

Flexicurity på fremtidens arbejdsmarked - kontraktflexibilitet og øget ulighed?

Velfærdsstaten i krise?

Det danske arbejdsmarked har vist sig succesfuldt på en række områder med lav arbejdsløshed, voksende beskæftigelse og høj jobmobilitet. Dette skyldes ikke mindst den såkaldte danske flexicuritymodel. Imidlertid udvikler fleksibiliteten på arbejdsmarkedet sig, og der er meget der tyder på, at hyre/fyre-fleksibiliteten ikke får samme dominerende position på fremtidens arbejdsmarked. Siden årtusindeskiftet har der i Danmark været en stigende brug af atypisk beskæftigelse. I artiklen undersøger vi, hvordan kontraktflexibiliteten, dvs. atypisk beskæftigelse i henhold til

de tre parametre: beskæftigelsesstatus, kontraktens varighed og timetal, har udviklet sig i Danmark, og hvilke konsekvenser det har for beskæftigedes adgang til flexicuritymodellen. Analytisk tager vi afsæt i flexicurity- og segmenteringslitteraturen og trækker på data fra Arbejdskraftundersøgelsen og en ny survey med svar fra 3.120 atypisk beskæftigede på kanten af arbejdsmarkedet. Afslutningsvis diskuteres, om flexicuritymodellen kan tilpasses den voksende kontraktflexibilitet på fremtidens arbejdsmarked.

Det danske arbejdsmarked har gennem de seneste årtier klaret sig forholdsvis godt. Danmark har ikke kun udvist en lav arbejdsløshed, men også stigende beskæftigelse og høj jobmobilitet på tværs af skiftende konjunkturer (Bredgaard og Madsen, 2018). Succesen tilskrives ofte den såkaldte danske flexicuritymodel: en arbejdsmarkedsmodel præget af en høj grad af ekstern numerisk fleksibilitet for arbejdsgivere (liberale hyre- og fyre-regler), en høj grad af indkomstsikkerhed for medarbejderne (forholdsvis generøse dagpengeydelse i tilfælde af ledighed) og en høj grad af beskæftigelsesikkerhed (støtte til at finde nye jobs via en veludviklet aktiv arbejdsmarkedspolitik) (Bekker og Mailand, 2019).

Alligevel halter flexicuritystudierne nogle gange efter virkelighedens arbejdsmarked. Siden årtusindeskiftet er nye beskæftigelsesformer blevet mere udbredt i Danmark, og de er ofte forbundet med et mindre fintmasket socialt sikkerhedsnet. Den såkaldte eksterne numeriske fleksibilitet handler ikke længere kun om at 'ansætte og afskedige' medarbejdere i faste fuldtidsstillinger, men også om at trække på forskellige former for tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold med varierende og ofte få eller ingen garanterede arbejdstimer (Ilsøe og Larsen, 2022). Knap hver tredje er atypisk beskæftiget på det danske arbejdsmarked, hvilket dækker over en bred vifte af beskæftigelsesforhold (Rasmussen o.a., 2021).

Denne artikel introducerer læseren til begrebet *kontraktflexibilitet*, defineret her som atypisk beskæftigelse i henhold til de tre parametre: *beskæftigelsesstatus*, *kontraktens varighed* og *timetal* i lyset af den danske flexicuritymodel. Vi

TRINE PERNILLE LARSEN
Lektor, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, FAOS, Københavns Universitet, Professor, Institute of Employment Research, University of Warwick, tpl@faos.dk

ANNA ILSØE
Lektor, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, FAOS, Københavns Universitet, Visiting Professor, Lund Universitet, ai@faos.dk

undersøger med afsæt i data fra Arbejdskraftundersøgelsen og en ny survey fra 2022 med svar fra 3.120 atypiske beskæftigede på kanten af arbejdsmarkedet (dvs. under 20 timer ugentligt og/eller en indtægt under det fulde dagpenge-niveau) de seneste ændringer i danske beskæftigelsesmønstre, og hvordan de udspiller sig i henhold til de tre parametre, som alle falder under overskriften *kontraktflexibilitet*. Udviklingen i beskæftigelsen spejler tendenser, vi finder på flere andre europæiske arbejdsmarkeder (Rubery o.a., 2018; Madsen o.a., 2005), og vi diskuterer dens betydning for den danske flexicuritymodel.

➤➤ **Denne artikel introducerer læseren til begrebet kontraktflexibilitet, defineret her som atypisk beskæftigelse i henhold til de tre parametre: beskæftigelsesstatus, kontraktens varighed og timetal i lyset af den danske flexicuritymodel**

Analytisk trækker vi på flexicurity- og segmenteringslitteraturen og argumenterer for, at tendensen til stadig større kontraktflexibilitet er en væsentlig udfordring for den traditionelle danske flexicuritymodel. Vi finder, at selvom der er tegn på, at den danske model tilpasser sig disse ændringer, er der fortsat grupper af beskæftigede – ofte dem med de mest fleksible beskæftigelsesformer – som falder uden for modellen. De kompenseres sjældent for den høje fleksibilitet, de leverer på det danske arbejdsmarked, og oplever således ofte, at samspillet mellem deres beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og arbejdstid bidrager til en selvforstærkende spiral mod stadig større indkomst- og jobusikkerhed.

Artiklen består af fem hovedafsnit. Indledningsvis udvikles en analyseramme med afsæt i flexicurity- og segmenteringslitteraturen, og kontraktflexibilitet defineres. Dernæst præsenteres den anvendte metode og datakilderne, hvorefter den danske flexicuritymodel sættes i et komparativt perspektiv. Herefter analyseres de senest ændringer i danske beskæftigelsesmønstre, og hvordan og hvilke grupper af beskæftigede der dækkes af den danske flexicuritymodel. Afslutningsvis diskuteres modellen i lyset af stadig større kontraktflexibilitet.

Dansk flexicurity – den gyldne trekant og atypisk beskæftigelse

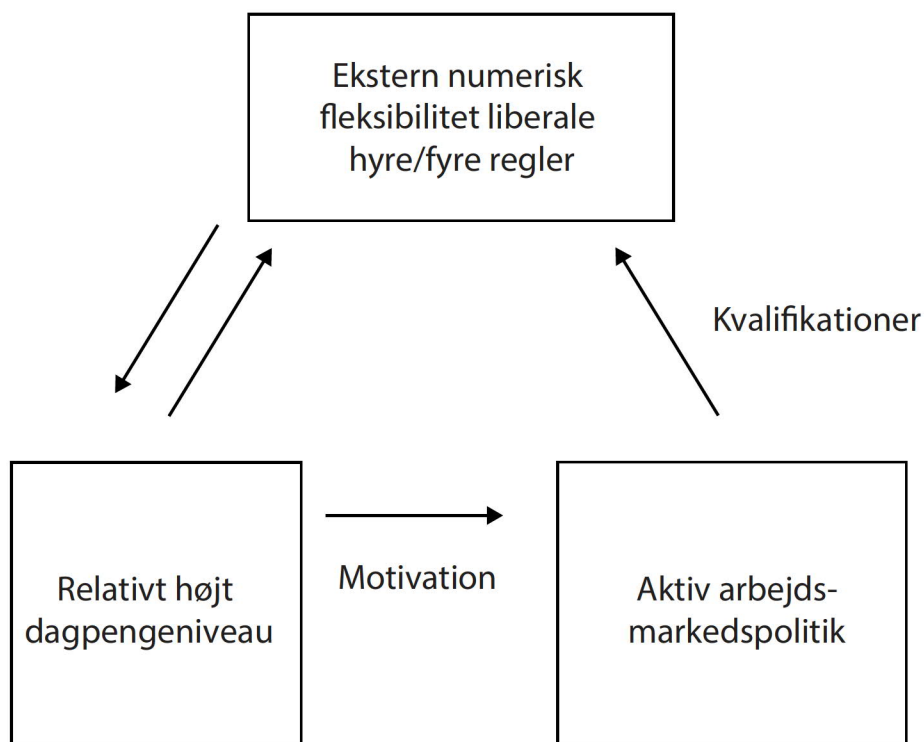
Flexicuritybegrebet anvendes ofte til at beskrive forskellige balancer eller kombinationer af fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet (Wilthagen og Tros, 2004). Grundtanken er, at politikker om fleksibilitet og sikkerhed – to ofte modstridende elementer – kan forenes, og fleksibilitets- og sikkerhedspolitikkerne betragtes som såkaldte trade-offs mellem arbejdstagere og arbejdsgivere (Madsen o.a., 2005: 59). Hovedtanken er, at økonomisk vækst og konkurrenceevne i høj grad afhænger af et fleksibelt arbejdsmarked kombineret med en høj grad af sikkerhed. Sikkerhed betragtes som en forudsætning for at kunne fastholde en høj grad af fleksibilitet, mens et fleksibelt arbejdsmarked muliggør, at lande kan have en høj grad af sikkerhed (Wilthagen og Tros, 2004). Der er dog ikke nogen entydig definition af flexicurity, og balancerne

mellem fleksibilitet og sikkerhed varierer ofte fra land til land og alt efter, hvilke sikkerheds- og fleksibilitets-elementer der er omdrejningspunktet (Bekker og Leschke, 2023; Wilthagen og Tros, 2004). I det følgende redegør vi for, samspillet mellem fleksibilitet og sikkerhed samt definitionen af flexicurity i en dansk kontekst.

Flexicurity og den gyldne trekant

De fleste flexicuritystudier fokuserer primært på samspillet mellem forskellige former for ekstern numerisk fleksibilitet (liberale ansættelses- og afskedigelsesregler), indkomstsikkerhed (dagpenge- og kontanthjælpssystemet) og beskæftigelsessikkerhed (den aktive arbejdsmarkedspolitik) (Bekker og Mailand, 2019; Bredgaard og Madsen, 2018). Både i Danmark og udlandet er den danske version af dette samspil blevet synonym med ideen om den danske flexicuritymodel, som også ofte kaldes den gyldne trekant under henvisning til modellens betydelige succes fra midten af 1990'erne til midten af 2000'erne (Bredgaard o.a., 2005; figur 1). Danmark oplevede i denne periode en historisk lav arbejdsløshed, en stigende beskæftigelse, og afskedigede medarbejdere havde forholdsvis let ved at finde ny beskæftigelse, der matchede deres kvalifikationer (ibid.). Mange forklarede udviklingen med henvisning til, hvordan modellen kombinerer fleksible hyre/fyre regler med et veludbygget dagpenge- og kontanthjælpssystem og en understøttende aktiv arbejdsmarkedspolitik (Bredgaard o.a., 2005).


Figur 1: Den gyldne trekant, dvs. den danske flexicuritymodel



Kilde: Bredgaard et al. (2005).

De seneste flexicuritystudier – stadig flere modeller?

Udover den ”gyldne trekant” er der også andre fleksibilitets- og sikkerhedsformer i den bredere danske kontekst, som bidrager til udviklingen på arbejdsmarkedet. Det drejer sig eksempelvis om intern numerisk fleksibilitet (arbejdstidsordninger), indkomstsikkerhed (sygedagpenge) samt kombinationssikkerhed (orlovsordninger, børnepasning- og ældreomsorg), som ofte tildeles mindre opmærksomhed inden for flexicuritylitteraturen (Larsen, 2010; Ilsøe, 2012; Bekker og Leschke, 2023). Mange af disse fleksibilitets- og sikkerhedsformer sikres primært gennem kollektive overenskomster, hvor overenskomsterne åbner for, at arbejdspladserne gennem fleksibel arbejdstid, dvs. intern numerisk fleksibilitet, kan tilpasse arbejdsstyrken under skiftende konjunkturer og dermed bidrage til jobsikkerheden (Ilsøe, 2012). Løn har ligeledes historisk været genstand for overenskomstforhandlinger, og paletten af overenskomsttemaer er henover årene blevet udvidet til også at omfatte traditionelle velfærdsområder såsom efteruddannelse, barsel, pension, private sundheds- og sygeforsikringer (Ilsøe, 2012; Ibsen og Mailand, 2011).

 **Den traditionelle hyre/fyre-fleksibilitet synes i stigende grad at blive suppleret og i nogle tilfælde endda erstattet af nye fleksibilitetsformer, hvor arbejdet typisk fragmenteres i småjobs, projektansættelser eller bliver opgavebaseret**

De seneste flexicurityanalyser fokuserer på nye forskydninger i fleksibilitet- og sikkerhedsbalancerne i takt med stramninger af dagpenge- og kontanthjælpsreglerne, ændringer af den aktive arbejdsmarkedspolitik, faldende faglig organisering og fravær af overenskomstdækning. Flere studier dokumenterer, at reformerne har bidraget til en udhuling af det danske sociale sikkerhedsnet og har medført en knopskydning af nye sikkerhedstiltag såsom fratrædelsesgodtgørelser i flere overenskomster, private løn-, pensions- og ulykkesforsikringer med henblik på at dække sikkerhedshullerne (Bredgaard og Madsen, 2018; Jørgensen og Klindt, 2018). Senest vidnede Coronakrisen om et mindre fintmasket socialt sikkerhedsnet, hvor flere hjælpepakker sigtede mod at sikre beskæftigede, der ikke havde adgang til dagpengesystemet mm. (Larsen og Ilsøe, 2021; Greve o.a., 2021). Netop sikkerhedshullerne, hjælpepakkerne og de private løsninger øger potentielt uligheden på arbejdsmarkedet, sætter fleksibiliteten under pres og bidrager til nye fleksibilitetsformer. Fratrædelsesgodtgørelser gør det eksempelvis dyrere for arbejdsgivere at afskedige folk og bidrager dermed til et mere rigidt arbejdsmarked. Den traditionelle hyre/fyre-fleksibilitet synes også i stigende grad at blive suppleret og i nogle tilfælde endda erstattet af nye fleksibilitetsformer, hvor arbejdet typisk fragmenteres i småjobs, projektansættelser eller bliver opgavebaseret (Rasmussen o.a., 2021; Ilsøe og Larsen, 2022).

Det er dog de færreste flexicurityanalyser, der har blik for diversiteten i beskæftigelsesformerne og ændrede beskæftigelsesmønstre, som er denne artikels omdrejningspunkt. De fleste studier tager endvidere sjældent afsæt i et in-

dividperspektiv og undersøger, hvordan flexicurity opleves blandt forskellige grupper af beskæftigede og dermed implicit udspilles på såvel arbejdspladsniveau som i hverdagen (Berglund o.a., 2014; Svetek, 2022). I stedet har de fleste flexicuritystudier karakter af makro-orienterede analyser, der ofte trækker på registerdata og aggregerede data og derfor sjældent har blik for nye tendenser på arbejdsmarkedet (Bekker og Leschke, 2023).

Kontraktflexibilitet

Med henblik på at bidrage til flexicuritylitteraturen introducerer vi begrebet kontraktflexibilitet, dvs. brugen af kontrakter, som afviger fra det, der ofte betragtes som den traditionelle standardbeskæftigelse (den faste fuldtidsstilling med 30+ timer om ugen). Begrebet kontraktflexibilitet er blevet brugt på anden vis i litteraturen, men er her inspireret af ideer fra segmenteringslitteraturen og Atkinsons (1987) ”flexible firm” (Bernhardt og Krause, 2014; Eamets o.a., 2017). Segmenteringslitteraturen opdeler arbejdsmarkedet i mindst to segmenter: et kerne/insider-segment præget af faste fuldtidsjob og en relativ høj løn, jobsikkerhed og sociale goder; og et periferi/outsider segment, hvor lønnen er lav, beskæftigelsen usikker og adgangen til sociale goder begrænset (Doringer og Piori, 1971; Atkinson, 1987). Mekanismerne, der fordrer segmenteringen eller uligheden på arbejdsmarkedet, er mange og omfatter eksempelvis de institutionelle rammer, dvs. overenskomster, lovgivning og sociale ydelsessystemer, der betragtes som instrumentelle for (u)ligheden på arbejdsmarkedet (Grimshaw o.a., 2017; Rubery o.a., 2018). De institutionelle rammer kan både hindre og bidrage til (u)lighed, idet løn, arbejdsvilkår og adgangen til sociale goder typisk fastsættes ud fra diverse krav som anciennitet, arbejdstimer, medlemskab mv. (Palier og Thelen, 2010; Larsen og Ilsøe, 2021).

➤➤ Med henblik på at bidrage til flexicuritylitteraturen introducerer vi begrebet kontraktflexibilitet, dvs. brugen af kontrakter, som afviger fra det, der ofte betragtes som den traditionelle standardbeskæftigelse

Begrebet kontraktflexibilitet tager afsæt i forestillingen om et segmenteret arbejdsmarked, hvor de institutionelle rammer spiller en central rolle for fleksibilitets- og sikkerhedsbalancerne på arbejdsmarkedet. Begrebet indeholder derfor ikke kun den traditionelle hyre/fyre-fleksibilitet, men betragter også variationer i beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og timetal som vigtige fleksibilitetsformer, både når det kommer til at tilpasse arbejdsstyrken og til samspillet med forskellige sikkerhedsformer. Det skyldes, at de fleste velfærds- og arbejdsmarkedsinstitutioner er funderet på ideen om den faste fuldtidsstilling (Bosch, 2004). Adgangen til og tildelingen af sociale ydelser såsom dagpenge og efteruddannelse er typisk knyttet an til krav om en beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og et timetal, der tager afsæt i den faste fuldtidsstilling (Eamets o.a., 2015; Larsen og Ilsøe, 2021). At udvide fleksibilitetsbegrebet til også

at favne *kontraktflexibilitet* bidrager dermed til et bedre indblik i dynamikkerne mellem fleksibilitet- og sikkerhedsbalancerne på arbejdsmarkedet og inden for flexicuritymodellen. Begrebet tager udgangspunkt i tre parametre: beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og timetal, som vi her definerer som:

Beskæftigelsesstatus: dækker over sondringen mellem beskæftigede, der har selvstændig virksomhed, og dem, som har et lønmodtagerjob. Denne skelnen mellem lønmodtagere og selvstændig virksomhed har betydning for, hvordan beskæftigede favnes af den danske flexicuritymodel. Flere studier viser, at solo-selvstændige, freelancere og platformsarbejdere, enten ikke dækkes eller er underlagt andre regelsæt angående dagpenge i tilfælde af ledighed (Spasova o.a., 2021). De omfattes ej heller af overenskomster og arbejdsmiljølovgivningen, da de typisk betragtes som selvstændige og dermed arbejdsgivere frem for arbejdstagere (Munkholm o.a., 2022). EU's konkurrenceregler satte også indtil for nylig begrænsninger for disse gruppers muligheder for at indgå overenskomster, da sådanne aftaler blev betragtet som konkurrenceforvridende og eksemplificerede karteldannelse (ibid.). Beskæftigelsesstatus påvirker også implicit den eksterne numeriske fleksibilitet. Arbejdsgiverforpligtigelserne er anderledes vedrørende solo-selvstændige, som ikke dækkes af de normale ansættelses- og afskedigelsesregler og arbejdsgiverbetalte sociale goder. Arbejdsgiverne har dermed i princippet adgang til en billigere og mere fleksibel arbejdskraft (Kalleberg og Vallas, 2018).

Kontraktlængde: henviser til kontraktformer, der afviger fra det tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Det kan f.eks. være tidsbegrænsede kontrakter, bureauvikariater eller projektansættelser, hvor den enkelte er underlagt andre regelsæt end den faste medarbejderstab og ofte oplever større job- og indkomstusikkerheder (Rasmussen o.a., 2021; Scheuer, 2017). F.eks. viser Berglund og kolleger (2021), at mange tidsbegrænset ansatte skifter mellem forskellige vikariater og perioder med arbejdsløshed fremfor at opnå fastansættelse. Tidsbegrænsede stillinger er endvidere behæftet med en større risiko for dårligere livskvalitet og et mindre fintmasket sikkerhedsnet grundet overenskomstens og lovgivningens anciennitetsbestemmelser, der ofte knytter sig an til kontraktlængde (Hannerz o.a., 2023; Larsen, 2011).

Timetal: henviser til kontraktforhold uden garanterede timer eller færre ugentlige arbejdstimer end fuldtid og dækker over forskellige former for deltidskontrakter og nul timerskontrakter. Flere analyser viser, at der har været en vækst i andelen af småjobs med få eller ingen garanterede timer, og stadig flere atypisk beskæftigede oplever en arbejdssituation præget af "in-work poverty", dvs. en indtjening under 60 pct. af medianlønnen (Eurostat, 2023; Rubery o.a., 2018). Det har rejst spørgsmålet om, hvorvidt især lavlønsarbejde leverer det, der undertiden kaldes for en "living wage", dvs. sikrer en rimelig timeløn (Johnson, 2017). Andre studier viser, at den enkelte måske nok er sikret en relativt høj timeløn, men ofte har svært ved at få arbejdstimer nok til at sikre et vist indkomstgrundlag og har introduceret begrebet "living hours", som den danske version af "living wage"-begrebet (Ilsøe o.a., 2017).

Med inspiration fra flexicurity- og segmenteringslitteraturen forventer vi, at kontraktflexibilitet i kombination med de liberale hyre/fyre-regler rykker på balancerne mellem fleksibilitet og sikkerhed i den danske flexicuritymodel. De strukturelle mekanismer, der ligger i modellen, antages at bidrage til, at de mest fleksible grupper på arbejdsmarkedet i mindre grad dækkes af det sociale sikkerhedsnet.

Ny kvantitativ undersøgelse belyser udsatte gruppers vilkår på arbejdsmarkedet

Til undersøgelse af de seneste ændringer i danske beskæftigelsesmønstre og deres betydning for den danske flexicuritymodel anvendes, hvad Flyvbjerg (1996) betragter som en kritisk case, dvs. at vi tager afsæt i en case (lavtlønsgrupper og småbeskæftigede), der vil kunne be- eller afkræfte vores forståelse af dynamikkerne i den danske flexicuritymodel. Vores analyse tager afsæt i data fra en ny survey fra 2022 blandt 3.120 danskere på kanten af arbejdsmarkedet (dvs. under 20 timer ugentligt arbejde og/eller en indtægt under det fulde dagpengeniveau). Undersøgelsen giver indblik i, hvordan den danske flexicuritymodel opleves blandt nogle af de mest udsatte grupper på arbejdsmarkedet, og giver dermed en bedre forståelse af dynamikkerne i den gyldne trekant set fra et individperspektiv. I artiklen trækkes endvidere på data fra Arbejdskraftundersøgelsen (AKU), og desk-research af relevante policy-dokumenter, lovgivning, overenskomster.

Der er tale om en stratificeret undersøgelse. I populationen indgår respondenter, der opfylder følgende udvælgelseskriterier: De skal således være 1) lønmodtagere eller solo-selvstændige og 2) have været i beskæftigelse i et job i mindst én af 12 måneder i perioden fra 1. maj 2020 til 30. april 2021. Beskæftigelsen skal på udvælgelsestidspunktet være under 80 timer i den pågældende måned, og lønnen må maksimalt være 19.322 kr., dvs. svarende til eller under den fulde dagpengesats (2022). Udvalgte kriterierne kan drøftes, men idet formålet med undersøgelsen har været at få ny og bedre viden om lavtlønsgrupperne og småbeskæftigede på kanten af arbejdsmarkedet, har vi valgt den fulde dagpengesats og 20-timersgrænsen som udvælgelseskriterier.

Danmarks Statistik stod for udsendelse af spørgeskemaet samt udtræk af survey-populationen med afsæt i e-indkomstregisteret. I den population, som opfyldte udvælgelseskriterierne, blev spørgeskemaet udsendt til 8.076 tilfældigt udvalgte respondenter. Vi fik svar fra 3.120 respondenter, svarende til en svarprocent på 33 pct. Data blev herefter rensset, men vi valgte ikke at vægte data, da der er tale om en eksplorativ survey inden for et område, hvor der ikke foreligger andre større surveys eller opgørelser over sammensætningen, der kan bruges som baggrundspopulation.

Respondenterne er jævnt fordelt på køn, alder og beskæftigelsesform, mens ikke-etniske danskere er underrepræsenteret i undersøgelsen. Trods udvælgelseskriterierne er en del af respondenterne (44 pct.) ikke atypisk beskæftigede, eftersom de har en fastansættelse og i gennemsnit arbejder 30 timer eller

mere om ugen, ligesom knap 12 pct. ikke var i beskæftigelse på undersøgelsestidspunktet. Dette kan skyldes, at deres beskæftigelsessituation har ændret sig i perioden mellem udvælgelsestidspunktet og udsendelsen af surveyen.

I undersøgelsen indgår spørgsmål til respondenternes beskæftigelsessituation og deres adgang til efteruddannelse og dagpenge i tilfælde af ledighed. Der blev endvidere spurgt ind til deres ansættelsesforhold, garanterede og faktisk ugentlige arbejdstid. Survey-svarene er analyseret ved beskrivende statistik, hvor statistiske tests i form af Chi-tests anvendes for at kontrollere for statistisk signifikans.

Udgangspunktet for analysen er Bredgaard et al.s (2005) tre hjørnesteen i den gyldne trekant (*ekstern numerisk fleksibilitet, indkomstsikkerhed og beskæftigelsessikkerhed*, men i kombination med de tre parametre for *kontraktfleksibilitet* (beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og timetal). Dette giver mulighed for at nuancere samspillet mellem fleksibilitet og sikkerhed. *Fleksibilitet* belyses ud fra de beskæftigelsesmønstre og dermed fleksibilitetsformer, vi ser på arbejdsmarkedet, hvor også den enkeltes kontraktforhold og jobmobilitet, dvs. perioder med arbejdsløshed og jobskifte inddrages. *Indkomstsikkerhed* undersøges ud fra adgangen til dagpenge/kontanthjælpssystemet, a-kasse-medlemskab samt garanterede og (u)lønnede arbejdstimer. *Beskæftigelsessikkerhed* vurderes ud fra adgangen til efteruddannelse.

I det følgende sættes først den danske flexicuritymodel i et komparativt perspektiv. Dernæst undersøges den danske flexicuritymodel fra et individperspektiv. Helt konkret analyseres ændringer i beskæftigelsesmønstrene (fleksibiliteten) samt atypisk beskæftigedes indkomst- og beskæftigelsessikkerhed.

Dansk flexicurity – et komparativt perspektiv

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved en høj grad af ekstern numerisk fleksibilitet og en høj jobmobilitet. OECD's "Employment Protection Legislation"-indikator, der måler, hvor let det er for arbejdsgivere at ansætte og afskedige medarbejdere inden for de eksisterende lovningsmæssige rammer, placerer eksempelvis Danmark blandt de ti OECD-lande med "low regulatory protection" som følge af en EPL-score på 1,5 (OECD, 2020; tabel 1). Andre undersøgelser viser, at arbejdsløsheden og især gruppen af langtidsledige fremstår lav på det danske arbejdsmarked (tabel 1).

Tabel 1: Fleksibilitet og sikkerhed i Danmark og udvalgte europæiske lande

	Danmark	UK	Sverige	Tyskland	Spanien
Ekstern numerisk fleksibilitet: EPL:	1,5	1,4	2,5	2,6	2,1
Indkomstsikkerhed (ydelse ved arbejdsløshed):					
Dækningsgrad:	75%	100%	74%	100%	:
Indkomstdækning:	57%	34%	59%	59%	57%
Dagpengeperiode:	24 mdr.	6 mdr.	300 dage	12 mdr.	24 mdr.
Aktive arbejdsmarkedspolitikker: (udgifter i procent af BNP)	1,2%	0,3%	0,9%	0,4%	0,6%
Beskæftigelsesfrekvens:	77%	76%	77%	77%	64%
Arbejdsløshed:	4,5%	3,6%	7,5%	3%	12,9%
Langtidsledighed:	0,5%	1,2%	1,9%	1%	5%

Kilde: Kjellberg (2021); Høgedahl og Madsen (2017); OECD (2023); European Commission (2023); Eurostat (2023a; 2023b; 2023c; 2023d).

Note: EPL: *Employment Protection Legislation* Indikator. Lav værdi betyder, at det lovmæssigt er relativt nemt af hyre og fyre medarbejdere, høj værdi betyder, at det lovmæssigt er sværere at hyre og fyre medarbejdere. *Dækningsgrad*: Andel af beskæftigede dækket af a-kassesystemet. *Indkomstdækning*: kompensationsgraden gennem dagpenge ift. tidligere indtægt. *Beskæftigelsesfrekvens*: beskæftigedes andel af befolkningen i alderen 15-64 år.

langtidsledighed: Andel af personer som har været ledige i et år eller mere.

På overfladen fremstår den danske flexicuritymodel robust og synes at levere selv i krisetider som eksempelvis under finanskrisen i 2008 og coronakrisen. Under overfladen synes balancerne i modellen dog at være under forandring, og det gælder både fleksibiliteten samt indkomst- og beskæftigessikkerheden, som er hjørnestenene i dansk flexicurity. Flere politiske tiltag har været rettet mod dagpenge- og kontanthjælpssystemet og medført ændringer af reglerne for tildeling af kontanthjælp (225-timersreglen), dagpenge (beregningsgrundlaget for dagpenge), genoptjening af dagpengeretten, nedsættelse af dagpengeperioden og senest forhøjelse af dagpengesatsen de først tre måneder som ledig fra 1. maj 2023 (Jørgensen og Klindt, 2018; Bredgaard og Madsen, 2018). Den aktive arbejdsmarkedspolitik har ligeledes været under forandring og indbefattet ændringer af fleksjobreglerne, diverse stramninger, introduktion af ungdomspakke, ressourceforløb, trepartsaftaler om efteruddannelse mv. (Bekker og Mailand, 2019; Madsen, 2022).

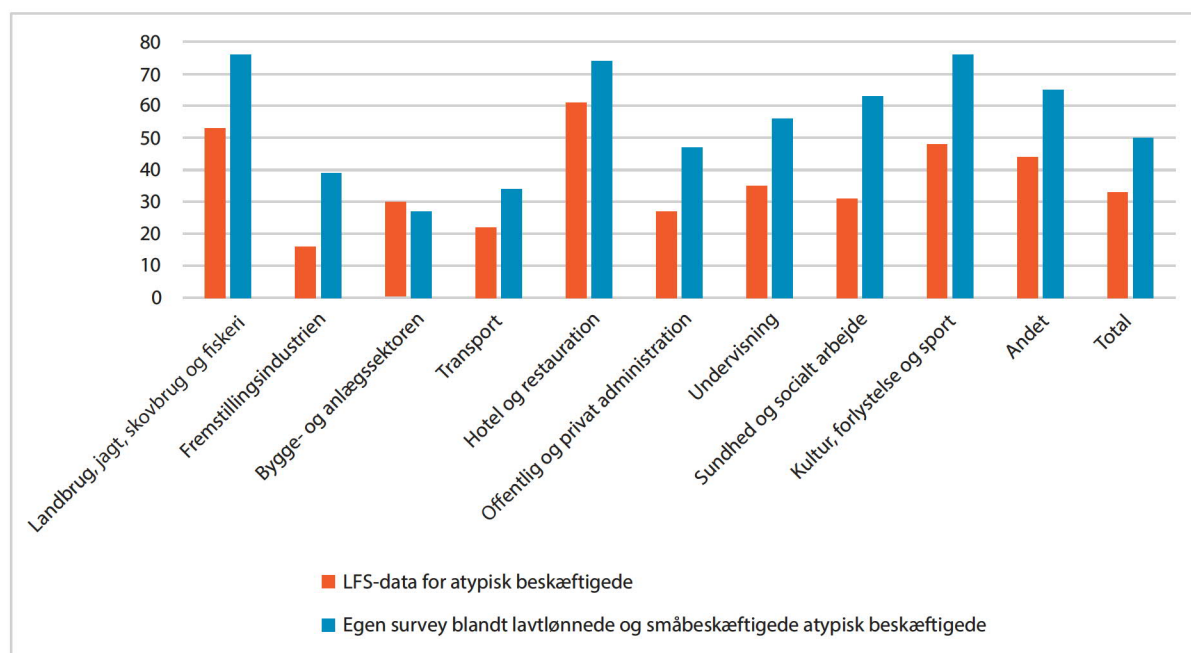
Regelændringerne har skabt debat og fagbevægelsen, flere politiske partier og forskere har løbende kritiseret reformerne som værende en udhuling af den sociale beskyttelse (Jørgensen og Klindt, 2018; Madsen, 2022). Arbejdsmarkedets parter har gennem overenskomsterne søgt at rette op på ubalancerne ved eksempelvis at udvide retten til efteruddannelse, introducere fratrædelsesgodtgørelser, private løn- og pensionsforsikringsordninger (Madsen, 2022;

Ibsen og Mailand, 2011). Dette synes på den ene side at være en håndsrækning til sikring af indkomst- og beskæftigelsesikkerheden, men på den anden side bidrager partstiltagene også implicit til ulighed både mellem grupperne på henholdsvis det overenskomstdækkede og det uorganiserede arbejdsmarked såvel som blandt arbejdstagere med forskellige ansættelsesforhold. Tildeling af overenskomstgoderne er, ligesom adgangen til dagpenge og efteruddannelse, ofte knyttet an til den enkeltes kontraktlængde, timetal og beskæftigelsesstatus, hvilket implicit påvirker dynamikkerne på arbejdsmarkedet.

Fra hyre/fyre-fleksibilitet til kontraktfleksibilitet

Den traditionelle hyre/fyre-fleksibilitet af faste fuldtidsansatte synes at være under forandring i takt med den stigende brug af atypisk beskæftigelse særligt inden for bestemte sektorer og brancher såsom privat service, den kreative industri, sundheds- og plejesektoren, det grønne område samt bygge- og anlægssektoren (figur 2).

Figur 2: Atypisk beskæftigede som andel af alle beskæftigede på det danske arbejdsmarked i procent



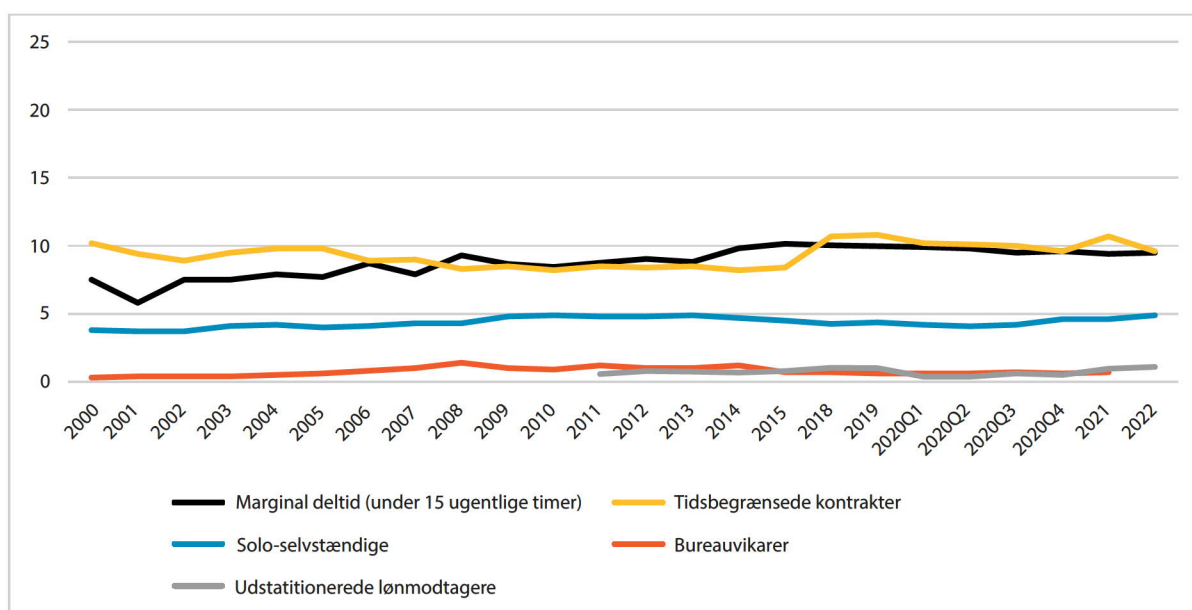
Kilde: forfatterens egne beregninger baseret på Arbejdskraftundersøgelsen (populationen af beskæftigede) og egen survey blandt lavtlønnede og småbeskæftigede.

Arbejdskraftundersøgelsen fra 2019 viser, at knap hver tredje på det danske arbejdsmarked er atypisk beskæftigede, dvs. at de ikke har en fast fuldtidsstilling med en arbejdstid på 30+ ugentlige arbejdstimer og dermed risikerer at falde udenfor det sociale sikkerhedsnet, som i udgangspunktet er bygget op om ideen, at folk har fast fuldtidsbeskæftigelse med 30+ ugentlige arbejdstimer (f.eks. er grænsen for fuldtidsforsikrede a-kassemedlemskab 30 ugent-

lige arbejdstimer). Mange atypisk beskæftigede er ofte beskæftiget på anden vis, ofte i kombination med flere jobs, og dette er en større andel end ved årtusindeskiftet, hvor hver fjerde var atypisk beskæftiget (Rasmussen o.a., 2021; figur 2). Væksten skyldes især, at atypisk beskæftigelse er meget udbredt i visse brancher i dag. Dette kommer også til udtryk i vores survey målrettet lavtlønnede og småbeskæftigede, dvs. folk, der tjener mindre end højeste dagpengesats eller arbejder under 20 ugentlige arbejdstimer. I vores survey er 50 pct. atypisk beskæftigede, og de arbejder ofte inden for brancher som hotel og restauration, det grønne område og den kreative industri (figur 2).

Det er ikke kun *omfanget* af atypisk beskæftigelse, men også *formen* for atypisk arbejde, som er under forandring, i takt med at nye beskæftigelsesformer vinder indpas på arbejdsmarkedet. De atypisk beskæftigede favner en stadig mere broget flok, og selvom udviklingen i de mere traditionelle former for atypisk beskæftigelse såsom tidsbegrænsede kontrakter (10 pct.) og freelancearbejde/solo-selvstændige (5 pct.) har været relativ stabil siden årtusindeskiftet, så er der derimod andre former for atypisk beskæftigelse, som har været i hastig vækst (figur 3). Det drejer sig eksempelvis om marginal deltid (under 15 timer), udstationerede arbejdstagere og vikararbejde, hvor udviklingen antyder, at nogle af grupperne fremstår særligt udsatte, når arbejdsmarkedet rammes af konjunktursving (figur 3).

Figur 3: Udviklingen i atypiske beskæftigelsesformer på det danske arbejdsmarked som andel af alle beskæftigede i alderen 15-64 årige (2000-2022)



Kilde: Forfatterens egne beregninger baseret på data fra arbejdskraftundersøgelsen, Danmarks statistik (RAS-data), Star-RUT-registeret. Note: 2016 databrud for Danmarks Statistik.

Vikararbejdet steg således frem til 2008, men faldt hurtigt efter finanskrisen i 2008 og er siden langsomt steget og bruges især inden for fremstillingsindu-

strien (1 pct.) og byggeriet (1 pct.) (figur 3; Rasmussen o.a., 2021). Andelen af udstationerede arbejdstagere udgør knap 1 pct. af alle beskæftigede og er særligt udbredt indenfor bygge- og anlægssektoren (7 pct.), industri (3 pct.) og landbrug (1,3 pct.) (Arnholtz og Andersen, 2016). Stadig flere virksomheder trækker på udstationeret arbejdskraft, og selvom især den gruppe mistede deres job under coronakrisen, er omfanget tilbage på samme niveau som før marts 2020 (figur 3). Marginal deltidsbeskæftigelse (10 pct.) har ligeledes været i vækst og er næsten fordoblet siden 2000 og steg især efter finanskrisen i 2008 og faldt kun lidt under coronakrisen (figur 3).

Udviklingen i platformsarbejde tyder ligeledes på, at stadig flere vælger den form for arbejde (1 pct.), men også her ramte coronakrisen skævt, idet nogle dele af platformøkonomien såsom madudbringning voksede hastigt, mens mange platformsarbejdere inden for rengøring, hotel og restauration mistede dele eller hele deres indtægtsgrundlag (Ilsøe og Larsen, 2022).

Vores survey blandt lavtlønnede og småbeskæftigede viser endvidere, at omkring 5 pct. i denne gruppe er ansat på nul timerskontrakter, og 3 pct. er platformsarbejdere. Desuden arbejder 10 pct. som indlejret eller udliciteret arbejdskraft, dvs. at der udfører arbejdsopgaver på en offentlig eller privat arbejdsplads, men som følge af diverse udbudsrunder er de ansat hos en privat underleverandør. Indlejret eller udliciteret arbejdskraft er særligt udbredt indenfor bygge- og anlægssektoren, rengøring, kantinedrift og transport (Arnholtz og Andersen, 2016; Refslund o.a., 2023).

Selvom det danske arbejdsmarked er kendt for sine fleksible hyre/fyre-regler, så peger udviklingen i beskæftigelsesmønstrene mod nye fleksibilitetsformer. Variationerne i fleksibiliteten relaterer sig både til omfanget af atypisk beskæftigelse og formerne for fleksibilitet, eller hvad vi her betegner som *kontraktfleksibilitet*. Beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og timetal er i denne sammenhæng, ligesom hyre/fyre-reglerne, knapper, som kan justeres efter virksomhedernes ordrebøger og den enkeltes behov, men indbefatter også en række usikkerheder, idet atypisk beskæftigelse ofte er forbundet med en løsere tilknytning til arbejdspladsen. Vores survey blandt lavtlønnede og småbeskæftigede viser, at udover en større risiko for en fyreseddel i krisetider, så arbejder især mange atypisk beskæftigede uden en ansættelseskontrakt (34 pct.), eller deres kontrakt er uden garanteret timetal (15 pct.) (tabel 2).

Tabel 2: Jobsikkerhed, fordelt på beskæftigelsesform i procent (blandt populationen af lavtlønnede og småbeskæftigede)

	Faste fuldtidsbeskæftigede	Atypisk beskæftigede
Arbejdsløshed henover det seneste år	11	27
Arbejder uden kontrakt	8	34
Kontrakt uden garanteret timetal	0	15

N=2.741

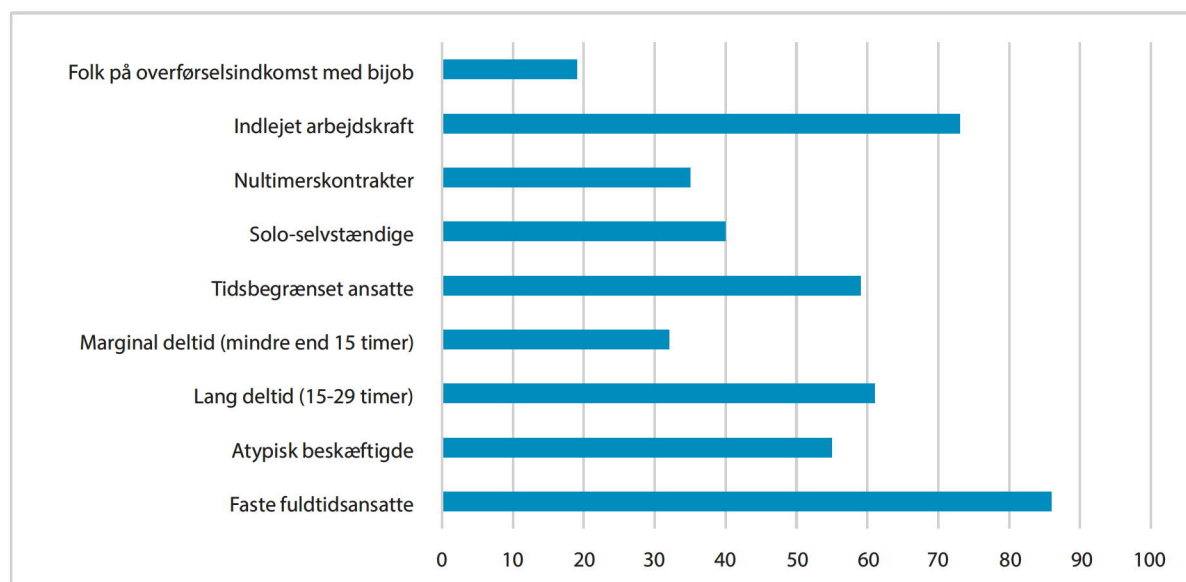
Kilde: egen survey

Det er især freelancere/solo-selvstændige – to ud af tre –, som ikke har kontrakt på deres arbejde og ej heller er garanteret et vist timetal, men også andre former for atypisk beskæftigelse er ofte forbundet med en række usikkerheder. Mere end hver tredje af dem på multimerskontrakter, og knap hver femte, der arbejder som indlejret arbejdskraft, arbejder uden kontrakt – og mange har oplevet perioder med arbejdsløshed henover det seneste år. Netop de usikkerheder kan også få betydning for adgangen til de indkomst- og beskæftigelses-sikkerheder, der er indbygget i den danske flexicuritymodel.

Indkomstsikkerhed

Indkomstsikkerhed i tilfælde af ledighed er det andet ben i den danske flexicuritymodel, og med indtoget af nye fleksibilitetsformer rykkes balancerne i modellen, især fordi modellens sociale sikkerhedsnet er funderet på ideen om den faste fuldtidsstilling. Dertil kommer, at det i modsætning til mange andre europæiske lande er frivilligt at være medlem af en a-kasse i Danmark. Det betyder blandt andet, at mange atypisk beskæftigede fravælger a-kasse-medlemskab, og selvom dagpengesystemet også er åbnet for freelancere og selvstændige, er det især disse grupper, der fravælger a-kassen (figur 4). Også blandt gruppen af folk på overførselsindkomst ser vi en relativ stor gruppe, der ikke er a-kasseforsikrede, og flere kombinerer pension eller kontanthjælp med et bijob (figur 4). Andre har udelukkende et indkomstgrundlag bestående af kontanthjælp, pension eller SU, selvom de var ledige på undersøgelsestidspunktet. Tidsbegrænset ansatte og ansatte på lang deltid vælger derimod i højere grad at være a-kasseforsikret (figur 4).

Figur 4: Andelen, der er medlem af en a-kasse, fordelt på beskæftigelsesform i procent (blandt populationen af lavtlønnede og småbeskæftigede)



N=2.741, Note: Figuren ekskluderer studerende

Kilde: egen survey

A-kassemedlemskab er dog ingen garanti for indkomstsikkerhed i tilfælde af ledighed, da det danske dagpengesystem bygger på et forsikringsprincip, hvor der ud over a-kassemedlemskab stilles krav til anciennitet, et vist antal oparbejdede arbejdstimer og en vis minimumstimeløn, før der kan udbetales dagpenge (tabel 3). Freelancere og selvstændige står endvidere overfor at skulle dokumentere deres indkomststab og lukke egen virksomhed, før de er dagpengeberettigede (Larsen og Ilsøe, 2021; tabel 3).

Tabel 3: Hovedtrækkene i det danske dagpenge- og kontanthjælpssystem

	Dagpengesystemet	Kontanthjælpssystemet
<i>Underliggende princip:</i>	Forsikringsbaseret – a-kassemedlemskab	Rettighedsbaseret – universel
<i>Ydelsessats:</i>	Indkomstbestemt – 90 pct. af tidligere indtægt	Indtægtsbestemt – residuel
<i>Dækningsgrad:</i>	75 pct. (atypisk beskæftigede: 55 pct.)	Alle
<i>Indkomstdækning:</i>	90 pct. af tidligere indtjening et øvre indkomstloft på 19.351 kr./2.580 euro pr. måned i 2022	11.716 kr./1573,74 euro pr. måned (hvis forælder: 15.710 kr./2.110 euro pr. måned) i 2022
<i>Ydelselængde:</i>	2 år	Individuel vurdering
<i>Anciennitetskrav:</i>	Ét års a-kassemedlemskab	Alder: 30+ år
<i>Indtægtskrav:</i>	Min indkomst sidste 3 år: 254.328 kr. (deltidsforsikret: 169.548 kr.)	Aktiver: Mindre end 10.000 kr. Uden ret til andre sociale ydelser
<i>Arbejdskrav:</i>	Lønmodtagere: 1.924 timer optjent arbejdstid sidste tre år, hvis fuldtidsforsikret (deltidsforsikret: 1.258 timer)	225 timers lønnet arbejde
	Selvstændige: Virksomhedslukning og min. indkomst 871,69 euro til 254.328 kr pr. måned i de sidste tre år	

Kilde: Larsen og Ilsøe (2021); Klindt og Madsen (2017); Borger.dk (2023)

Dagpengereglerne betyder, at især freelancere, platformsarbejdere, vikarer og deltidsansatte med få eller ingen garanterede arbejdstimer har svært ved at leve op til kravene om anciennitet og timetal i tilfælde af ledighed. Der stilles eksempelvis krav til, at man mindst har 12 ugentlige arbejdstimer henover de seneste tre år (otte timer for deltidsforsikrede) for at optjene ret til dagpenge. Sådanne krav kan være en udfordring, hvis man ligesom 13 pct. af de atypisk beskæftigede arbejder under otte timer om ugen eller ligesom knap halvdelen ikke er garanteret arbejdstimer eller arbejder uden kontrakt (tabel 2 og 4). Det er især dem på nul timerskontrakter, de solo-selvstændige/freelancere, studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob, der arbejder uden kontrakt og ej heller er garanteret timer. Mange på nul timerskontrakter (47 pct.) solo-selvstændige/freelancere (61 pct.) arbejder dog ofte 30+ timer om ugen (tabel 4). En arbejdsuge på 30+ timers er dog sjældent hverdagen for de fleste atypisk beskæftigede, og det skaber udfordringer for deres indkomstsikkerhed i tilfælde af ledighed, da de ikke har ret til fulde dagpenge, selv hvis de er fuldtidsforsikrede a-kassemedlemmer. En yderligere udfordring er endvidere, at mange atypiske beskæftigede måske nok lægger en del arbejdstimer på de-

res arbejdsplads, men det har ofte karakter af ulønnet arbejde og tæller derfor ikke med i dagpengeregnskabet (tabel 4).

Tabel 4: Indkomstsikkerhed blandt lavtlønnede, fordelt på beskæftigelsesform i procent (blandt populationen af lavtlønnede og småbeskæftigede)

	Beskæftigede med gennemsnitlig ugentlig arbejdstid (30+ ugentlige timer)	Beskæftigede uden garanterede timetal eller kontrakt	Beskæftigede med ulønnet arbejde i (f.eks. ulønnede møder, ulønnet overarbejde, interesselimer mv. i forbindelse med nuværende job)
Faste fuldtidsbeskæftigede	100	8	22
Atypisk beskæftigede – generelt	35	49	33
Lang deltid	0	5	15
Marginal deltid	0	22	:
Tidsbegrænset ansatte	67	16	18
Solo-selvstændige/freelancere	61	85	67
Reserver, nul timerskontrakter mv.	47	100	14
Studerende og folk på overførelsesindkomst med bijob	10	64	13
Indlejret arbejdskraft	77	32	28

N= 2.441, p=0,000 chi²

Kilde: egen survey

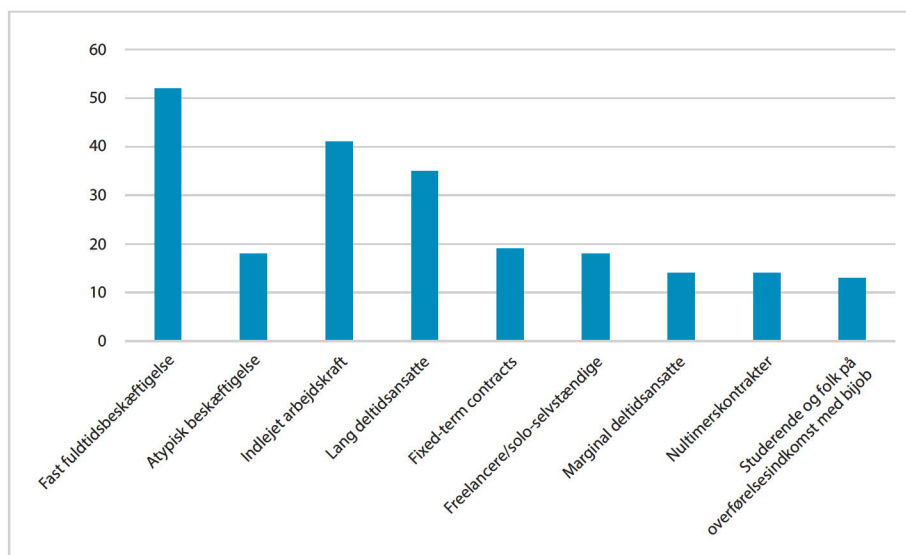
Knap hver tredje af de atypisk beskæftigede udfører ulønnet arbejde i forbindelse med deres nuværende job, og hver tiende arbejder regelmæssigt mere end 11 timer ulønnet om ugen. Det ulønnede arbejde dækker eksempelvis over deltagelse i ulønnede møder, ulønnet overarbejde, frivilligt arbejde i forbindelse med jobbet samt såkaldte interesselimer såsom ulønnede oplæringskurser mv. Freelancere/solo-selvstændige – to ud af tre – som især udfører regelmæssigt ulønnet arbejde, men også blandt de tidsbegrænset ansatte, og dem, der arbejder som indlejret arbejdskraft, er der en del – knap hver femte – som regelmæssigt lægger ekstra timer uden nødvendigvis at få løn (tabel 4). Tallene vidner om, at den danske flexicuritymodel måske nok leverer en høj grad af fleksibilitet både i form af liberale hyre/fyre-regler og kontraktfleksibilitet, men det sociale sikkerhedsnet er mindre fintmasket for atypisk beskæftigede og her synes beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og timetal at spille en helt central rolle. Risikoen for perioder med arbejdsløshed og udførelsen af ulønnet arbejdet synes at stige proportionalt med en løsere tilknytning arbejdspladsen, hvor især beskæftigelsesstatus og timetal fremstår som afgørende parametre. Adgangen til dagpenge afhænger af en kombination af timetal, kontraktlængde og beskæftigelsesstatus, som synes at have en selvforstærkende effekt i både positiv og negativ retning. De grupper af atypisk

beskæftigede, der ligner de traditionelle lønmodtagere i form af garanterede timer og fastansættelse, har lettere adgang til dagpenge. Derimod fremstår de nye former for atypisk beskæftigelse såsom freelancere/solo-selvstændige, marginalt deltidsansatte og folk på nul timerskontrakter mindre beskyttede, selvom parterne i de seneste overenskomster har søgt at forbedre sikkerhedsnettet for folk på nul timerskontrakter ved at garantere dem et vist timetal (HK og Dansk Erhverv, 2024).

Beskæftigelsessikkerhed

Beskæftigelsessikkerhed sikres i den danske flexicuritymodel gennem en aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvor arbejdstagere ikke bare støttes til at finde nyt arbejde, men også løbende sikres efteruddannelse. Sidstnævnte sker dels gennem det offentligt finansierede voksenuddannelsessystem (VEU-systemet) og dels via overenskomsterne, der giver medarbejdere ret til forskellige efteruddannelsesforløb med fuld løn (Bredgaard og Madsen, 2018). Danmark bruger et forholdsmæssigt stort beløb på aktiv arbejdsmarkedspolitik (1,2 pct. af BNP) sammenlignet med vores nordiske (Sverige: 0,9 pct.; Finland: 0,9 pct.; Norge: 0,4 pct.) og europæiske naboer (UK: 0,3 pct.; Tyskland: 0,4 pct.; Spanien: 0,6 pct.) (European Commission, 2023). Det er dog ikke alle beskæftigede, der udnytter de forskellige efteruddannelsesmuligheder, og for nogle grupper – herunder især atypisk beskæftigede – kan adgangen være begrænset (Scheuer, 2017). Vores survey blandt lavtlønnede og småbeskæftigede understøtter dette og viser, at mens knap halvdelen af de faste fuldtidsbeskæftigede har adgang til efteruddannelse, gælder det kun hver femte af de atypisk beskæftigede (figur 5).

Figur 5: Adgang til efteruddannelse, fordelt på beskæftigelsesform i procent (blandt populationen af lavtlønnede og småbeskæftigede)



n= 2.741

Kilde: egen survey

Netop variationerne på tværs af grupperne af atypisk beskæftigede tyder på, at adgangen til efteruddannelse er ligesom tildelingen af dagpenge bundet op på den enkeltes beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og timetal og dermed implicit kontraktfleksibiliteten. Det understreges yderligere ved, at det især er grupperne med tidsbegrænsede stillinger, kontrakter med få eller ingen garanterede arbejdstimer og freelancere/solo-selvstændige, der har begrænset adgang til efteruddannelse. Det tyder derfor på, at det nuværende system ikke formår at sikre de mest fleksible grupper på arbejdsmarkedet, men i stedet implicit bidrager til en institutionelt forankret ulighed, der knyttes an til kontraktfleksibilitet. Dette understøttes yderligere af, at mange overenskomster stiller krav om mindst seks måneders ansættelse på en given arbejdsplads, før der åbnes op for efter- og videreuddannelsesforløb med løn. Dertil kommer, at selvom man måske nok har ret til arbejdsgiverbetalt efteruddannelse, så viser forskningen, at atypisk beskæftigede med en løsere tilknytning til arbejdspladsen ikke nødvendigvis er dem, som først tilbydes efteruddannelse (Scheuer, 2017). Andre studier vidner om, at freelancere og solo-selvstændige selv skal dække udgifterne forbundet med efteruddannelse – både i form af kursusafgifter og eventuelle løntab under uddannelse (Ilsøe og Larsen, 2022). Netop denne typer udfordringer har sat gang i en debat om, hvorvidt atypisk beskæftigede og især freelancere og solo-selvstændige måske har brug for en ny version af flexicuritymodellen, der anerkender, at deres arbejde er organiseret som et kludetæppe bestående af småjobs, opgaver og andre indtægtskilder henover året frem for det traditionelle faste fuldtidsjob. De har måske brug for nye institutionelle tiltag, der tager afsæt i de indkomst- og beskæftigelsesmæssige usikkerheder, som opstår i slipstrømmen på skiftet fra den traditionelle numeriske hyre/fyre-fleksibilitet mellem hele jobs mod en stadig større kontraktfleksibilitet.

Behov for nytænkning af den danske flexicuritymodel?

Den danske flexicuritymodel er med sin kombination af høj ekstern numerisk fleksibilitet, forholdsvis generøse dagpenge og veludbyggede aktive arbejdsmarkedspolitikker blevet opfattet som en rollemodel i mange europæiske lande, når det kommer til fleksibilitets- og sikkerhedsbalancerne på arbejdsmarkedet (Bekker og Mailand, 2019). Men under overfladen lurer udfordringerne og siden 2010 har der været flere kritiske røster i lyset af stramningerne af de danske dagpenge- og kontanthjælpsregler, dagpengeniveauet og adgangen til den aktive arbejdsmarkedspolitik. Reformene kritiseres ofte for at være en udhuling af det sociale sikkerhedsnet, og der har efterfølgende været en opblomstring af private forsikringsløsninger, som på den ene side er en håndsrækning til det lovbaserede dagpengesystem, men på den anden side bidrager til en stadig større ulighed. Sideløbende hermed har der også været forskydninger i fleksibilitetsformerne på arbejdsmarkedet, hvor den traditionelle hyre/fyre-fleksibilitet suppleres og i nogle tilfælde erstattes af kontraktfleksibilitet, dvs. atypisk beskæftigelse, hvor beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og timetal anvendes til at justere arbejdsstyrken til konjunkturudsving. I dag

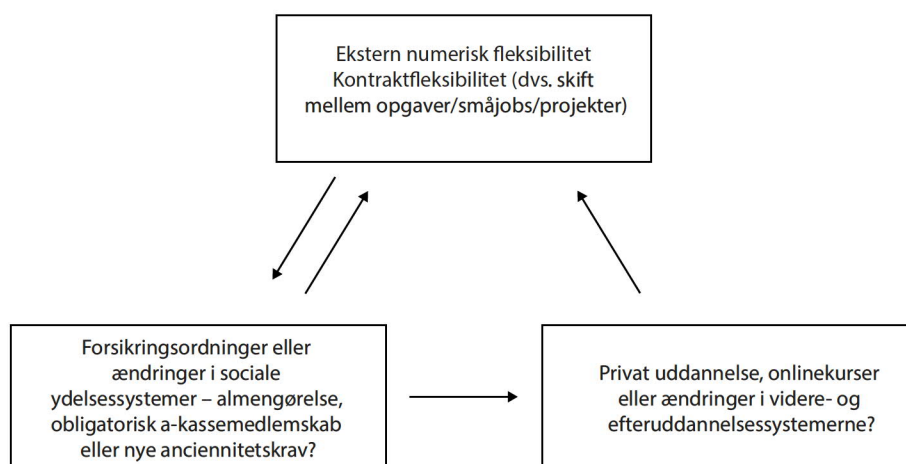
er en tredjedel af de beskæftigede atypisk beskæftigede – og blandt de lavtlønnede er det næsten halvdelen.

Vores undersøgelse af, hvordan og hvem der på kanten af det danske arbejdsmarked favnes af den danske flexicuritymodel, viser sprækkerne og revnerne i modellen

Den stigende brug af kontraktflexibilitet sætter flexicuritymodellen under pres, da atypisk beskæftigede i mindre grad dækkes af modellen. Vores undersøgelse af, hvordan og hvem der på kanten af det danske arbejdsmarked favnes af den danske flexicuritymodel, viser sprækkerne og revnerne i modellen. Atypisk beskæftigede kompenseres sjældent for den høje fleksibilitet, de leverer på arbejdsmarkedet. Mange falder uden for de indbyggede indkomst- og beskæftigelsesikkerheder i flexicuritymodellen, ikke kun fordi de fravælger at blive a-kasseforsikret, men også fordi de har svært ved at leve op til adgangskravene om timetal, anciennitet og tidligere indkomst. I flere tilfælde er det især samspillet mellem gruppernes beskæftigelsesstatus, kontraktmæssige vilkår og arbejdstid, der bidrager til en selvforstærkende spiral mod stadig større indkomst- og beskæftigelsesusikkerheder. Vores analyse indikerer endvidere, at der mellem kontraktflexibilitetens delelementer er en form for hierarki, hvor beskæftigelsesstatus efterfulgt af timetal og kontraktlængde påvirker, hvordan den enkelte underlægges flexicuritymodellens sikkerheds- og fleksibilitetsformer.

Systemet er bygget op om, at beskæftigede enten har status som arbejdstager eller selvstændig virksomhed, og har derfor svært ved at håndtere grupper såsom solo-selvstændige, freelancere og platformsarbejdere, der bevæger sig i gråzonerne mellem selvstændig virksomhed og traditionelle lønmodtagerjobs. Flexicuritymodellen har ligeledes svært ved at sikre beskæftigede, som skifter mellem småjobs, opgaver og diverse projektansættelser frem for mellem faste fuldtidsstillinger. Modellen fremstår således på mange måder som en insidermodel, hvor adgangsbegrænsninger i høj grad er skabt af de strukturelle mekanismer, der ligger i modellen, og som synes funderet på ideen om det faste fuldtidsjob. Det rejser spørgsmålet om behovet for justeringer af den danske flexicuritymodel, hvor der tages afsæt i både kontraktflexibilitet og hyre/fyre-fleksibilitet, og dynamikkerne mellem dagpenge/kontanthjælpssystemet og den aktive arbejdsmarkedspolitik gentænkes med henblik på at tilpasse modellen til fremtidens mere fragmenterede og diverse arbejdsmarked (figur 6).

Figur 6: Den gyldne trekant 2.0 – nytænkning af dansk flexicurity for atypisk beskæftigede



Kilde: inspireret af figur fra Ilsøe og Larsen (2022).

Tilpasningerne af flexicuritymodellen kan tage mange former, men indtil videre har de fleste løsninger været rettet mod de såkaldte insidere, dvs. folk med faste fuldtidsjob. Det gælder eksempelvis de private lønforsikringsordninger, der i princippet dækker alle, men der stilles varierende krav til den enkeltes kontraktfleksibilitet. F.eks. betinges den type forsikringer af beskæftigelsesstatus (arbejdstagerstatus), kontraktlængde (fastansættelse eller min. 6-12 mdr. ansættelse), timetal (min. 16+ eller 30+timer) og a-kassemedlemskab (Alka, 2023; CA, 2023). Opblomstringen af private løsninger bidrager ikke kun til øget ulighed, men udfordrer også principperne bag den danske velfærdsmodel, om end forsikringsbaserede velfærdsgoder er en historisk integreret del af modellen, hvor de sidste 20-30 års velfærdsbesparelser og arbejdsmarkedsreformer yderligere har skubbet til den udvikling (Kvist og Greve, 2011). Andre løsningsmodeller kunne være, at alle a-kasseforsikres ved obligatorisk a-kassemedlemskab. Alternativt kunne man lade sig inspirere af den differentierede finske model, hvor alle beskæftigede sikres et vist indtægtsgrundlag i tilfælde af ledighed, men kun a-kasseforsikrede har adgang til den indkomstrelaterede dagpengesats, mens ikke-a-kassemedlemmer tildeles en lavere ydelsessats (Larsen og Ilsøe, 2021).

➤➤ **Coronakrisens hjælpepakker til atypisk beskæftigede er eksempler på midlertidige trepartsløsninger, som eksponerede revnerne og sprækkerne i systemet, men som efterfølgende blev rullet tilbage, uden der blev udviklet alternativer for at sikre disse grupper på sigt**

På samme vis kan ændringer af den aktive arbejdsmarkedspolitik og retten til efteruddannelse tage form af private eller overenskomstbaserede løsninger, selvom de indebærer lignende udfordringer som de private lønforsikrin-

ger. Arbejdsmarkedets parter har eksempelvis udviklet målrettede løsninger til atypisk beskæftigede. HK tilbyder freelancere mulighed for onlinekurser og økonomisk støtte til dækning af udgifter ved efteruddannelse (HK, 2023). Enkelte vikarbureauer har i samarbejde med lokale jobcentre og brugervirksomheder muliggjort, at bureauvikarer bruger tiden mellem vikariater til efteruddannelse for at sikre deres beskæftigelsessikkerhed (Keizer o.a., 2023). Løsningerne afspejler implicit en bred opbakning til flexicuritymodellen, men spørgsmålet er, om de er holdbare på sigt, især hvis der er tale om midlertidige ”lappeløsninger” frem for mere fundamentale ændringer af systemerne. Coronakrisens hjælpepakker til atypisk beskæftigede er eksempler på midlertidige treparts løsninger, som eksponerede revnerne og sprækkerne i systemet, men som efterfølgende blev rullet tilbage, uden der blev udviklet alternativer for at sikre disse grupper på sigt (Larsen og Ilsøe, 2021). Både under og efter coronakrisen har atypisk beskæftigede dannet særskilte interessegrupper for at gøre opmærksom på, hvordan de har langt sværere ved at få hjælp (ibid.). Reformen af dagpengesystemet fra 2018 er et eksempel på en mere grundlæggende ændring af systemet, der indebærer et opgør med den traditionelle sondring mellem arbejdstagere og selvstændig virksomhed. Reformen lettede adgangen til dagpenge for beskæftigede, der kombinerer et lønmodtagerjob med indtægt fra selvstændig virksomhed, ved at lade al beskæftigelse indgå i optjeningen af dagpenge.

Opsamlende kaster vores analyse lys på en række udfordringer for den danske flexicuritymodel, hvor især samspillet mellem den enkeltes beskæftigelsesstatus, kontraktlængde og timetal kombineret med de relativt liberale hyre/fyre-regler ofte bidrager til en cocktail af selvforstærkende sociale risici for de mest fleksible grupper på arbejdsmarkedet. Det stiller krav om tilpasninger af modellens sikkerhedselementer både i lyset af fremtidens stadig mere fragmenterede og diverse arbejdsmarked, og hvis opbakningen til den danske flexicuritymodel skal bevares på sigt.

Litteratur

- Alka (2023), *Ekstra tryghed med Alkas lønforsikring*, København: Alka.
- Arnholtz Jens og Søren Kaj Andersen, (2016), *Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge og anlægssektoren*, Copenhagen: FAOS.
- Atkinson John (1987), “Flexibility or fragmentation”, *Labour and Society*, 12 (1): 87-105.
- Bekker Sonja og Janine Leschke (2023), “The academic and policy roots of flexicurity and its pathways”, i Daniel Clegg og Niccolò Durazzi, red., *Handbook of Labour market policy in advanced democracies*, Cheltenham: Edward Elgar: accepted for publication.
- Bekker, Sonja og Mikkel Mailand (2019), “The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models”, *Social Policy and Administration*, 53(1): 142-55.
- Berglund Tomas, Bengt Furaker og Patrick Vulkan (2014), “Is job insecurity compensated for by employment and income security?”, *Economic and Industrial Democracy*, 35(1): 165-84.
- Berglund, Tomas, Roy Nielsen, Olof Reichenberg, og Jørgen Svalund (2021), “Temporary Contracts, Employment Trajectories and Dualisation” *Work, Employment and Society*, online first.
- Bernhardt, Janine og Alexandra Krause (2014), “Flexibility, performance and perceptions of job security”, *Work, Employment and Society*, 28(2): 285-304.
- Borger.dk (2023), *Dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge*, København: Borger.dk
- Bosch, Gerhard (2004), “Towards a new standard employment relationship in Western Europe”, *British Journal of Industrial Relations*, 42(4): 617-36.

- Bredgaard, Thomas og Per Kongshøj Madsen (2018), "Farewell flexicurity?" *Transfer*, 24(4): 375-86.
- CA (2023), *Lønsikring - Øget økonomisk sikkerhed*, Virum: CA.
- Doeringer, Peter B. og Michael J. Piore, red. (1971), *International Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: D.C. Heath and Company.
- Eamets, Raoul, Katrin Humal, Miroslav Beblavý, Ilaria Maselli, Kariappa Bheemaiah, Mark Smith, Finn, Mariad og Janine Leschke (2017), "Balancing Flexibility and Security for Young People During the Crisis", i Jackie O'Reilly, Clementine Moyart, Tiziana Nazio og Mark Smith, red., *Youth Employment*, STYLE. University of Brighton, pp. 215-8.
- European Commission (2023), "Labour market policies (LMP) in the European Union in 2019", Brussels: European Commission.
- Eurostat (2023a), "Employment and activity by age and sex - annual data", online database, Brussels: Eurostat.
- Eurostat (2023b), "Job-to-job transitions by sex and age, estimated probabilities", online database: Brussels: Eurostat.
- Eurostat (2023c), "Unemployment- annual data, online database", Brussels: Eurostat
- Eurostat (2023d), "Long-term unemployment by sex- annual data", online database, Brussels: Eurostat.
- Flyvbjerg, Bent (2006), "Five misunderstandings about case-study research", *Qualitative Inquiry*, 12(2): 219-45.
- Greve, Bent, Paula Blomquist, Bjørn Hvinden og Minna van Gerven (2021), "Nordic welfare states - still standing or changed by the COVID-19 Crisis", *Journal of Social Policy and Administration*, 55 (2): 295-311.
- Grimshaw, Damien, Colette Fagan, Gail Hebson og Isabel Tavora (2017), *Making Work more Equal*, Manchester: Manchester University Press.
- Hannerz Harald, Hermann Burr, Martin Lindhardt Nielsen, Anne Helene Garde og Mari-Ann Flyvholm (2023), "Mental illness rates among employees with fixed-term versus permanent employment contracts", *International archives of occupational and environmental health*, 96(3): 451-62.
- HK (2023), *Freelancer - kurser og arrangementer*, København: HK.
- Høgedahl, Laust og Kristian Kongshøj (2017), "New trajectories of unionization in the Nordic Ghent countries", *European Journal of Industrial Relations*, 23(4): 365-80.
- Ibsen, Christian Lyhne og Mikkel Mailand (2011), "Striking a balance?", *Economic and Industrial Democracy*, 32(2): 161-80.
- Ilse Anna, Trine Pernille Larsen og Jonas Felbo-Kolding (2017), "Living hours under pressure", *Employee Relations*, 39(6): 888-902.
- Ilse Anna og Trine Pernille Larsen (2022), *Digitale Arbejdsmarkeder*, København: DJØF Forlag.
- Ilse Anna (2012), "Signs of segmentation?" *Economic and Industrial Democracy*, 33(2): 245-65.
- Johnson, Matthew (2017), "Implementing the living wage in UK local government", *Employee Relations*, 6(39): 840-9.
- Jørgensen, Henning og Mads Peter Klindt (2018), "Revisiting Danish Flexicurity After a Decade of Reform", i Mark Fabian og Robert Breunig, red., *Hybrid Public Policy Innovations*, Basingstoke: Routledge, pp. 134-50.
- Kalleberg, Arne og Stephen P. Vallas, red. (2018), *Precarious Work*, Bingley UK: Emerald.
- Keizer, Arjan, Matthew Johnson, Trine Pernille Larsen, Bjarke Refslund og Damien Grimshaw (2023), "Unions and precarious work", *European Journal of Industrial Relations*, online first.
- Kjellberg, Anders (2021), *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lund: Lund University.
- Kvist, Jon og Bent Greve (2011), "Has the Nordic welfare model been transformed?" *Social Policy and Administration* 45(2): 146-60.
- Larsen, Trine Pernille (2010), "Flexicurity from the Individual's Work-Life Balance Perspective", *Journal of Industrial Relations*, 52(5): 575-93.
- Larsen, Trine Pernille, red. (2011), *Insidere og outsiders - den danske models rækkevidde*, København: DJØF Forlag.
- Larsen, Trine Pernille og Anna Ilse (2021), "De Nordiske Covid 19 hjælpepakker og atypisk beskæftigede: erfaringer med universelle og målrettede tiltag", *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 23(3): 57-81.
- Madsen, Per Kongshøj (2022), "Flexicurity og det danske arbejdsmarked", i Thomas Bredgaard og Stine Rasmussen, red., *Dansk arbejdsmarkedspolitik*, København: Djøf Forlag, pp. 103-22.
- Madsen, Per Kongshøj, Thomas Bredgaard og Flemming Larsen (2005), "Flexicurity på dansk", *Økonomi & Politik*, 78(4): 56-71.
- Munkholm, Natalie V., Cathrin Jacqueson og Christian H. Schjøler (2022), *Lønmodtager-/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret*, København: Beskæftigelsesministeriet.
- OECD (2020), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- OECD (2022), "Benefits in unemployment, share of previous income (indicator)", online database: Paris: OECD.
- Palier, Bruno og Kathleen Thelen (2010), "Institutionalizing dualism", *Politics and Society* 38(1): 119-48.
- Rasmussen, Stine, Trine Pernille Larsen, Anna Ilse, Per Kongshøj Madsen og Emma S. Bach (2021), "Non-standard work in Denmark", i Anna Ilse og Trine Pernille Larsen, red., *Non-standard work in the Nordics*, Nordic Council of Ministers, TemaNord, 503(2021): 73-84.
- Refslund, Bjarke, Trine Pernille Larsen og Jens Arnholtz, (2023), "Danish country report for the Procurefair project", København: AAU og Københavns Universitet.
- Rubery, Jill, Damien Grimshaw, Arjan Keizer og Matthew Johnson (2018), "Challenges and Contradictions in the 'Normalising' of Precarious Work", *Work, Employment and Society*, 32(3): 509-52.

Scheuer, Steen (2017), "Atypisk beskæftigelse i Danmark", LO-dokumentation 1(2017), København: LO.
Spasova, Slavina, Dalila Ghailani, Sebastiano Sabato, Stephanie Coster, Boris Fronteddu, og Bart Vanhercke (2021), "Non-standard Workers and the Self-employed in the EU", *ETUI Research Report no. 2*, Brussels: ETUI.

Svetek, Mojca (2022), "The promise of flexicurity", *Economic and Industrial Democracy*, 43(3): 1206-35.
Wilthagen, Ton og Frank Tros (2004), "The concept of 'flexicurity'", *Transfer*, 10(2): 166-86.