
Gymnasial	22	78	367
Faglig	17	83	1.169
MLVU	20	80	2.102
LVU	30	70	770
Branche			
Primære erhverv	23	77	320
Fremstilling m.v.	7	93	984
Bygge og anlæg, handel m.v.	30	70	59
Transport	15	85	325
Penge og finans	21	79	315
Offentlig administration	13	87	425
Undervisning	25	75	1.330
Øvrig service	34	66	935
Etnicitet			
Etnisk dansk	21	79	4.547
Vestlig indvandrer	23	77	63
Ikke-vestlig indvandrer	24	76	24
Vestlig efterkommer	36	64	46
Ikke-vestlig efterkommer	15	85	13
I alt	21	79	4.694

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.



Tabel 6.1.**Signifikante forskelle mellem atypisk og typisk ansatte i en række multivariate analyser. Procent 2010.**

	Atypiske	Typiske	Signifikans-niveau
Andel med skriftligt ansættelsesbevis	71	98	***
Andel med arbejdsmarkedspension	41	93	***
Andel, der har feriefridagene	44	91	***
Andel med svingende arbejdstider	60	28	***
Andel, der får tilbudt kurser og efteruddannelse	42	90	***
Andel, der har deltaget i medarbejdersamtale (MUS)	17	73	***
Andel, der kan arbejde hjemmefra	53	51	NS
Andel med overenskomstdækning	68	75	***
Andel med en valgt tillidsrepræsentant (TR)	38	63	***
Andel forsikret imod ledighed	76	91	*
Andel medlem af fagforening	70	84	NS

Kilde: Krydstabellerne i kapitel 5 (dvs. tabel 5.1, 5.3 m.fl.). Signifikansniveauer kommer fra tabellerne i bilaget, dvs. tabel 5.2, 5.4 m.fl., jf. side 147-56.

Note: Procenterne i krydstabeller og multivariate tabeller er ikke helt identiske. Dette skyldes, at de multivariate analyser kræver flere oplysninger per respondent end nødvendigt i en simpel krydstabel.

Tabel 6.2.
De atypisk ansattes forhold fra 2000 til 2010. Procent og difference.

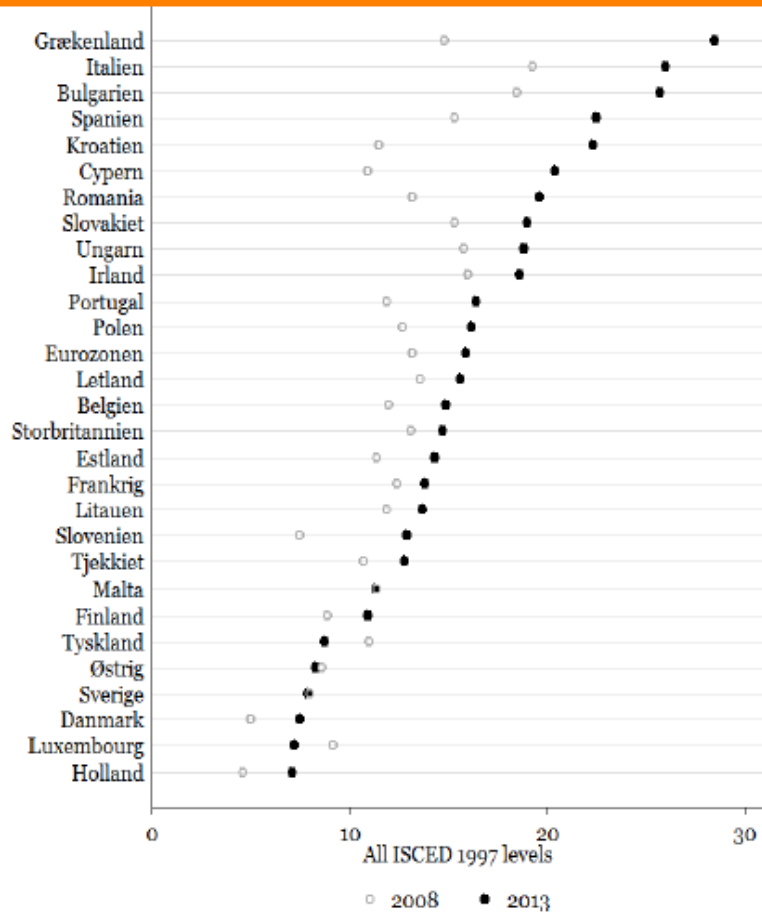
	Procent		Difference	Antal	
	2000	2010		2000	2010
Andel med skriftligt ansættelsesbevis	84	71	-13	942	758
Andel med arbejdsmarkedspension	70	41	-29	909	758
Andel med svingende arbejdstider	31	60	29	942	979
Andel, der får tilbudt kurser og efteruddannelse	25	42	17	698	758
Andel, der kan arbejde hjemmefra	19	53	34	910	758
Overenskomstdækning	52	68	16	1.392	705
Andel med en valgt tillidsrepræsentant (TR)	66	38	-28	906	596
Andel forsikret imod ledighed	75	76	1	1.085	984
Andel medlem af fagforening	60	70	10	954	995

Kilde: Tabellerne i kapitel 5.



UNGDOMSARBEJDSLØSHED I EUROPA

**FIGUR 3: ANDEL AF UNGE UDENFOR ARBEJDSMARKEDET OG
UDDANNELSESSYSTEMET**



Kilde: Eurostat & Ce

LAVERE PENSIONSDEKNING (DK)

Tabel 5.3.

Andel med arbejdsmarkedspension, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	2010		2000	2010
Alle	81	89	8	4.624	4.378
Ansættelsesform					
Typisk	84	93	9	3.715	3.708
Fuld tid		94			3.328
Deltid		87			380
Atypisk	70	41	-29	909	758
Tidsbegrænset	54	64	10	172	111
Vikar	39	46	7	13	28
Opgavebestemt	54	31	-23	97	67
Bijob (med hovedjob)	84	23	-61	526	414
Bijob (udover selvstændig)	89			112	
Bijob (studerende)		54			26
Andet	47	73	26	101	142

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.



Tabel 5.7.

Andel med stærkt varierende ugentlige arbejdstider, opdelt på typisk/atypisk ansættelse samt former for atypisk ansættelse. Procent 2000 og 2010.

	Procent		Difference	Antal	
	2000	2010		2000	2010
Alle	25	35	10	4.746	4.829
Ansættelsesform					
Typisk	24	28	4	3.804	3.708
Fuld tid		29			3.328
Deltid		23			380
Atypisk	31	60	29	942	979
Tidsbegrænset	33	35	2	181	111
Vikar	38	50	12	13	28
Opgavebestemt	35	67	32	102	67
Bijob (med hovedjob)	33	54	21	538	414
Bijob (udover selvstændig)		80			56
Bijob (studerende)		46			26
Andet	17	22	5	108	142

Kilde: LO-undersøgelsen "Ansættelsesformernes udvikling", marts til maj 2010.



HVORDAN OPSTÅR PREKARISERING

(1930-1980)

- Opbyggelsen af velfærdsstaten som resultat af proletariats kampe for rettigheder
- Velfærdsstaten blev finansieret via et velorganiseret samarbejde mellem lønmodtagere og virksomheder
- Sociale ydelser var for (næsten) alle - de få på kanten af arbejdsmarkedet blev tolereret
- Protektionistisk handelspolitik



HVORDAN OPSTÅR PREKARISERING

(1980-)

- Globalisering af; finansmarkeder, virksomheder, Arbejdsmarked, varehandel, investeringer, medier
- Neoliberale politikker og deregulering bæres frem af globale institutioner, frihandelsaftaler, EU mv.
- Globale konsekvenser i form af konkurrerende stater og internt på alle niveauer, samfundsmæssigt, organisationsmæssigt og på kollegialt, individuelt plan



PREKARISERING I EN DANSK SAMMENHÆNG

- *Fleksibilisering* af arbejdsmarkedet (på bekostning af sikkerheden)
- Opløsning af normal-forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager
- Intensiveret aktiv beskæftigelsespolitik
- Voksende '*gråt*' arbejdsmarked til udsatte grupper
- Udvikling mod *workfare* (sikkerhedsnet afhængigt af arbejdsmarkedstilknytning), fattigdomsydelser baseret på behovsvurderinger frem for universelle rettigheder



PREKARISERINGENS INDRE SIDER

- Prekariseringen påvirker *kvaliteten i arbejdet* gennem ændringer i dets organisering, udførelse og udvikling, fagligheden i arbejdet
- Prekariseringen påvirker *arbejds miljøet*, fx. ved høj personaleomsætning, ulige vilkår i arbejdsudførelsen, privilegiestrukturer, uddannelsestilbud, uens belastninger i opgavemængde
- Prekariseringen påvirker *subjekterne*, øget usikkerhed, nye (kortsigtede) orienteringsformer, konkurrencekultur, individualisering, ny socialitet



EN NØDVENDIG KOMPLEKS TILGANG TIL PROBLEMATIKKEN

- Vanskeligt, men nødvendigt, at udvikle forstå og analysere prekarisering i et *globalt og samfundsanalytisk perspektiv*
- Tilsvarende vanskeligt, men nødvendigt, at handle på problemstillingerne i med afsæt i de *konkret oplevede erfaringer* med usikre ansættelsesforhold og nye virksomhedsformer som opstår
- Hvordan kan vi forstå, analysere og arbejde med prekariseringstendenser i *et kombineret blik på individuelle, organisatoriske og samfundsmæssige konsekvenser?*



KONSEKVENSER PÅ 3 NIVEAUER

- Det individuelle niveau – usikkerheden kravler ind under huden – svækket selvværd, øget orienteringsusikkerhed, nye livsstrategier
- Det organisatoriske niveau –underminerer prekariseringen kvaliteten i og af arbejdet?
- Det samfundsmæssige plan – partssamarbejdet (de faglige organisationer) mister legitimitet – hvad er de politiske svar?
- Polarisering og fornemmelse af social uretfærdighed svækker sammenhængskraft, fremmer afdemokratisering og baner vej for totalitære bevægelser

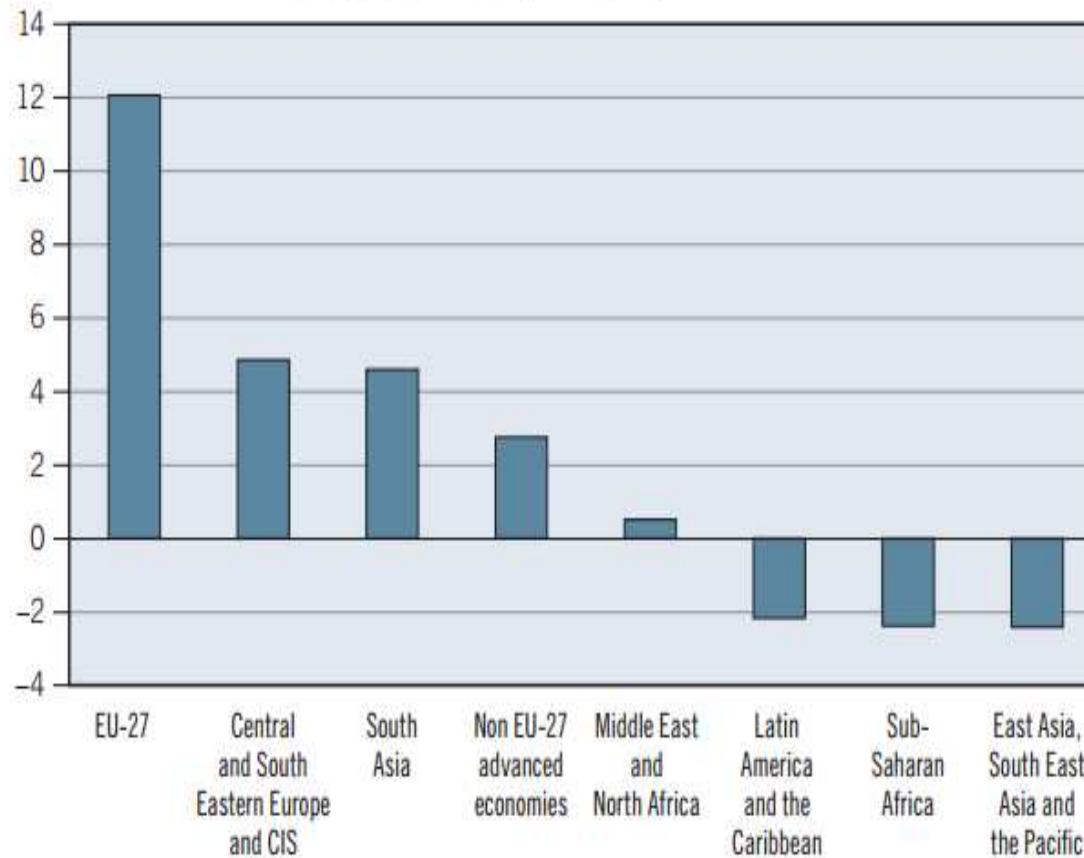


I ET GLOBALISERET PERSPEKTIV

- Social uro afspejler desintegration (Trump & Occupy-bevægelsen i USA, strejker i Kina, Los Indignados og Podemos i Spanien, Syriza og 'Gyldent Daggry', i Grækenland. Alternative für Deutschland, 'Danskernes parti'. Ofte uden sammenhængende krav og retning
- Prekariatet afviser velfærdsstaten og det etablerede partssamarbejde som ramme for løsninger. Ingen tid og tillid til politisk deltagelse. Dermed er prekariatet undergravende for vores samfundsmodel.
- Vreden rettes mod andre i prekære situationer. (Migranter, flygtninge, arbejdsløse, udsatte grupper)
- Hverdagsprekarisering – også fastansatte g accepterer ringere vilkår, stiller færre krav, fravælger demokratisk deltagelse, aflærer solidaritetsevne.
- Væksten kommer ikke - gældsbaseøkonomi, finanskriser og stort forbrugspres accelererer udviklingen.



Figure 1.6 Change in the social unrest index: Pre-crisis (2006/07) versus post-crisis (2011/12)



Note: The scale of the index goes from 0 per cent to 100 per cent (or 0 to 1), with 100 per cent being the highest risk of social unrest. The graph shows the percentage point increase or decrease in the risk of unrest. The bars show simple averages across regions.

Source: ILS calculations based on data from Gallup World Poll (2013).



PERSPEKTIVER FOR DE UNGE

- Vi forstår endnu ikke karakteren og omfanget af den transformation af arbejdsmarkedet som er i gang
- Uddannelses- social- og beskæftigelsespolitiske strømninger for unge (udsatte og migranter)
- De unge har i stigende grad prekære erfaringer fra fritidsjobs under urimelige vilkår
- Flere og flere faste stillinger omgøres til midlertidige – også i den offentlige sektor



HVOR OG HVORDAN ADRESSERES PROBLEMATIKKEN?

- Nødvendigt med forskningsmæssigt tværdisciplinært samarbejde for at se kompleksiteten i udviklingens indhold & konsekvenser
- Nødvendigt med tættere forsker-praktikersamarbejde til videndeling
- Nødvendigt at arbejdsmarkedets parter trækker i arbejdstøjet
- Nødvendigt med en politisk offentlig debat



MANGE BOLDE I LUFTEN!

- Hvilke elementer i problemstillingen er de relevante at opholde sig ved?
- Er der andre vigtige forhold som må tages i betragtning?
- Hvad er jeres erfaringer?
- Spørgsmål og diskussion



Tak for jeres opmærksomhed!



Janne Gleerup

gleerup@ruc.dk

Og tak til prekært ansat kollega
Jeppe Lykke Møller
Ph.D. studerende, IMT, Roskilde
Universitet

jeppmoe@ruc.dk

