

Forskere: Behov for nedre grænse for arbejdstid?

I løbet af de seneste femten år er antallet af danskere, der arbejder under 15 timer ugentligt, næsten fordoblet. Det rejser spørgsmålet, om der er behov for mindstesatser for arbejdstid i overenskomsterne. Tre arbejdsmarkedsforskere giver deres bud.

Kronik

Trine P. Larsen, Jonas Felbo-Kolding & Anna Ilsøe

Altinget.dk, 16. maj 2017

Deltid har længe været en udbredt ansættelsesform på det danske arbejdsmarked. Men vi er i disse år vidne til en markant vækst i andelen af lønmodtagere med få ugentlige arbejdstimer. I løbet af de sidste femten år er antallet af den type deltidsstillinger næsten fordoblet, hvor seks procent i 2001 havde under 15 ugentlige timer, var tallet i 2016 12 procent.

Det er især inden for visse servicefag, at mange har få ugentlige timer. Nye tal fra Danmarks Statistik viser, at 62 procent af de ansatte inden for hotel og restaurationsbranchen, 52 procent inden for detailhandlen og 42 procent inden for rengøringssektoren havde færre end 15 ugentlige arbejdstimer i 2014. Unge under 27 år kombinerer typisk det at være studerende med et job med få ugentlige arbejdstimer, men vi ser også i dag, særligt indenfor rengøringsbranchen (57 %) – samt hotel og restauration – (21%) en relativ stor gruppe ældre lønmodtagere ofte med familie i disse jobs med få ugentlige arbejdstimer.

I takt med at få ugentlige arbejdstimer frem for fuldtid bliver normen inden for visse servicebrancher, rejser der sig en række spørgsmål. Det gælder ikke kun i forhold til den enkeltes muligheder for at sikre et vist indkomstgrundlag. Den seneste udvikling stiller også nye krav til dagpengesystemet, velfærdstaten og overenskomsterne.

For den enkelte kan det være nødvendigt at kombinere to eller tre deltidsjob for at få det til at hænge sammen økonomisk. Spørgsmålet er, om den udvikling er et udtryk for, at vi er på vej mod en gruppe af såkaldte working poor – som vi

kender det fra USA – på det danske arbejdsmarked. Det kan også blive svært for den enkelte at optjene ret til dagpenge, når det ugentlige timetal er på 15 eller færre timer, ligesom også arbejdsmarkedspensionen kan forringes, hvilket kan nødvendiggøre, at staten må træde til for at skabe en vis indkomstsikkerhed.

Spørgsmålet er, om politikerne og arbejdsmarkedets parter vil acceptere, at en stadig voksende andel af lønmodtagere bliver working poor pga. få ugentlige arbejdstimer.

Findes der working poor i Danmark?

Fænomenet working poor har i de senere år været genstand for debat i for eksempel Tyskland, Storbritannien og Norge i takt med, at en hastigt voksende gruppe lønmodtagere særligt inden for visse servicefag har svært ved at tjene til dagen og vejen.

I Tyskland og Storbritannien har politikerne valgt at indføre en lovbestemt mindsteløn, og de har ved forskellige lejligheder løftet mindstesatserne for den lovbestemte løn.

I Norge har man valgt via lovgivning at udvide dækningen af overenskomsternes lønsatser inden for bl.a. rengøringsbranchen til også at omfatte ikke-overenskomstdækkede dele af sektoren.

I Danmark forhandler vi os frem til mindstelønningerne, og den model har givet en lang række fordele til begge sider af forhandlingsbordet. Det ser vi også i forhold til de fleste danske lønmodtageres timeløn, hvor den gennemsnitlige timeløn ofte ligger over overenskomsternes mindstesatser, og det niveau som typisk betragtes som skillelinjerne for working poor – selv for de deltidsansatte med få timer. Det tyder derfor på, at den danske model formår at sikre en relativ høj timeløn for de fleste lønmodtagere.

Når man kan tale om working poor i en dansk kontekst, synes problemet i stedet at bunde i de deltidsansattes relative få timer, som er medvirkende til, at deres samlede årsindkomst ofte skrumper gevaldigt ind.

Vores beregninger viser, at de deltidsansatte med få timer indenfor rengøring, detailhandlen, hotel og restauration tjener en årsindkomst fra deres servicejob, som ligger væsentligt under såvel dagpengesatsen som kriterierne for at blive betragtet som working poor dvs. en årsindtægt, der ligger 60 % under medianlønnen.

	Andel af beskæftigede med under 15 timer ugentligt	Andel af unge under 27 år blandt beskæftigede med under 15 timer ugentligt	Nedre satser for arbejdstid i OK	Overtidsbetaling ved deltidsarbejde
Rengøring	42 %	43%	15 timer	Udløses ved beordret merarbejde og når deltidsansatte har en daglig arbejdstid udover 7,5 timer
Hotel og restauration	62 %	89 %	2-4 timer	Frivilligt merarbejde udover den aftalte arbejdstid og op til 148 timer over en 4 ugers turnusperiode udløser ikke overtidsbetaling
Detailhandel	52 %	78 %	Nej	Udløses ved beordret merarbejde og hvis deltidsansatte arbejder mere end 37 timer i gennemsnit henover en 16 ugers plan.

Kilde: Ilsøe, A., Larsen, T.P. og Felbo-Kolding, J. (2017)

Er få timer en skjult lønfleksibilitet?

Man kan spørge sig selv, om den hastigt voksende gruppe af deltidsansatte med få arbejdstimer er et udtryk for, at arbejdstid bruges som en form for lønfleksibilitet; eller om det er en løsning på de balanceproblemer mange lønmodtagere står overfor og derfor vælger frivilligt at gå ned i tid for at få arbejde og familieliv til at hænge sammen.

I den sammenhæng giver overenskomsterne ofte mulighed for fleksible arbejdstider, som kan tage hensyn til såvel arbejdsgiveres som medarbejderes behov.

Samtlige overenskomster i Danmark garanterer en mindste timeløn og gør det ofte yderst vanskeligt at konkurrere på løn. Der er dog enkelte undtagelser, hvor for eksempel unge under 18 år ofte får en lavere timeløn end deres noget ældre kolleger, og inden for for eksempel detailhandlen omfatter den lave timeløn også unge studerende op til 25 år, som arbejder under 15 ugentlige arbejdstimer.

Den lønfleksibilitet, som unge giver, synes især at blive brugt inden for detailhandlen samt hotel og restauration, hvor 89 % af de ansatte med under 15

ugentlige arbejdstimer inden for detailhandlen, og 78 % inden for hotel og restauration er unge under 27 år, mens vi i mindre udstrækning ser det inden for eksempel rengøring, hvor timesatsen for unge under 18 år er væsentligt højere end i de to andre servicebrancher.

Samtidigt ser vi, at overenskomsterne inden for detailhandlen, hotel og restauration sjældent garanterer alle medarbejdere et fast ugentligt timetal og for de grupper, der er omfattet af en sådan garanti, drejer det sig ofte om to til fire ugentlige arbejdstimer. Derimod sikrer overenskomsterne inden for rengøring, at medarbejdere som minimum har 15 ugentlige arbejdstimer, om end den regel kan fraviges.

Inden for detailhandlen, rengøring samt hotel og restauration indtræder overtidsbetaling ofte kun, når der er tale om beordret overarbejde og typisk først, når den deltidsansatte har arbejdet, hvad der svarer til en gennemsnitlig fuldtidsdag henover en fire ugers periode (hotel og restauration) eller en 16-ugers arbejdsplan (detailhandlen).

Inden for rengøring udløses overtidsbetaling til deltidsansatte, når arbejdsdagen er mere end 7,5 timer, mens frivilligt merarbejde inden for detailhandlen, hotel og restauration ofte ikke udløser overtidsbetaling.

Mulighederne for at justere timetallet og dermed undgå overtidsbetaling gør, at der i arbejdstiden ligger en skjult lønfleksibilitet, der kan blive brugt indenfor især detailhandlen, hotel og restauration, hvor en stadigt voksende gruppe har under 15 ugentlige arbejdstimer.

Dette gælder pga. reglen om minimum 15 timer om ugen i mindre udstrækning inden for rengøringsbranchen. Med andre ord: overenskomsternes regler vedrørende arbejdstid har betydning for løn – og dette gælder navnlig mindstesatser for antal ugentlige arbejdstimer.

Fokus på øvre eller nedre grænser for arbejdstid

Diskussionen om arbejdstid blandt arbejdsmarkedets parter og i EU har i mange år fokuseret på længden af arbejdsugen og muligheden for fleksibel arbejdstid – for de fuldtidsansatte.

EU's direktiv om arbejdstid fra 1993 satte en øvre grænse på maksimum 48 ugentlige arbejdstimer, som er implementeret i danske overenskomster og lovgivning. Den seneste tids udvikling med få ugentlige arbejdstimer for ansatte i en række servicefag peger på, at der i stigende grad er behov for en diskussion af nedre grænser for arbejdstid – for de deltidsansatte. Har man under 15 timer om ugen, så ligger ens årsindkomst under 60 % af medianlønnen – også selvom timelønnen er relativt høj. Og har man under 8 timer om ugen, så risikerer man også at falde under grænsen for funktionærlovens bestemmelser.

En undersøgelse, FOA har lavet, peger på, at kontrakter med få ugentlige arbejdstimer også er en voksende tendens blandt servicefag på det offentlige område. Samtidigt kommer der eksempler frem om zero-hour contracts på det dan-

ske arbejdsmarked – nul-timers kontrakter – som vi kender det fra udlandet, hvor medarbejderen ikke er garanteret noget minimum af timer. Hvis man ønsker at undgå udviklingen af working poor i Danmark – blandt de grupper, der ikke er unge studerende, så kunne en vej at gå være at se på reglerne for arbejdstid – og navnlig de nedre grænser for antallet af ugentlige arbejdstimer.

Brancheforskellene i forhold til udbredelsen af deltidansættelser med få ugentlige arbejdstimer antyder, at en overenskomstbestemt nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan være med til at dæmme op for fremvæksten af såkaldte working poor i Danmark. Den gennemsnitlige timeløn ligger ofte højere end mindstesatserne i overenskomsterne, og det tyder dermed på, at de centrale overenskomster selv inden for lavtlønsbrancherne virker som en effektiv buffer mod en nedadgående lønspirale, hvor der konkurreres på løn.

Fraværet af en timetalsgaranti i visse serviceoverenskomster synes derimod at åbne for, at stadig flere alligevel risikerer at blive working poor, da det især er inden for brancher uden eller med en lav timetalsgaranti, at mange arbejder få timer. Det tyder dermed på, at en overenskomstbestemt timetalsgaranti kan have en positiv effekt ikke kun i forhold til at sikre folk et rimeligt indtægtsgrundlag, men også at minimere den lønfleksibilitet, der kan ligge i at anvende deltid med få timer. En nedre grænse for arbejdstiden kan dog også medvirke til, at der skabes en vis ufleksibilitet på arbejdsmarkedet, som hverken er til gavn for arbejdsgivere eller lønmodtagere.

Nogle grupper kan for eksempel få svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, da de ikke kan klare en hel arbejdsdag, mens andre kan få svært ved at få familie og arbejdslivet til at hænge sammen. For arbejdsgiverne kan det betyde, at de får sværere ved at justere arbejdsstyrken i henhold til produktionen.

Kronikken trækker på resultater fra en ny artikel af Anna Ilsøe, Trine P. Larsen og Jonas Felbo-Kolding, som forventes publiceret i løbet af 2017

FAOS
16.05.17