

Usikre ansættelser - er vi
på vej mod prekarisering
af det danske
arbejdsmarked?

Birger Steen Nielsen &
Janne Gleerup, Roskilde
Universitet

OVERSIGT

- Prekarisering: Kendetegn, tendenser, problemstillinger
- Prekarisering af akademisk arbejde – Vores undersøgelse
- Leve med prekarisering – Nedslag fra vores undersøgelse
- Opmærksomhedspunkter: Udfordringer og dilemmaer – Hvem kan gøre hvad på hvilke niveauer – Fagforeningens opgaver

Kendetegn, tendenser, problemstillinger

- Hvorfor ”prekarisering”?
- Igangværende forandringer af arbejdsmarkedet
- Demontering af velfærdsstaten
- Vores samfund er i forvandling

- Frisættelse fra lønarbejdet – Livsforventninger – Individuelle orienteringer, solidaritet og fællesskaber

- Fagbevægelsens udfordringer – og dilemmaer
- Nyorientering nødvendig, udvidet samarbejde

Prekarisering af akademisk arbejde

Voksende erkendelse af, at prekarisering også præger udviklingen på det akademiske arbejdsmarked.

Der mangler orienteringsviden

Vi kombinerer et samfundsanalyse med et erfaringsperspektiv

I vores undersøgelse har vi bl.a. spurgt til:

- Udbredelse og karakter af prekære arbejdsforhold
- Pension, dagpenge, kontraktlig regulering (sygdom, ferie..)
- Hvad betyder det at være uden for fællesskabet på en arbejdsplads?
- Konsekvenser for arbejdsmiljøet? Erfaringer med ledelsen?
- Hvad sker der med det akademiske arbejdes kvalitet, fagligheden?
- Hvordan lever man med usikkerheder og modsigelser?
- Hvad sker der med livsforventningerne?
- Hvordan ser du dine handlemuligheder?
- Hvad skal fagforeningen gøre?

FORMER FOR PREKÆR BESKÆFTIGELSE

Nogle typiske former:

- Projekt, vikar, deltids, midlertidigt/tidsbegrænset (på uni: adjunkt, ph.d., postdoc), arbejdstilbud, barselsvikar, ”opgaver og begivenheder”
- ”Akademisk arbejde” til studenter-løn og HK-løn
- Vekslen mellem arbejdsopgaver/ansættelser og dagpenge; flere typer af jobs (rengøring/deltidslærer)
- Selvstændig, freelance
- Prekariseringstendenser i almindeligt fast arbejde (projekt mv)

Et arbejdsliv med prekarisering

”Vi er der som undervisningsassistenter. Det er ikke så godt som eksterne lektorer, vi har kontrakter fra 0 – 280 timer. Jeg står faktisk i den situation lige nu, (i starten af feb. 2016, red.), at jeg ikke ved, hvad jeg får af undervisning i det her forårssemester. Det kører meget op og ned. I perioder kan man ikke leve af det. Man kan være heldig at have lidt forskning ved siden af, ellers dagpenge. Og det presser, det er jo svært at optjene igen. Jeg har været løstansat siden ’98. I princippet burde de stillinger ikke være der”

Et arbejdsliv med prekarisering

”Det jeg savner er: man har ikke det faste - man ser ikke de fastansatte faktisk, og får ikke det her kollegiale, f.eks. på gymnasiet er der et læreværelse. Der er ikke det der kollegasammenhold her, vi har fået et kafferum, hvor vi snakker lidt og bliver efter arbejdstid. Men jeg savner at være del af noget. Du er det, men du er det alligevel ikke. Og de fastansatte, hvis de ikke tænker over det, er det også svært at være solidarisk – og os løse, vi har også meget forskellige betingelser. Måske er det også lidt stolthed: nu er man her, man går bare på arbejde, og vil ikke sådan trænge sig på. Det er måske dumt”.

Et arbejdsliv med prekarisering

”Det efterlader en lang ruin af halvfærdigt arbejde – jeg har fået lov til at løfte efterladte projekter, men jeg var nødt til at lægge dem ned igen. Det var ting der er startet op af medarbejdere som ikke længere er her, vinkler på sagen som er forsvundet med de medarbejderne. Det skal startes forfra og det er skidesurt, for et kunne have været et fedt projekt – det ville f.eks. have lettet kommunikationsarbejdet rigtig meget, men det er væk. 90 % af det vi aldrig når at få ud af døren skyldes, at der ikke kan komme struktur på det, fordi folk allerede er ude af døren”.

Et arbejdsliv med prekarisering

”Jeg er blevet forlænget sådan lidt ulovligt i 4 måneder. Det får de ikke ondt i maven over, og jeg vil jo gerne forlænges. Jeg får de opgaver som falder af de andres skrivebord. (...) Jeg skriver alle mine opgaver ned, laver vejledninger - det er god afhænging, når man ved, man skal stoppe. Men jeg tænker: held og lykke! For når man kun er løsansat, så er man nødt til at passe lidt på sig selv. Man må ikke blive for følelsesmæssigt involveret i, hvordan de andre klarer sig, når jeg er væk. Hvis jeg var fastansat – ikke at jeg er illoyal – men, så ville jeg være bedre i stand til at lægge en længere horisont for mine opgaver fremfor nu: i det sekund jeg slipper det her, er der 75 % risiko for, at det her ryger på gulvet. Det bliver katastrofalt i en periode og det bliver træls at samle op, men sådan er det så”.

Et arbejdsliv med prekarisering

”Jeg gider ikke gå og sige: hvorfor vil I ikke have mig? Jeg klør på, når de kommer med nye opgaver. Men I skal tænke på, at jeg er her ikke til den tid. Så hvis I skal bruge nogle af mine kompetencer klogt, skal jeg inddrages tidligere i processen, for jeg er her ikke til den tid. Jeg vil jo også gerne have en god anbefaling. For det er jo et lille område, hvor man kender hinanden”.

”Jeg har været doven. Jeg skal tage mig sammen nu og være en rigtig voksen og komme i gang med at søge, opdatere mit CV osv. Nu har jeg to måneder tilbage af kontrakten, så nu er det nu. Jeg var heldig at få 2 måneder ekstra, så hvor længe kan man blive ved med at være heldig?”.

Problemstillinger og handleperspektiver

- Det individuelle niveau – usikkerheden kravler ind under huden – svækket selvværd, øget orienteringsusikkerhed, kortsigtede livsstrategier
- Det organisatoriske niveau – diskontinuitet, svækkelse af arbejdsmiljø, kollegiale relationer - kvaliteten i og af arbejdet
- Det nationale samfundsmæssige plan – løsansættelser unddrager sig aftalesystemets bestemmelser, partssamarbejdet svækkes, mister legitimitet, medlemmer med kombinationsansættelser kan vælge fagforeningen fra
- Globalt -polarisering og fornemmelse af social uretfærdighed svækker sammenhængskraft, fremmer afdemokratisering og baner vej for totalitære bevægelser

Foreløbige opmærksomhedspunkter

- Nye organiseringer på arbejdsmarkedet (arbejdsmarkedets globalisering, ”projektsamfundet, platformsøkonomi, gig economy),
- Udbredelse af nye ansættelseskontrakter (opgave- og begivenhedsbestemte; tidsfleksible)
- Ændrede rammebetingelser i velfærdsstaten og DM’s stillingtagen hertil (flexicurity, a-kasse)
- Samspelet mellem lovgivning og partshåndtering
- Udvikling af fagpolitiske strategier for interessevaretagelse - udvikle kollektiv bevidsthed og et sprog om prekarisering
- Inddrage prekært ansatte og ledige i politikudviklingen
- Samarbejde med andre faglige organisationer
- Offentlighed om problemstillingens gennemslag og konsekvenser

Tak for jeres opmærksomhed



Birger Steen Nielsen

Janne Gleerup