Det fleksible arbejdsmarked i Danmark

I Danmark er der en forholdsvis liberal adgang for virksomheder til at ansætte og afskedige medarbejdere. At det er tilfældet, ser man, når man registrerer bevægelser i industrielle brancher, hvoraf det fremgår, at der er mange hvert år, som starter og holder op i brancherne.

■ **Søren Jensen**
Cand.polit.
SFI – Det internationale forskningscenter for velfærd

På et uformelt møde i januar sidste år diskuterede EU's beskæftigelses- og socialministre flexicurity. Fra pressemeddelelsen fra mødet hedder det, at flexicurity er påkrævet i alle medlemslande, hvis EU skal stå klar til at møde det 21. århundredes udfordringer. Flexicurity skal hjælpe EU med at klare udfordringerne fra de demografiske ændringer med den stigende andel af ældre i befolkningerne, den accelererende teknologiske udvikling og den større konkurrence på grund af globaliseringen. Hvis medlemslandenes arbejdsmarkeder ikke er præget af flexicurity, ser det altså sort ud for EU.

I denne artikel fokuserer vi på fleksibiliteten og ikke på sikkerheden. Det gør vi ved at bruge Danmark som case, idet Danmark ses som det land med det mest fleksible arbejdsmarked. På den måde får vi en ide om, hvad de andre lande skal gøre for at deres arbejdsmarked bliver fleksibelt.

Vi forklarer, hvad fleksibiliteten går ud på, ligesom vi viser, hvordan fleksibiliteten ser ud i praksis. Det vil fremgå, at fleksibiliteten er høj i Danmark, da jobomsætningen i alle brancher er stor.

Fleksibilitet

Det, der tænkes på her, er den eksterne fleksibilitet, hvorved forstås virksomheders muligheder for at ansætte og fyre medarbejdere. I Danmark er der en forholdsvis liberal adgang for virksomheder til at ansætte og fyre medarbejdere. De krav, der findes til ansættelser, reguleres af EU, direktiv 91/533/EØF. Heri hedder det fx, at arbejdsgiveren skriftligt skal oplyse om arbejdssted, titel, arbejdets karakter, varigheden af ferie med løn og varigheden af ansættelsesforholdet, selv hvis ansættelsen er midlertidig. Endnu et direktiv, 99/70/EF, giver visse begrænsninger i adgangen til at benytte tidsbegrænsede ansættelser. Direktivet siger, at medarbejdere i tidsbegrænsede ansættelser ikke må forskelsbehandles i forhold til medarbejdere på længerevarende kontrakter.

Afskedigelser i Danmark er heller ikke særlig reguleret. Langt hovedparten reguleres via overenskomsterne, som fastlægger 3 forhold. For det første er der de proceduremæssige forhold, som går ud på, om underrettelse af afskedigelse skal ske mundtligt, skriftligt eller med brug af inddragelse af tredjepart. Mundtlig meddelelse er ikke så tidskrævende, mens skriftlig kræver mere tid og inddragelse af tredjepart endnu mere. Som eksempel kan nævnes medarbejdere ansat efter funktionærloven. De har ret til skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

For det andet er der de bestemmelser, som angår, om begrundelsen for afskedigelsen er retmæssig eller uretmæssig. Som retmæssige begrundelser gælder normalt mangel på arbejde, manglende kvalifikationer m.v. Desuden skal afskedigelsen ske med respekt for medarbejderens integritet. Ifølge både industriens overenskomst og funktionærloven har en medarbejder ansat i et år ret til en kompensation, hvis opsigelsen er uberettiget. I funktionærloven hedder det fx, at hvis medarbejderen er fyldt 30 år kan godtgørelsen svare til 3 måneders løn. Det siger sig selv, at dette er en barriere i forhold til frit at kunne fyre, og det kan gøre det til en omkostningskrævende proces at forny medarbejderstaben.

Endelig er der forhold som varsel og godtgørelse. Dette er som regel bestemt af anciennitet på opsigelsestidspunktet. I industriens overenskomst er der ikke krav om varsel inden for de første seks måneders ansættelse. Men herefter stiger det med ansættelsens længde. Når man fx har været ansat i 12 år, har man ret til et varsel på 6 måneder. Funktionærloven siger noget lignende.

Hertil kommer loven om kollektive afskedigelser, som ikke gælder enkelte personer, men grupper af ansatte. Reglerne angår bestemmelser om varsling og forhandling, når ledelsen påtænker kollektive afskedigelser. Reglerne er en konsekvens af et EU-direktiv (98/59/EF).

Opsigelse fra medarbejderens side af er normalt med et varsel på en måned. Fx er varslet en måned efter funktionærloven, og det er kun kortere, når den aftalte arbejdstid er midlertidig og under 1 måned.

Alt i alt må det konstateres, at selv om arbejdsgivere ikke bare kan fyre og ansætte medarbejdere er deres betingelser fleksible. Der findes ganske få begrænsninger ved ansættelser, men visse regler ved fyring. Arbejdsgivere kan fyre medarbejdere, men det skal være rimeligt begrundet, og der skal gives varsel, når der er tale om medarbejdere med lang anciennitet.

Fordele og ulemper for virksomheder

Den største fordel for virksomheder er, at de forholdsvis let kan tilpasse sig til den konkurrencesituation, de befinder sig i. Er de trængt, kan de lettere opsige medarbejdere og skære ned på produktionen. Mangler de arbejdskraft, er chancen for, at der er ledige med rette kvalifikationer stor. Det skyldes den aktive arbejdsmarkedspolitik.

Imidlertid kan det som i den nuværende situation med mangel på arbejdskraft være et problem at få den nødvendige arbejdskraft. Lønmodtagerne jobshopper og søger derhen, hvor lønnen er højest. Det kan sætte virksomheder i hård international konkurrence under pres med den konsekvens, at de må drosle ned, lukke eller outsource deres produktion til lavtlønslande.

Når det er let at afskedige medarbejdere, kan virksomhederne også lettere indføre mandskabsbesparende teknologi og på den måde holde trit med konkurrenterne.

En anden ting er, at virksomheder ikke har noget incitament til at overføre medarbejdere til et andet job inden for deres virksomhed i stedet for at fyre dem. Omvendt vil manglen på arbejdskraft få dem til at overføre dem, fordi de ikke kan få medarbejdere på anden måde.

Endelig er der spørgsmålet om, hvordan arbejdskraften bliver uddannet, så den hele tiden er opdateret og kan bruge de nyeste produktionsteknologier. På den ene side har virksomhederne ikke noget stort incitament til at betale for efteruddannelse af deres medarbejdere. Virksomhederne risikerer, at disse medarbejdere forlader virksomheden for at prøve kræfter i en anden virksomhed, sikkert også til en højere løn. På den anden side har virksomhederne en interesse i at udvikle arbejdskraftens kvalifikationer, så der hele tiden er kvalificeret arbejdskraft tilgængelig. Imidlertid er der her et freerider-problem, da nogle virksomheder vil drage fordel af, at andre betaler for efteruddannelsen af arbejdskraften. Så selv om virksomhederne har en interesse i at betale for medarbejderes efteruddannelse, må de se i øjnene, at der er nogle virksomheder, som ikke vil betale.

Fordele og ulemper for medarbejdere

Den korte varselsperiode for opsigelse giver medarbejdere nogle fordele. Under disse forhold kan de lettere skifte job, hvis de ønsker at uddanne sig gennem et nyt arbejde. De har også mulighed for at søge job med en højere løn og bedre arbejdsvilkår.

Når lønmodtagere oftere skifter job, vil de samtidig skabe flere jobåbninger for personer, der søger nyt job.

En anden konsekvens for lønmodtagerne er, at de kan forhandle om at få supplerende efteruddannelse som en del af deres arbejdsvilkår. Dette er ikke nødvendigvis til fordel for deres arbejdsgiver, men det stiller lønmodtagerne bedre til at finde et nyt job, eventuelt også til en højere løn. Arbejdsgiverne går med til det som et slags kompromis, fordi de håber deres medarbejdere bliver trods de nye kvalifikationer, og i hvert fald i uddannelsesperioden.

Den aktive arbejdsmarkedspolitik er også til fordel for lønmodtagerne under ledighed. De får herigennem adgang til forskellige offentlige træningsprogrammer og aktivering ude i virksomhederne, så de kan vedligeholde og forbedre deres kvalifikationer.

Imidlertid tillader et fleksibelt arbejdsmarked at teste medarbejderes produktivitet. De kan blive fyret, hvis de ikke møder bestemte produktivitetskrav. Disse krav er måske til størst ulempe for personer med nedsat arbejdsevne. På den anden side giver det rummelige arbejdsmarked adgang til gode vilkår for disse grupper.

Analysemetode

Vi har valgt at se på, hvordan fleksibiliteten ser ud under flexicurity og begrænser os til at se på 6 brancher i industrien. Det er dem, som har den laveste jobomsætning (Vejrup-Hansen, 2000). Disse seks industrier er delt op i de faldende, stagnerende og fremgangsrige brancher målt efter udviklingen i beskæftigelsen fra 1992 til 2002. De seks brancher er:

		Beskæftigelse 2002
Skibsværft	faldende	5406
Tekstil	-	10490
Kemi	stagnerende	29725
Møbel	-	20015
Vindmølle	fremgangsrig	8932
Medicin	-	15937

Faldende brancher er dem, hvor beskæftigelsen faldt mere end 20 pct. fra 1992 – 2002. Stagnerende brancher er dem, hvor beskæftigelsen faldt mindre end 20 pct. Og fremgangsrige brancher er dem, hvor beskæftigelsen steg mere end 5 pct. De seks brancher udgør 20 pct. af industrien(s beskæftigelse?).

Af flere grunde er de seks brancher repræsentanter for de betingelser, industrien arbejder under i en globaliseret verden: Skibsværftsbranchen repræsenterer et område, som er blevet udkonkurreret af skibsværfter i lavlønslande. Tekstilbranchen er et område, hvor en stor del af produktionen er blevet outsourcet til lavtlønslande, mens salg og udvikling er blevet i Danmark. Den kemiske branche og møbelbranchen repræsenterer industrien generelt, fordi beskæftigelsen i den totale industri er faldet med 9 pct. på grund af hård international konkurrence og den teknologiske udvikling. Vindmøllebranchen og den medicinske branche er områder, som har klaret sig godt i den globaliserede verden.

For at se bevægelserne blandt de ansatte ud og ind af disse brancher ser vi på følgende beskæftigelsesgrupper:
Fortsættere: personer ansat i år og sidste år i branchen.
Skiftere: personer ansat i branchen sidste år, men som er flyttet til ny branche i år.
Arbejdsløse: personer ansat i branchen sidste år, men som er arbejdsløse i år.
Afvandrere: personer ansat i branchen sidste år, men som har forladt arbejdsmarkedet i år
Tilkommere: personer ansat i anden branche sidste år, men ansat i branchen i år.

Ved at følge disse beskæftigelsesgrupper i de forskellige brancher får vi et billede af, hvordan et arbejdsmarked præget af flexicurity i praksis fungerer. Selve analyserne bliver foretaget på Danmarks Statistiks register, IDA – databasen.

Hvordan ser der ud på det danske arbejdsmarked?
Jobomsætningen er høj for alle brancher, uanset om det er faldende, stagnerende eller fremgangsrige brancher, jf. tabel 1, som viser den gennemsnitlige andel af fortsættere, skiftere, arbejdsløse, afvandrere og tilkommere.

Andre forhold vidner om stor fleksibilitet: Mange medarbejdere forlader faldende brancher, helt som forventet, men der er også mange, der starter der. Og mange medarbejdere starter i fremgangsrige brancher, også som forventet, men der er også mange, der forlader disse brancher. Grundmaterialet viser således, at afvandringen fra brancherne i alle årene er større end den af virksomhederne evt. ønskede reduktion i beskæftigelsen.

Hvis man ser på, hvem der forlader brancherne, fremgår det, at procentdelen af skiftere er størst i alle industrier. Med andre ord går de fleste, som forlader en branche, til et nyt job. Højst sandsynligt har de let ved at skifte job, fordi de har gode kvalifikationer. Jobskiftene skal selvfølgelig ses i lyset af, at beskæftigelsen generelt blev bedre i perioden mellem 92 og 02.

Den pæne jobomsætning slår også igennem på ancienniteten. Den gennemsnitlige anciennitet er lav for både fortsættere, skiftere, arbejdsløse og afvandrere. Ancienniteten er lavest for vækstbrancher, hvilket skyldes, at der kommer mange nye, yngre folk til hvert år. Omvendt er ancienniteten højest for tilbagegangsbrancher.

Den tendens bestyrkes også af, at den gennemsnitlige anciennitet stiger hen over undersøgelsesperioden for brancherne i tilbagegang. Det gælder ikke mindst for skibsværftsbranchen, hvor ancienniteten stiger fra 5 år til 9,4 år for fortsættere og fra 4,6 til 8,5 år for afvandrere. Også for en faldende branche som tekstilbranchen er ancienniteten gået noget op for de to grupper. Tallene tyder på, at virksomhederne i disse brancher beholder de erfarne medarbejdere. Det skyldes måske også, at virksomhederne tager et vist socialt hensyn.

Tabel 1

Jobomsætningen for udvalgte brancher i perioden 1992 – 2002. Særskilt for beskæftigelsesgrupper.
Procent

	vindmølle	medicinal	kemisk	møbel	skibsværft	tekstil
gnstl. andel af fortsættere	81	80	78	76	77	73
- skiftere	14	15	16	14	13	14
- arbejdsløse	2	2	3	5	6	7
- afvandrere	3	4	4	5	4	6
I alt	100	101	101	100	100	100
gnstl. andel af fortsættere	63	75	79	77	84	81
- tilkommere	37	25	21	23	16	19
i alt	100	100	100	100	100	100

Anm: Tallene er gennemsnit for alle årene.

Tabel 2

Gennemsnitlig anciennitet for udvalgte brancher i perioden 1992 – 2002

		vindmølle	medicinal	kemisk	møbel	skibsværft	tekstil
fortsættere	1992	2,3	3,5	5,4	3,9	5,0	4,2
	2002	1,6	3,5	6,4	5,5	9,4	6,6
	stigning 1992 - 2002	0,7	0,0	1,0	1,6	4,4	2,4
skiftere	1992	1,4	4,4	1,5	2,8	3,0	1,8
	2002	0,7	2,0	3,2	3,0	4,5	4,3
	stigning 1992 - 2002	-0,7	-2,4	1,7	0,2	1,5	2,5
arbejdsløse	1992	0,9	2,3	3,2	3,2	3,0	2,8
	2002	1,0	3,0	3,4	2,5	4,0	4,4
	stigning 1992 - 2002	0,1	1,7	0,2	-0,7	1,0	1,6
afvandrere	1992	1,0	4,2	2,7	3,0	4,6	2,7
	2002	1,3	4,0	6,2	3,8	8,5	4,5
	stigning 1992 - 2002	0,3	-0,2	3,5	0,8	3,9	1,8

Omvendt kan den stigende gennemsnitlige anciennitet i de to brancher også være udtryk for loyale medarbejdere, som holder ud, selv om branchen er i tilbagegang. Desuden kan det ikke udelukkes, at de medarbejdere, der bliver på virksomheden, ikke tør være fleksible og udnytte de ledige jobåbninger, som opstår mange steder, når jobomsætningen er så stor.

Når så mange med anciennitet over et år forlader branchen, giver brugen af et omfattende varselsystem ikke mening. De ansatte er ikke interesseret i sådan en tryghed, idet de foretrækker at kunne benytte de jobmuligheder, som opstår rundt omkring på det fleksible arbejdsmarked.

Set i lyset af ancienniteten må det umiddelbart siges, at virksomhederne ikke klart har en stor gruppe af ansatte med høj anciennitet, som udgør deres kernearbejdskraft. Det vil sige, en gruppe af erfarne medarbejdere, som virksomhederne holder fast på. På den anden side er fortsætteres højere alder end skifteres og arbejdsløses i en vis udstrækning et tegn på, at virksomheder til en vis grad holder fast på erfarne medarbejdere. Den svagt stigende anciennitet i tilbagegangsbrancherne må ligeledes siges at være et svagt udtryk for, at disse brancher holder fast i kernearbejdskraften. Stigende brug af erfarne medarbejdere i tilbagegangsbrancherne bekræftes også af en stigende alder i disse brancher, jf. tabel 4.

Der er ikke i nogen branche antydning af, at virksomhederne benytter en særlig gruppe af marginalmedarbejdere til at tilpasse virksomhederne til ændrede vilkår. Skifteres anciennitet er over et år, og det samme er tilfældet for arbejdsløse. Det er altså ikke kun dem med anciennitet på under et år, de nystartede, som forlader virksomhederne. Imidlertid kan det lave aldersgennemsnit for skiftere og tilkommere pege på, at de unge er en slags marginal arbejdskraft, som fungerer som buffer, når virksomhederne reducerer eller øger deres arbejdsstyrke.

Det interessante spørgsmål er, hvordan fleksibiliteten påvirker arbejdsløsheden. Det fremgår af tabel 3. Graden af arbejdsløshed for fortsættere og skiftere er ganske lav. Det kan være et tegn på, at hvis man er i gang, så har man også let ved at beholde sit arbejde eller skifte arbejde. Til gengæld er arbejdsløshedsgraden for arbejdsløse meget høj. De er arbejdsløse 30 – 50 pct. af tiden i løbet af et år. Da beskæftigelsen og jobomsætningen er høj i perioden, kan det skyldes, at deres kvalifikationer ikke er gode nok. De kvalifikationer, de tager med sig fra den 'gamle' branche er ikke gode nok til en 'ny'. Nøjere undersøgelser på registret viser ydermere, at en del af disse arbejdsløse har tendens til at blive hængende og også være arbejdsløse efter to år. Det vil sige, at der her er en rolle for den aktive arbejdsmarkedspolitik, ligesom den pæne

Tabel 3

Gennemsnitlig ledighed for udvalgte brancher i perioden 1992 – 2002

		Vindmølle	medicinal	kemisk	møbel	skibsværft	tekstil
fortsættere	1992	0,8	0,5	0,6	2,7	1,7	4,7
	2002	1,6	0,2	0,4	1,0	1,0	2,0
	Stigning 1992 – 2002	0,8	-0,3	-0,2	-1,7	-0,7	-2,7
skiftere	1992	11,6	1,3	1,5	10,7	12,1	12,1
	2002	5,6	3,4	0,7	5,4	5,3	4,5
	Stigning 1992 – 2002	-5,0	2,1	-0,8	-5,3	-6,8	-7,6
arbejdsløse	1992	41,1	47,5	49,9	42,2	44,2	51,1
	2002	33,6	38,0	35,2	28,0	27,9	36,5
	Stigning 1992 – 2002	-7,5	-9,5	-14,7	-14,2	16,3	14,6

Tabel 4

Gennemsnitlig alder for udvalgte brancher i perioden 1992 – 2002

		vindmølle	medicinal	kemisk	møbel	skibsværft	tekstil
fortsættere	1992	34,5	39,2	40,0	35,8	38,7	38,1
	2002	37,3	39,6	41,9	40,1	41,6	41,9
	stigning 1992 - 2002	2,8	0,4	1,9	4,3	1,9	2,2
skiftere	1992	28,0	38,5	39,4	29,3	32,3	29,5
	2002	32,7	34,6	37,5	34,6	32,6	36,3
	stigning 1992 - 2002	4,7	-3,9	1,9	5,3	0,3	6,8
tilkommere	1992	30,6	30,1	34,1	30,1	30,1	27,0
	2002	33,0	32,0	32,9	32,0	32,0	33,5
	stigning 1992 - 2002	2,4	1,9	-1,2	1,9	1,9	6,5

arbejdsløshedsunderstøttelsen spiller en rolle, så de arbejdsløse har en ordentlig indkomst, mens de venter eller bliver omskolet.

Endelig kan det konstateres om 'afvandrere', de som forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension eller starte på uddannelse o.l., bliver væk fra arbejdsmarkedet, hvis der ses bort fra dem, der starter på en uddannelse.

Konklusion

I Danmark har virksomhederne forholdsvis let ved at ansætte og afskedige medarbejdere. Som vist i analysen er konsekvensen en høj jobomsætning i de undersøgte brancher. Til trods herfor er virksomheden ikke bange for at efteruddanne deres medarbejdere. På den måde bidrager de til, at den danske arbejdsstyrke er højt kvalificeret og ikke mindst fleksibel. Uddannelse er der også behov for blandt de arbejdsløse. Ellers har de svært ved at få et job.

■■■

Litteratur

EU, pressemeddelelse, Internettet 01.02.2008

Andersen, Søren Kaj; Mailand, Mikkel: Flesicurity og det danske arbejdsmarked – Et review med fokus på overenskomstsystemet, Beskæftigelsesministeriet, København, 2001.

Lovbekendtgørelse: Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer, Retsinformation, Internettet, 2005

Vejrup Hansen, Per: Det fleksible arbejdsmarked: jobomsætning, mobilitet og ledighed, Jurist- og Økonomforbundet, København, 2000