



ANALYSE



Tidsbegrænsede ansættelser i Danmark

BESKÆFTIGELSE OG ARBEJDSLIV



Indholdsfortegnelse

1. Introduktion til tidsbegrænsede ansættelser.	3
2. Stabilt niveau for tidsbegrænsede ansættelser i Danmark.....	3
3. Bestemte brancher benytter mange tidsbegrænsede ansættelser	4
4. Omkring halvdelen ønsker sig fastansættelser	5
5. Akademikere og ufaglærte med samme problemer	6
6. Den offentlige sektor storforbruger akademikere i tidsbegrænsede ansættelser	7
7. Især unge er ramt af tidsbegrænsede ansættelser	7
8. Kilder	8

Hovedkonklusioner

- I Danmark er der relativt få tidsbegrænsede ansættelser, og udviklingen ligger stabilt på omkring 8-9 pct. af alle ansatte i perioden fra 2007-2016, hvis man ser bort fra data for 2016.
- Andelen af de tidsbegrænsede ansatte, der ønsker fastansættelse, men ikke kan få det, ligger mellem 40 og 50 pct. i samme periode.
- Personer med lange videregående uddannelser har en særlig høj andel af tidsbegrænset ansatte, der ønsker fastansættelse sammenlignet med andre uddannelsesgrupper. Denne problematik er markant højere for unge (25-34 år).
- Blandt offentligt ansatte med lange videregående uddannelser var knap 20 % i tidsbegrænsede ansættelser og halvdelen af dem ønskede sig en fastansættelse.

Derfor anbefaler DM:

- At der i overenskomsterne sikres bedre vilkår for tidsbegrænsede ansatte, fx i forhold til løn og mulighederne for at opnå fast ansættelse.
- 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 tidsbegrænset ansættelse, uden at bevillingsstrukturerne reelt udgør en barrierer. Der hvor der reelt er en barriere, må tænkes nyt som eksempelvis samarbejde om fastansættelser mellem institutioner.
- At lov om tidsbegrænset ansættelse efter mange år tages op til revision med henblik på at afdække, om loven har virket efter intentionerne. Det er Dansk Magisterforenings opfattelse, at en revision bør indskærpe de objektive forhold, herunder særligt økonomi, der kan begrunde fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold jf. lovens § 5. Det samme bør gælde de objektive forhold, der alene kan begrunde mindre gunstige ansættelsesvilkår end de, der er gældende for en sammenlignelig fastansættelse jf. lovens § 4.

1. Introduktion til tidsbegrænsede ansættelser.

Tidsbegrænsede ansættelser indbefatter ofte øget usikkerhed for lønmodtagerne. Denne usikkerhed består af forskellige elementer. Det drejer sig først og fremmest om *indkomstusikkerhed*, *ansættelsesusikkerhed* samt *job- og kompetenceusikkerhed* (Standing, 2011:10).

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. Denne *indkomstusikkerhed* er blevet forværret over årene siden dækningsgraden af dagpenge og dagpengeperioden er blevet svækket. Tidsbegrænsede ansatte har endvidere ofte en dårlige lønudvikling som følge af en svagere forhandlingsposition, hvilket forværre indkomstusikkerheden.

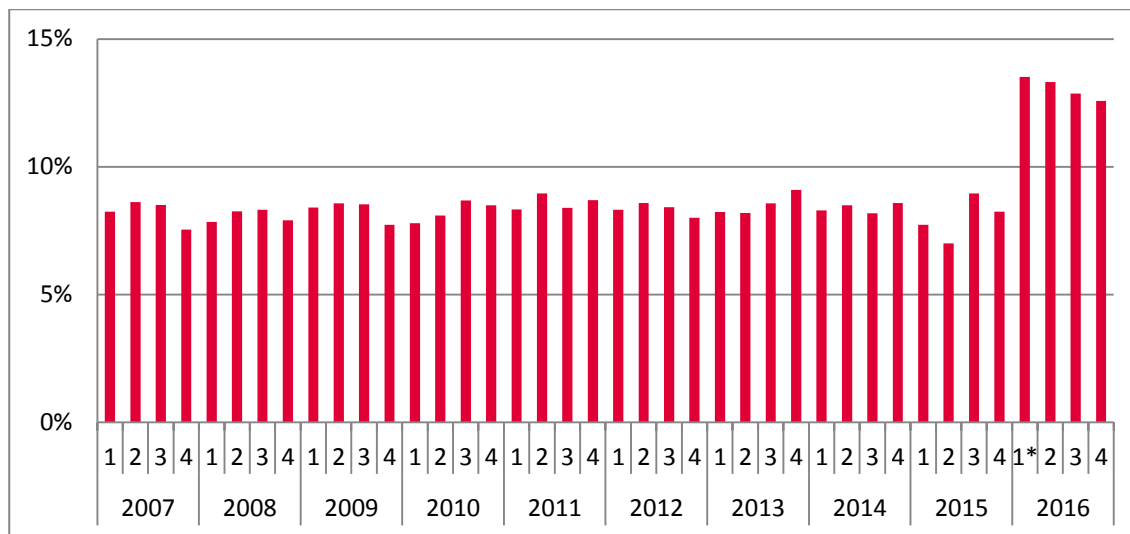
Som følge af tidsbegrænsningen har personer i tidsbegrænsede ansættelser større risiko for at miste deres job og således oplever en *ansættelsesusikkerhed*. Med henblik på at undgå misbrug af disse typer ansættelser skal lov om tidsbegrænset ansættelse begrænse muligheden for flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold (LBK nr. 907 af 11/09/2008). På trods af hensigten med loven har dansk retspraksis vist sig ikke at være til lønmodtagernes fordel. I stedet bliver tidsbegrænsede ansættelser ofte en måde for arbejdsgivere at undgå socialt ansvar og beskyttelsesbehov som man kender ved barsel og sygdom mv. Dette medfører at mange ikke opnår en fast stillingen inden for arbejdsmarkedet.

Personer i tidsbegrænsede ansættelser rammes også af *job- og kompetenceusikkerhed*. Med det menes, at personer i disse ansættelsesformer ofte ikke opnår de positioner og den anerkendelse, der på arbejdspladserne giver adgang til nye karriereveje og kompetenceudvikling fx i form af efteruddannelse og særlige arbejdsopgaver. En afledt effekt af dette er ofte et videntab idet, at specialisering og vidensmiljøer tager tid at opbygge både i den private og den offentlige sektor.

2. Stabilt niveau for tidsbegrænsede ansættelser i Danmark

I Danmark ligger andelen af tidsbegrænsede ansættelser af lønmodtagerbeskæftigelsen på ca. 8-9 pct., se figur 1. Udviklingen synes relativt stabil over perioden fra før finanskrisen i 2007 og frem til 2016. I international sammenligning har Danmark traditionelt ligget i den lave ende, hvilket forklares med lave ansættelsesretslige beskyttelse i flexicurity-modellen (Larsen & Madsen, 2015:104; Scheuer, 2014:5). Siden 1. januar 2016 har Danmarks Statistik brugt en ny dataindsamler, hvilket har medført en markant niveauforskydning i opadgående retning (Danmarks Statistik, 2016:1-8). Andelen af tidsbegrænsede ansættelser er i 2016 derfor omkring 13 pct. Da Danmarks Statistik er den mest troværdige datakilde på området, stiller nærværende notat ikke spørgsmålstegn ved data for 2016, men man bør være påpasselig med at trække konklusioner hen over databruddet på historiske tidsserier.

Figur 1 - Tidsbegrænsede ansatte som andel af alle ansatte, 2007k1-2016k4



Anm.: *Fra januar 2016 forekommer et databrud

Kilde: DM pba. Særkørsel fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU)

3. Bestemte brancher benytter mange tidsbegrænsede ansættelser

Der er stor forskel på, i hvor høj grad forskellige brancher benytter sig af tidsbegrænsede ansættelser, se tabel 1. Brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, bygge- og anlægsvirksomhed, undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger samt kultur, forlystelser og sport har særlig høj andel af tidsbegrænsede ansættelser.

Baggrunden for de særlige høje andele af tidsbegrænsede ansættelser i de nævnte brancher kan skyldes sæson- og konjunkturfølsomhed samt bevillingsstrukturerne i disse brancher.

Tabel 1 - Andel tidsbegrænsede ansættelser af alle ansættelser fordelt på brancher, 2008-2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri	15%	17%	14%	17%	16%	16%	12%	12%	20%
Fremstillingsvirksomhed	5%	4%	5%	6%	5%	5%	6%	6%	8%
Bygge- og anlægsvirksomhed	12%	14%	14%	12%	11%	12%	12%	11%	15%
Engros- og detailhandlen; reparation af motorkøretøjer og motorcykler	8%	7%	8%	9%	8%	9%	9%	9%	12%
Transport og godshåndtering	5%	3%	4%	4%	5%	4%	4%	6%	7%
Overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed	9%	10%	8%	10%	9%	9%	8%	10%	18%
Information og kommunikation	6%	6%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	10%
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	5%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	5%	10%
Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	8%	9%	9%	9%	7%	8%	7%	6%	12%
Offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring	7%	7%	8%	8%	8%	8%	7%	6%	10%
Undervisning	14%	13%	13%	14%	14%	13%	13%	13%	20%
Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger	11%	12%	10%	11%	10%	11%	10%	11%	18%
Kultur, forlystelser og sport	16%	18%	16%	16%	15%	13%	14%	15%	24%
Andre serviceydelser	10%	12%	12%	10%	9%	9%	10%	10%	14%

Anm.: *pba. årets tre første kvartaler. Årlige data er beregnet som et gennemsnit af de respektive kvartaler. I tilfælde, hvor der pga. for få besvarelser ikke er data for alle kvartaler, er gennemsnittet udregnet pba. de kvartaler, hvor der er data.

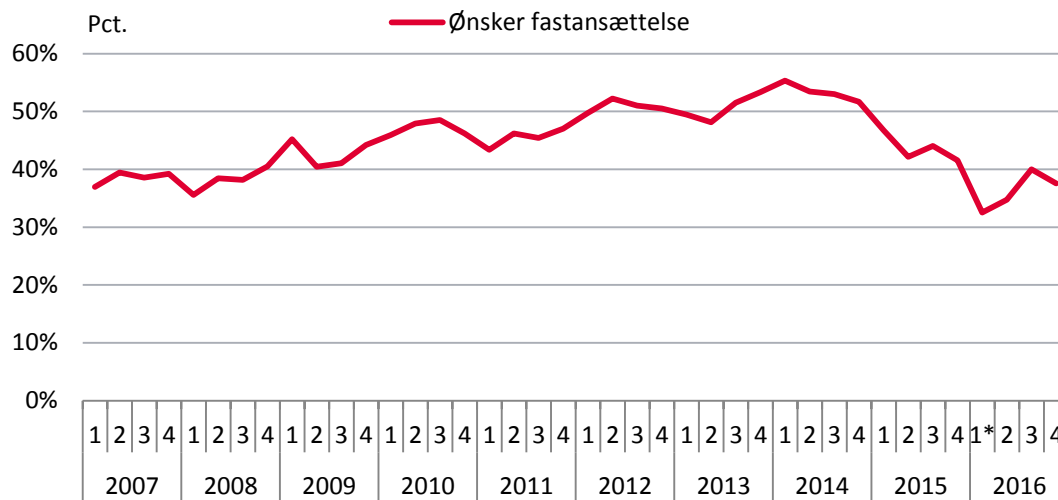
Kilde: DM pba. Eurostat

4. Omkring halvdelen ønsker sig fastansættelser

Tidsbegrænsede ansættelser er ikke altid et problem, idet ansættelsesformen er praktisk i oplærings- og studieforløb såsom lærlinge- og ph.d.-forløb. Disse grupper indgår i Danmarks Statistiks tal for tidsbegrænsede ansættelser. Det kan også ske, at de ansatte af personlige årsager ønsker tidsbegrænsede kontrakter. Disse grupper kalder vi 'frivilligt tidsbegrænset ansatte'.

Af de nævnte årsager er det mere interessant at se på hvor stor en andel af de tidsbegrænset ansatte, der er tidsbegrænset ansatte på trods af, at de ikke indgår i sådan lærings- og studieforløb, og at de ønsker sig fastansættelse. Denne gruppe svarer i undersøgelser, at de er i tidsbegrænset ansættelse, fordi de ikke kunne finde en fastansættelse. Grupper mangler såkaldt *ansættelssikkerhed* (Standing, 2011:10; se også Larsen & Madsen, 2015:101). Denne andel svinger fra 2007-2016 mellem ca. 40 og 50 pct. af de tidsbegrænsede ansatte, se figur 2.

Figur 2 - Andel af tidsbegrænsede ansatte, der ønsker fastansættelse, men ikke kan få det, 2007k1-2016k4



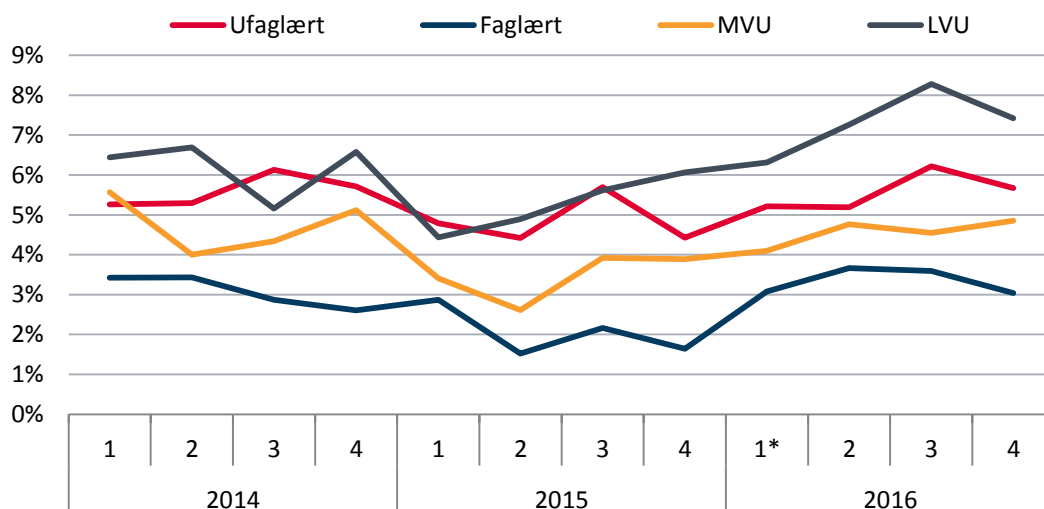
Anm.: *Fra januar 2016 forekommer et databrud

Kilde: DM pba. særkørsel fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU)

5. Akademikere og ufaglærte med samme problemer

Opdeler man data på uddannelsesgrupper, ses det, at tidsbegrænsede ansættelser for personer, der ønsker fastansættelse, er et særligt stort problem for gruppen med lang videregående uddannelse (LVU) i perioden 2014-2016, se figur 3. Det drejer sig om mellem 4 og 8 pct. af alle ansatte for LVU-gruppen. Det er et problem, da tidsbegrænsede ansættelser kan medføre et videnstab idet, at specialisering og vidensmiljøer tager tid at opbygge både i den private og den offentlige sektor.

Figur 3 - Tidsbegrænsede ansatte, der ønsker fastansættelse, men ikke kan få det, som andel af alle ansatte, fordelt på uddannelse, 2014k1-2016k4



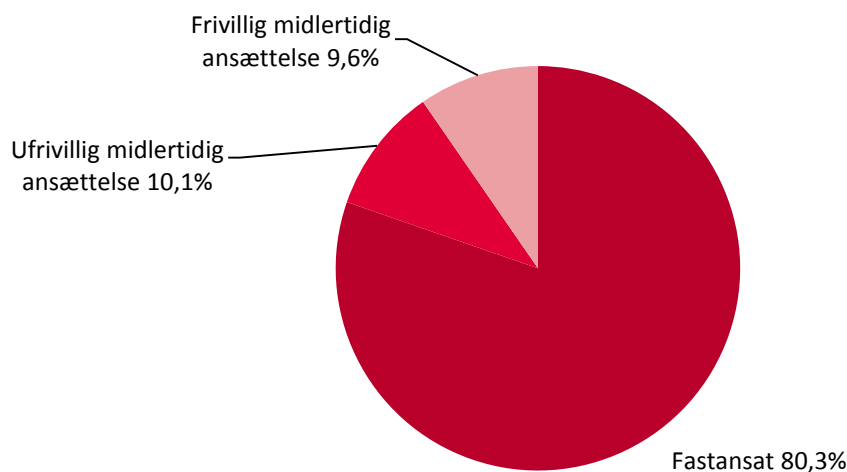
Anm.: *Fra januar 2016 forekommer et databrud. KVVU er ikke medtaget pga. for få besvarelser

Kilde: DM pba. særkørsel fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU)

6. Den offentlige sektor storforbruger akademikere i tidsbegrænsede ansættelser

Blandt offentligt ansatte akademikere er udbredelsen af tidsbegrænsede ansættelser stor. I 2016 var knap 20 % af alle ansatte her i tidsbegrænsede ansættelser. Udfordringen med uønsket tidsbegrænsede ansættelser ligeledes stort hvor hele 10 % af de ansatte er i denne uønskede situation, se figur 4.

Figur 4 - Ansættelsestype for personer med lang videregående uddannelse ansat i offentlig administration, undervisning og sundhed, 15-64-årige, 2016



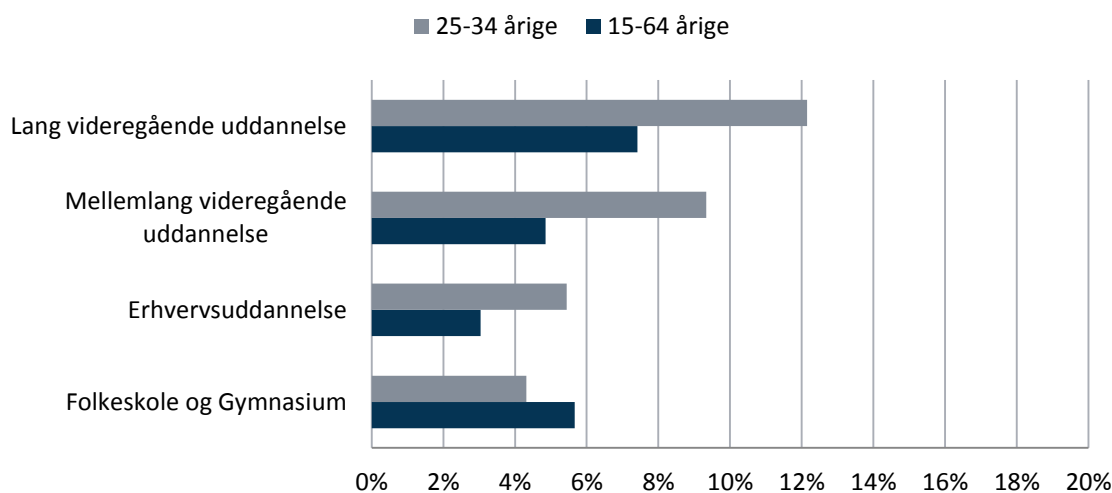
Anm.: 2016-data for LVU-gruppen

Kilde: DM pba. særkørsel fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU)

7. Især unge er ramt af tidsbegrænsede ansættelser

Der findes ligeledes en overrepræsentation af unge (25-34 år) i tidsbegrænsede stillinger (AE Rådet, 2016:4). Det betyder, at mange unge har svært ved at få foden inden for det faste arbejdsmarked. Denne problematik rammer ligeledes i særdeleshed unge med lange videregående uddannelser, hvor hele 12 pct. er i en uønsket situation, se figur 5. Der er også en kønsmæssig slagside, hvor kvinder har en højere andel af tidsbegrænsede ansættelser, men det behandles ikke i nærværende analyse.

Figur 5 - Tidsbegrænsede ansatte, der ønsker fastansættelse, men ikke kan få det, fordelt på uddannelse og aldersgrupper, 2016k4



Anm.: Kort videregående uddannelse er udeladt pga. få besvarelser

Kilde: DM pba. Særkørsel fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU)

8. Kilder

AE Rådet (2016): *Få er midlertidigt ansat i Danmark*.

https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_faa-er-midlertidigt-ansat-i-danmark.pdf

Danmarks Statistik (2016): *Databrud i AKU fra 2016*, 2. juni 2016. www.dst.dk/ext/arbe/akudatabrud

LBK nr 907 af 11/09/2008 (2008): *Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse*.

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=121276>

Larsen, Michael Friis & Madsen, Per Kongshøj (2015): 'Jobsikkerhed og fleksibilitet', in Bredgaard, Thomas & Madsen, Per Kongshøj (red.): *Dansk Flexicurity – Flexibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. København: Hans Reitzels Forlag.

Scheuer, Steen (2014): *Atypisk ansatte i Europa og i Danmark: Baggrund, udvikling og vilkår 2000-2011*. København. http://findresearcher.sdu.dk/portal/files/99059123/Steen_Scheuer_Atypisk_ansatte.pdf

Standing, Guy (2011): *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.