

# Samfundsmæssige konsekvenser af ustabilitet på arbejdsmarkedet

## Indledning

I denne rapport undersøges de potentielle konsekvenser af ustabilitet på arbejdsmarkedet, navnlig arbejdstageres ustabile tilknytning til arbejdsmarkedet og jobusikkerhed. Den ser nærmere på de seneste tendenser til ustabilitet på arbejdsmarkedet og sætter fokus på specifikke atypiske arbejdsformer og de samfundsgrupper, der med størst sandsynlighed varetager disse job, i en økonomi, der fortsat er ustabil efter pandemien. Rapporten ser også på konsekvenser forbundet med trivsel, social udstødelse og samfundskvalitet, såsom arbejdstageres tillid til andre og opfattelse af retfærdighed, i forhold til hvordan de bliver behandlet på arbejdspladsen, samt graden af tilfredshed med institutioner og politisk deltagelse. Endelig beskriver rapporten vigtige foranstaltninger, som beslutningstagere på EU-plan og nationalt plan har truffet for at håndtere ustabilitet på arbejdsmarkedet.

## Politisk kontekst

Sikker og fleksibel beskæftigelse er et af hovedprincipperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder, som har til formål at sikre lige arbejdsvilkår uanset varigheden af ansættelsesforholdet, samtidig med at arbejdsgiverne gives tilstrækkelig fleksibilitet til at kunne tilpasse sig ændringer i den økonomiske kontekst, og iværksætter fremmes. Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder og den reviderede sociale resultattavle indeholder indikatorer, der vedrører midlertidig beskæftigelse og overgangen til mere sikre ansættelsesformer. I sin henstilling om effektiv og aktiv støtte til beskæftigelse efter covid-19-krisen opfordrer Europa-Kommissionen samtidig til at yde iværksætterstøtte og tilbyde muligheder for opkvalificering og omskoling samt til at forbedre arbejdsformidlingernes tjenester for derved at bidrage til stabilitet for arbejdstagere og arbejdsgivere.

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, der blev oprettet i 2019 med henblik på at gennemføre og håndhæve EU's regler om arbejdskraftmobilitet og dermed beskytte mobile arbejdstagere, har også til formål at hjælpe medlemsstaterne med at bekæmpe sort arbejde. Flere lande har for nylig truffet foranstaltninger for at tilskynde til formalisering af uformelt arbejde.

Kommissionen har for nylig forpligtet sig til at vurdere anvendelsen af vikaransatte og det potentielle behov for et direktiv vedrørende den form for arbejdskraft.

I 2021 foreslog Kommissionen et direktiv for at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejdere. Siden den 12. juni 2023 har direktivet været genstand for interinstitutionelle forhandlinger. Direktivet fastsætter en række kriterier til kontrol af ansættelsesstatus. Hvis to af kriterierne er opfyldt, anses arbejdstageren for at have et ansættelsesforhold og dermed en arbejdstagers rettigheder. Direktivet forventes at bidrage til øget åbenhed, især når det gælder digitale platforme.

## Væsentlige konklusioner

- Under pandemien faldt antallet af midlertidigt arbejdstagere på grund af tabet af arbejdspladser i de sektorer, hvor arbejdspladser blev nedlagt. Selv om der kunne observeres en lille stigning i denne type arbejde ved genåbningen, faldt antallet af ansættelsesforhold med en varighed på seks måneder eller mindre yderligere.
- Midlertidig ansættelse er som regel ikke selvvalgt og er mest udbredt blandt unge, mænd og udlændinge. Personer med et lavere uddannelsesniveau er mere tilbøjelige til at have tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, men det er også almindeligt udbredt blandt ansatte inden for uddannelses- og sundhedssektoren.
- Midlertidigt ansatte har ofte lange arbejdsdage og føler sig underbeskæftiget. Det er også den gruppe, der er mest tilbøjelig til at søge andet arbejde.

- Niveauet af ufrivilligt deltidsarbejde har været konstant faldende siden den store recession. Den primære årsag til deltid angives at være omsorgsforpligtelser. Sandsynligheden for, at kvinder arbejder på deltid, er næsten tre gange større end for mænd, og forskellen er endnu større mellem forældre og personer uden børn.
- I flere medlemsstater i Middelhavsområdet arbejder folk oftest på deltid, fordi de ikke kan finde et fuldtidsjob, og de, der arbejder på deltid, har ofte midlertidige kontrakter.
- Kontrakttypen påvirker ikke trivselen, når man kontrollerer for andre variabler, med én undtagelse: vikaransatte oplever en lavere grad af tilfredshed med livet.
- Oplevet usikker jobsituation (når man tror, at man sandsynligvis mister jobbet inden for de næste seks måneder) er forbundet med lavere grad af tilfredshed med livet, dårligere helbred og psykisk trivsel og en større sandsynlighed for at føle sig udstødt af samfundet.
- Sammenhængen mellem social udstødelse og jobusikkerhed svarer til forholdet mellem social udstødelse og arbejdsløshed, hvilket tyder på, at risikoen for at blive arbejdsløs er tilstrækkeligt til at arbejdstagere føler sig udstødt af samfundet.
- De arbejdstagere, der ikke er fastansatte, har mindre tillid til andre mennesker og er mindre tilbøjelige til at tro, at andre mennesker er retfærdige. De arbejdstagere, der føler, at de befinder sig i en usikker jobsituation, stoler betydeligt mindre på andre.
- Graden af tilfredshed med myndighederne er lavere hos arbejdsløse og personer, der føler sig i fare for at blive arbejdsløse, selv om der ikke kunne konstateres nogen sammenhæng med typen af kontrakt.
- Arbejdstagere med en tidsbegrænset kontrakt og arbejdstagere uden formel kontrakt er mindre tilfredse med den måde, demokratiet fungerer på i deres land. Det samme gælder arbejdstagere i en usikker jobsituation.
- Personer med en tidsbegrænset kontrakt og personer uden formel kontrakt samt arbejdsløse er mindre tilbøjelige til at stemme ved valg. Dette gælder også, når udenlandske statsborgere, der ikke er stemmeberettigede (som er overrepræsenteret i disse kategorier), udelukkes fra analysen. De er også mindre tilbøjelige til at deltage i demonstrationer, hvilket er tegn på manglende engagement.

## Politiske anbefalinger

- Det bliver mere og mere almindeligt, at der træffes permanente foranstaltninger på nationalt plan efter pandemien for at øge jobsikkerheden for atypiske arbejdstagere, og det kan med fordel udbredes til andre medlemsstater.
- Underbeskæftigelse kan også være udtryk for et misforhold mellem efterspurgt og udbudte kvalifikationer, snarere end at arbejdstagerne arbejder færre timer end ønsket. Nogle lande har taget skridt til at forbedre og centralisere karrierevejledninger og uddannelser for at hjælpe med at matche job og arbejdstagere i alle karrierestadier.
- Når uformelle kontrakter og job med meget få arbejdstimer formaliseres, får de ansatte bedre adgang til ydelser samt ansættelses- og indkomstryghed. Dette er endnu et tiltag, der bør promoveres i flere medlemsstater, især blandt dem med en høj forekomst af arbejdstagere i uformel beskæftigelse eller underbeskæftigelse.
- Det kan være fordelagtigt at se uformelt arbejde ud fra en sikkerhedssynsvinkel snarere end blot at se på tabet af skatteindtægter. I visse lande er ansvaret for betaling af tabte skatteindtægter flyttet fra arbejdstageren over på arbejdsgiveren. De har dermed fjernet en barriere for at indberette uformelt arbejde og taget et skridt i retning af at formalisere uformel beskæftigelse.
- Beslutningstagerne bør være opmærksomme på, at i lande med stor indvandring kan risikoen for at blive udvist ses som en hindring for at indberette uformelt arbejde og usikre arbejdsvilkår.
- Selv om EU's politik har til formål at fremme iværksætteri, ses der et urovækkende generelt fald i antallet af selvstændige og nystartede virksomheder, hvilket kan hænge sammen med usikre indtægter og arbejdstider.
- Inden for politik på EU-plan og på nationalt plan kæmper man fortsat med at finde en balance mellem at undgå negative samfundsmæssige konsekvenser af ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet og at fremme iværksætteri og give virksomhederne tilstrækkelig fleksibilitet.

### Yderligere oplysninger

Rapporten om "*Societal implications of labour market instability*" (samfundsmæssige konsekvenser af ustabilitet på arbejdsmarkedet) findes på <https://eurofound.link/ef23011>.

Forskningsleder: Eszter Sandor

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)