

Prekariatet □ den nye underklasse?

Skrevet af: **Niels Henrik Nielsen** | Offentliggjort: 15. februar 2018

Det europæiske arbejdsmarked er under dramatisk forandring. Midlertidige ansættelser eller tvungen ansættelse på deltid bliver stadig mere almindeligt. Hertil kommer et voldsomt stigende antal ansættelser på meget lav løn. Det europæiske arbejdsmarked er på vej mod en opsplitning i et A-hold og et B-hold – og måske et C-hold. Det udfordrer fagbevægelsen.

Siden den britiske økonom Guy Standing udgav bogen "The Precariat – the New Dangerous Class" i 2011 er der blevet udarbejdet mange rapporter og papirer om prekært arbejde eller atypisk beskæftigelse, som er den betegnelse der primært bruges her i landet.

I Danmark har blandt andre Steen Scheuer fra Syddansk Universitet (SDU) udgivet notatet "Atypisk ansatte i Europa og i Danmark Baggrund, udvikling og vilkår 2000-2011". Og i 2017 en stor rapport for LO "Atypisk beskæftigelse i Danmark – om deltidsansattes, midlertidig ansattes og soloselvstændiges vilkår" sammen med Jacob Hangaard. Også den europæiske faglige sammenslutning ETUCs forskningsenhed – kaldet ETUI – har beskæftiget sig en hel del med forholdet. Enheden udgiver årligt en rapport kaldet "Benchmarking Working Europe". Rapporten har et bredere perspektiv og giver et glimrende overblik over udviklingen på det europæiske arbejdsmarked.

Af andre udgivelser kan nævnes EU-agenturet Eurofound som blandt andet har udgivet "Exploring Self-employment in the European Union" i 2017. Desuden kan nævnes en rapport fra Hans Böckler Stiftung om vilkårene for atypisk arbejde i Tyskland fra 2013. I 2016 udgav McKinsey Global Institutes' (MGI) en analyse af "uafhængigt arbejde" i USA og seks EU-lande. Også i 2016 udgav den internationale arbejdsorganisation ILO's sin seneste rapport om Non-Standard Employment.

Hertil kommer en række artikler og notater fra blandt andre Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Dansk Magisterforening og tænketanken Cevea. Mængden af dokumentation, rapporter mv. er således betydelig. Imidlertid er det ikke helt nemt at få et samlet overblik, for atypisk eller prekært arbejde defineres ikke ens på europæisk plan.

Hvem er de atypisk ansatte

Såvel nationalt som internationalt er det opfattelsen, at det normale beskæftigelsesforhold har følgende to centrale karakteristika

1. Fuld tid i forhold til de fremherskende normer på arbejdsmarkedet.
2. Ansættelsen varer indtil en af parterne bringer den til afslutning.

Skal man definere atypisk beskæftigelse er problemerne anderledes.

Der findes ikke en fælles definition af de atypisk ansatte. De centrale elementer i Standings definition er markant færre rettigheder, en løn man ikke kan leve af. Dvs. en løn som er 60% eller derunder af median- eller gennemsnitslønnen i pågældende land samt usikkerhed i ansættelsen[1]. Definitionen er meget bred og kommer derved tillige til at omfatte fuldtids fastansatte karakteriseret ved lav løn, herunder også ansættelser uden tidsbegrænsning.

McKinsey bruger en endnu bredere definition og inddrager dem som lejlighedsvis har et job ved siden af deres faste job – det kunne være som ekspertkommentator på sportsudsendelser eller lignende. Derved medtælles en gruppe hvis økonomiske vilkår er gode, hvorfor det samlede billede i McKinsey rapport, da også bliver noget mere rosenrødt end det, som tegnes i andre rapporter.

Hos Steen Scheuer og LO defineres atypisk beskæftigelse som:

Ved at være ansættelse på deltid - dvs. mindre end 34 timer ugentligt.

Ved at være ansættelse med tidsbegrænsning.

Eller ved at være begge dele.

Atypisk beskæftigelse omfatter ud over disse kategorier også:

soloselvstændige (dvs. personer med eget firma, men uden ansatte i dette firma).[2]

Herved adskiller atypisk beskæftigelse sig fra normalbeskæftigelse ved at være på deltid, ved at være midlertidig eller ved ikke at omfatte et egentligt ansættelsesforhold. Eller altså flere af disse forhold eller beskæftigelsesrelationer på én gang.

Den manglende fælles definition af atypisk ansatte gør det vanskeligt at sammenligne forhold i forskellige lande. For at nævne et forhold. Atypisk ansættelse er ikke nødvendigvis usikker i betydningen job usikkerhed eller fordi det er til en løn man ikke kan leve af. Steen Scheuers definition af atypisk beskæftigede omfatter på den ene side flere end Guy Standings, da alle deltidsansatte medregnes og på den anden side færre, da Steen Scheuer ikke inkluderer normalt beskæftigede selv om de har lav løn og har et usikkert job.

I årets Benchmarking Working Europe 2017 er der ikke en definition af prekært arbejde. Det er ikke et selvstændigt fokuspunkt. Rapporten opererer i stedet med begreber som "working poor" og "labour market inequality" som centrale omdrejningspunkter.

Forandringerne på det europæiske arbejdsmarked har været undervejs et stykke.

Overordnede udviklingstendenser

Da den globale finanskrisen for alvor slog i gennem omkring 2008 var Tyskland – så at sige – godt forberedt. Med de fire såkaldte Hartz-reformer[3] fra 2002-2005 pressede den tyske regering lønnen nedad og splittede det tyske arbejdsmarked op i såkaldt kernearbejdskraft og marginaliseret arbejdskraft i form af deltid, midlertidig ansættelse og job til lav løn. Tyskland blev derfor ikke ramt i samme grad som andre EU-lande. I stedet blev Tyskland betragtet model for EU – afspejlet i den daværende Kommissions anbefalinger om at skabe et mere fleksibelt arbejdsmarked. Kommissionens primære målsætning var – og er – at forbedre konkurrenceevnen gennem en begrænsning i lønudviklingen og en decentralisering af OK-forhandlingerne. En målsætning som har haft katastrofale konsekvenser både i forhold til den økonomiske udvikling i EU som helhed på arbejdsmarkedet.

Det langsomme og ujævne økonomiske opsving i EU de senere år viser sig på flere måder. De makroøkonomiske indikatorer viser en svag stigning i bruttonationalproduktet fra krisens start i 2008 og frem til 2016 på knap 5%. Det skyldes imidlertid først og fremmest en stigning i eksporten, hvorimod det private forbrug stort set er uændret. Samtidig er investeringerne faldet markant. Benchmarking Working Europe angiver, at forbruget i EU steg med omkring 2,2% mens eksporten steg med 24,3%.[4] i perioden.

Denne tendens afspejler sig i flere arbejdsmarkedsindikatorer. Mens overskrifterne og politikerne vil fortælle, at ledigheden er faldende og flere er i beskæftigelse end ved krisens udbrud i 2008, så vil et nærmere kig på indikatorerne fortælle en anderledes historie. Eksempelvis er antallet af faktiske job i EU faldet i årene mellem 2008 og 2016. Med andre ord er der knap 200.000 færre beskæftigede i 2016 end i 2008. Baggrunden herfor er først og fremmest demografisk, hvor unge har sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Før de er kommet ind, tæller de ikke med i ledighedsstatistikken. Hertil kommer, at mængden af arbejde – målt som antallet af arbejdstimer – er vokset langsommere end antallet nye job, hvilket indikerer at flere arbejder på tvungen deltid eller kun har få timers arbejde ugentlig. Den fortalte virkelighed er således noget forskellig fra den faktiske virkelighed.[5]

Der er næppe tvivl om, at denne udvikling har haft betydelig indflydelse også på den politiske situation. Op til 2008 viste udviklingen inden for EU en faldende ulighed mellem medlemsstaterne, hvis man måler ulighed i BNP pr. indbygger, hvilket uden tvivl har haft stor betydning for den politiske opbakning til unionen.

Siden krisens start er indkomstuligheden vokset. Og ifølge unionens statistikenhed, Eurostat, er stort set lige så mange mennesker nu truet af fattigdom og social eksklusion som ved krisens begyndelse. I en række lande som Italien, Luxembourg og Spanien er antallet af truede mennesker vokset markant.[6] Tendensen mod fattigdom og social eksklusion er faktisk mest fremherskende i de "gamle" EU-lande mens de nye, som er kommet til siden 2004, synes at klare sig lidt bedre. En årsag hertil er formentlig, at deres udgangspunkt var på et betydeligt lavere niveau og at de store subsidier, de har modtaget i form af landbrugsstøtte, strukturfondsmidler mv. har igangsat projekter, der har løftet folk ud af fattigdom. Det ændrer imidlertid ikke ved, at frykten for at miste sit job, ikke at kunne få job eller at må arbejde for en ekstrem lav løn er blevet politisk faktor. De mange flygtninge, som er kommet til Europa som følge af Vestens krige i Mellemøsten, Nordafrika og Afghanistan ses af mange mennesker som værende en reel økonomisk trussel – både i forhold til de job, der måtte være og i forhold til indkomst. Højre nationalistiske partier fisker derfor i rørt vande, når de kræver flygtninge ud.

Arbejdende fattige

Statistisk anses man for arbejdende fattig, når den årlige disponible husstandsindkomst er under 60% af den nationale husstands medianindkomst. De arbejdende fattige er en væsentlig gruppe i de samlede fattigdomsstatistikker og anslås at

udgøre 10% af de europæiske arbejdere.

Der findes ikke præcise tal, for de fleste EU-medlemsstater angiver ikke specifikt arbejdende fattige. Fattigdom har først og fremmest været set som et socialpolitisk problem snarere end et arbejdsmarkedsproblem. Arbejdsmarkedspolitikken har været indrettet på at få folk i arbejde til hvilken løn de nu måtte kunne få. Imidlertid synes der at være øget fokus på arbejdende fattige; ikke mindst fordi EU-landene er ved at dele sig i to grupper. EU's statistik kontor fastslår således, at arbejdende fattige er et voksende problem i lande som Tyskland, Spanien, Italien, Grækenland, Luxembourg og Rumænien men ikke udgør et større problem i lande som Tjekkiet, Belgien, Holland, Finland, Danmark og Kroatien. Det interessante er, at opdelingen ikke afspejler sig i en deling mellem "nye" og "gamle" EU-lande. Opdelingen går tværs igennem denne deling.

For at forstå problemets fundamentale karakter er udviklingen på det tyske arbejdsmarked illustrativt. Udefra ser Tyskland ud til at klare sig fint, men under overfladen er det tyske arbejdsmarked voldsomt polariseret. Andelen af lavtlønnede har igennem en årrække været voksende, og ifølge de seneste tal er 22,5 pct. af de beskæftigede ansat i lavtlønnsjob. Det er en af de højeste andele af lavtlønnede i EU. Det er i høj grad ufaglærte, der er ansat i lavtlønnsjob. I Tyskland er 50,4 pct. af de beskæftigede ufaglærte ansat i lavtlønnsjob. Mens det i EU som helhed er 28,3 % er det i Danmark "kun" 8,6%, som er ansat i lavtlønnsjob.

Netop væksten i problemets omfang er baggrunden for at EU-parlamentet i 2016 vedtog en resolution, der bemærkede, at fattigdom som sådan og arbejdende fattige i særdeleshed er uacceptabelt og parlamentet krævede blandt andet indførelse af en minimumsløn. Også EU-kommissionen er blevet mere opmærksom herpå. I de netop vedtagne principper for sociale rettigheder hedder det bl.a. i punkt 6: Arbejdstagere har ret til rimelige lønninger, der sikrer en anstændig levestandard.

De skal sikres passende mindstelønninger, så behovene hos arbejdstageren og dennes familie opfyldes inden for rammerne af de nationale økonomiske og sociale vilkår, samtidig med at adgangen til beskæftigelse og incitamenterne til at søge arbejde bibeholdes. Vi skal hindre fattigdom blandt personer i arbejde.^[7] Det er imidlertid værd at bemærke, at der ikke er tale om et lov-dokument men alene om en henstilling eller opfordring.

Arbejdende fattige findes ikke kun blandt atypisk beskæftigede men også i høj grad blandt fastansatte. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd udgav en rapport i september 2017, som viser, at andelen af arbejdende fattige er betydelig såvel i de nye som i de gamle EU-lande. Som tidligere skrevet er 22,5% ansat i lavtlønnsjob i Tyskland mens det eksempelvis "kun" er omkring 18% i Bulgarien.

Atypisk beskæftigelse

Risikoen for arbejdende fattige blandt mennesker i atypisk beskæftigelse er vokset under krisen.

På overordnet plan er det fortsat sådan, at flertallet er typisk beskæftiget, men den atypiske beskæftigelse bliver en stadig vigtigere og mere permanent del af arbejdsmarkedet. Heri er ikke medregnet vandrende arbejdstagere, som udgør et selvstændigt problem i det omfang, de ikke er dækket af nationale overenskomster.

Den atypiske beskæftigelse findes – overordnet set – i to former, dels som midlertidig ansættelse og dels som deltidsansættelse.

I en række EU-lande har midlertidig ansættelse været brugt siden 1980'erne. I Spanien og Italien har arbejdsgiverne brugt tidsbegrænsede ansættelser især blandt unge og nyuddannede. I Spanien var det daværende leder af Socialistpartiet Felipe Gonzalez regering som indførte den "mere fleksible arbejdsmarkedsstruktur" hvorefter arbejdsgiverne kunne ansætte nye folk på korte kontrakter. Arbejderens rettigheder blev forringede med reformen, og skabte nærmest kaotiske forhold på arbejdsmarkedet. Den nye fleksibilitet gjorde det nemlig attraktivt, og ikke mindst legalt at benytte sig af "brug-og-smid-ud-kontrakter". Disse kontrakter bliver brugt i vidt omfang inden for det offentlige. Inden for den private sektor ses den slags kontrakter især inden for byggebranchen og i turisterhvervet. I disse lande er der i dag de facto tale om et todelt arbejdsmarked, hvor arbejdere på korttidskontrakter lever et ekstremt usikkert liv, hvor det at have et arbejde er vigtigere end løn- og arbejdsforhold.

Midlertidig ansættelse eller ansættelse på korttidskontrakter har bredt sig i stadig flere lande. Det anslås i dag at ca. 15% af alle ansatte i EU er midlertidig ansat. Udover Spanien og Italien synes det at være mest udbredt i lande som Polen og Portugal, hvor mellem 20-30% er midlertidig ansat, hvorimod det i Danmark muligvis er faldende. Forbeholdet skyldes, at Danmarks Statistik overgik til en ny opgørelsesmetode i 2016, hvorfor det kan være svært at sammenligne med tidligere perioder. Men i sin LO-rapport anslår Steen Scheuer det til at være faldet fra omkring 10% ved årtusindeskiftet til omkring 8% i 2016. Midlertidig ansættelse er især udbredt inden for det kommunale område. I hotel og restaurationsbranchen og landbruget og rammer især ufaglærte og akademikere.

Når det gælder deltidsansættelse herunder uønsket deltidsansættelse er der i nogle lande i Europa en meget stor andel deltidsansatte, som ønsker sig et fuldtidsjob: I Spanien og Portugal er det over halvdelen af de deltidsansatte, i Italien og

Grækenland lige under halvdelen og i Frankrig og Irland omkring en tredjedel. Det samlede gennemsnit er en tredjedel, og på det europæiske plan har der været en betydelig stigning i andelen af uønsket deltidsansatte, idet andelen er steget fra knap en femtedel (18%) til knap en tredjedel (31%).

Også i Danmark er deltidsansættelser vokset markant. I en artikel skriver 3 forskere ved FAOS (forskningscenter for arbejdsmarkeds- og organisationsstudier): 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[8]. Det bliver fulgt op af en nylig LO-rapport, der skriver, at 196.000 ansatte – studerende er ikke medregnet i dette tal - ønsker sig flere timer. 6 ud af ti personer i gruppen har enten en ufaglært eller faglært baggrund, mens de resterende har en videregående uddannelse.[9] Det kan ikke afvises, at der på meget højt specialiserede områder er mangel på arbejdskraft, men at det er et generelt problem med at få arbejdskraft må herefter betegnes som en myte opfundet af udvalgte politikere og arbejdsgivere.

Vilkår for atypisk ansatte

Når det gælder løn- og arbejdsvilkår for atypisk ansatte er de i udpræget grad ringere end for fastansatte. Her er Danmark absolut ingen undtagelse. I mange lande er sociale sikkerhedsforanstaltninger bundet til det at have et fast job.

Især for mange midlertidigt ansatte indebærer det, at den enkelte ikke oppebærer samme rettigheder til understøttelse, sygeforsikring mv.

På EU-niveau er det 3 direktiver som sætter rammerne for atypisk arbejde. Det er Direktiv 1999/70 / EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen om tidsbegrænset arbejde indgået af ETUC, UNICE og CEEP samt Direktiv 97/81 / EF om rammeaftalen om deltidsarbejde indgået af UNICE, CEEP og EFS og endelig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104 / EF af 19. november 2008 om vikararbejde[10]. Direktiverne sætter meget vide rammer for fortolkningen og mulighederne for brug af atypisk arbejde. Fortolkningen af disse bestemmelser har medført flere sager ved EU-domstolen – først og fremmest sager fra Spanien og Italien. En enkel afgørelse er værd at nævne her, fordi den sætter visse rammer for hvor markant brugen og udnyttelsen af midlertidig ansatte kan være. Domstolen afgjorde, at midlertidige kontrakter kan bruges, når arbejdsgiveren har et midlertidigt behov for løsning af en opgave. Den midlertidig ansatte må ikke løse opgaver, som er en del af – i dette tilfælde - et hospitals permanente opgaver. I sådanne tilfælde må hospitalet fastansætte en medarbejder.[11]

Omvendt har EU-domstolen slået fast, at den frie etableringsret går forud for fagforeningernes ret til at tage kollektive skridt for at tvinge en virksomhed til at få overenskomst. Kollektive kampskridt mod en virksomhed der ønsker at flytte produktion eller udflage skibe til et andet EU-land kan være en begrænsning af virksomhedens frie etableringsret og derfor underkendes. Siden den såkaldte Viking-dom fra 2007 – og senere den såkaldte Laval-dom - har der været flere tilfælde, hvor lokale fagforeninger har fået underkendt retten til kollektive kampskridt for at få overenskomst.[12] EU-domstolen fastslår, at fagforeninger er forpligtiget til ikke at gøre forskel på overenskomster som er indgået mellem arbejdsgivere og arbejdstagere i andre EU-lande. Dette gælder imidlertid alene, hvis en sådan fremmed overenskomst opfylder de krav, som det nationale arbejdsmarked stiller efter Udstationeringsdirektivet. Udstationeringsdirektivet sætter nok en nedre grænse for, hvilke vilkår den udenlandske arbejdsgiver må tilbyde sine lønmodtagere men samtidigt en øvre grænse for, hvilke rettigheder en fagforening må konflikte til fordel for. Netop EU-domstolens indgriben har været med til at undergrave kollektive forhandlinger om løn- og arbejdsforhold.

Når det gælder atypisk ansatte i Danmark viser Steen Scheuers rapport hvorledes disse grupper har væsentligt færre rettigheder og muligheder. Det gælder elementære forhold som muligheder for efteruddannelse, løn under sygdom, feriefriidagene og arbejdsmarkedspension.

Alt i alt kan man ud fra Steen Scheuers LO-rapport konkludere, at forskellene generelt set i de fleste tilfælde mindst fordobler risikoen eller oddsene for ikke at have de rettigheder eller vilkår, som de normalbeskæftigede har, og at forskellene konsekvent vender den samme negative vej hver gang. Når 95% imod 72% har løn under sygdom, så er oddsene forringet fem gange og når 94% imod 76% har ret til de særlige feriedage, så er oddsene for at have disse ekstra feriedage forringet fem gange, skriver Steen Scheuer. Hver især kan disse forringelser måske for nogle virke som mindre ting, men når man lægger dem sammen, kommer man ikke uden om, at der samlet set er tale om mærkbare forringelser af vilkårene. Dette berører ikke kun de objektive vilkår, men også følelsen af at være en del af arbejdspladsens fællesskab. Hertil kommer, at også når det gælder arbejdsmarkedspension, så er vilkårene ringere for atypisk ansatte end for normal beskæftigede[13] Ligeledes når det gælder løn under barsel har atypisk ansatte ringere vilkår. En HK-rapport fra maj 2017 viser, at mens 76% af normal beskæftigede har løn under barsel gælder det kun for 58% atypisk ansatte.[14]

Hertil kommer, at en undersøgelse foretaget af KORA, som nu er slået sammen med SFI og blevet til VIVE det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd, fra 2016 viser, at udlicitering fører til markant ringere forhold for ansatte – i hvert fald på kort sigt – undersøgelsen har ikke haft tilstrækkeligt materiale til at vurdere de langsigtede konsekvenser. Undersøgelsen viser blandt andet, at flere ansættes på korttidskontrakter og i det hele taget mere fleksible og ringere

arbejdsforhold.[15] Det er muligt, der ikke er videnskabeligt belæg herfor, men undersøgelsen antyder, udlicitering i sig selv er med til at øge antallet af atypisk ansatte og på ringere vilkår.

Fagbevægelsens udfordringer

Den normale ansættelses- eller beskæftigelsesform – fast ansættelse på fuld tid uden slutdato – bliver i voksende grad udfordret af andre ansættelsesformer – først og fremmest ekstreme lavtlønsjob og forskellige varianter af deltidsansættelser og midlertidige ansættelser. Den normale ansættelsesform mister således sin altoverskyggende betydning.

På europæisk plan fortsætter denne tendens. Et stadig voksende antal ansættes på korttidskontrakter eller får et deltidsjob til lav løn.

Også i Danmark synes denne tendens at fortsætte. Det seneste år er antallet af beskæftigede lønmodtagere i den private sektor opgjort i antal vokset med næsten 48.000 personer. Opgjort i fuldtidsbeskæftigede har fremgangen dog kun været på knapt 24.000 personer. Med andre ord er en stor del af de skabte job deltidsjob.[16]

Fagbevægelsen er gearet til at varetage medlemmernes interesser som har et "normalt" arbejde. Med det stigende antal ekstreme lavtlønsjob og deltidsansættelser på dårligere vilkår står fagbevægelsen over for en kæmpe udfordring; hvordan den får taget hånd om disse undergravende ansættelsesformer.

På europæisk plan er andelen af medlemmer af en fagforening faldet i samtlige lande.[17] Fagforeningernes aftagende styrke og evne til at organisere har øget uligheden i EU som helhed. EU bevæger sig mod tyske tilstande, hvor løn og arbejdsvilkår svækkes på en stor del af arbejdsmarkedet – ikke mindst der, hvor arbejdsgiverne og fagforeningerne ikke indgår kollektive overenskomster, men hvor alle er overladt til at klare sig selv. Social dumping har fået luft under vingerne, og arbejderne lønninger og rettigheder vil som konsekvens komme yderligere under pres.

Også "den danske model" er truet som følge af det faldende medlemstal. Ifølge arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen så kan medlemstallet blive så lavt, at arbejdsgiverne ikke længere ser fagbevægelsen som en troværdig forhandlingspartner. Hvis den mister sin repræsentativitet, mister den også retten til at forhandle på vegne af andre.[18] Sker det så har Danmark "tyske tilstande".

På trods af det seneste års tendens til en svag reallønssstigning – der primært kan tilskrives lav inflation – har det ikke ændret EU-kommissionens overordnede strategi om forbedringer af konkurrenceevnen gennem moderat lønudvikling og større fleksibilitet på arbejdsmarkedet. En strategi som alle EU-lande har taget til sig – inklusiv den danske.

En strategi som har vist sig katastrofal for lønmodtagerne som mennesker og fagbevægelsen som helhed og medført faldende medlemstal af fagforeninger, færre overenskomster og markante begrænsninger i faglige aktiviteter og arbejdstagerrettigheder. Individualiseringen er en stadig større faktor, hvor stadig flere er overladt til at klare sig selv. så lad denne artikel slutte med Guy Standings ord til ugebrevet A4: Fremtidens arbejdsmarked truer fagforeningernes eksistens[19] Når den økonomiske tryk er væk, sætter den sine spor såvel socialt som politisk.

[1] Se Guy Standing s. 20-21

[2] Se Steen Scheuer Atypisk beskæftigelse i Danmark (LO-rapport) s. 5

[3] Om Hartz-reformerne, se eksempelvis http://kritiskdebat.dk/articles.php?article_id=1170

[4] Se Benchmarking s. 8.

[5] Se Benchmarking - - 2017 s. 24

[6] Se

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc100&plugin=1>

[7] Se https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_da

[8] Se:

http://faos.ku.dk/nyheder/forskere-behov-for-nedre-graense-for-arbejdstid/Kronik_altinget_Behov_for_nedre_gr_nse_for_arbejdstid.pdf

[9] Se: file:///C:/Users/nhtn/Desktop/LO%20raoirt%20deltid%20november%202017.pdf

[10] Se <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070> - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX:31997L0081> og <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0104>

[11] Dommen omtales i Benchmarking 2017 s. 54.

[12] Viking-dommen kan læses her:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=da&num=C-438/05>

[13] Se LO-rapport kapital 6 "Risiko og manglende rettigheder – konsekvenser ved atypisk ansættelse og konklusionen s. 84.

[14] Se Atypisk beskæftigede på HK-området, rapport udgivet i maj 2017.

[15] Se A4:

<https://www.ugebreveta4.dk/Pages/Guests/Articles/2017/ShowTemplatedArticle.aspx?ArticleID=20667>

[16] Se <https://www.ae.dk/kommentarer/en-stor-del-af-jobfremgangen-er-drevet-af-deltidsjob>

[17] Se Benchmarking s. 44

[18] Se

<https://www.ugebreveta4.dk/Pages/Guests/Articles/2017/ShowTemplatedArticle.aspx?ArticleID=20027>

[19] Se: https://www.ugebreveta4.dk/forsker-fremtidens-arbejdsmarked-trer-fagforeninger_19978.aspx