

Til: Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer

Vedr.: Hovedpointer fra analyser om atypiske ansættelser på det regionale område

Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner (RLTN) har undersøgt udbredelsen og anvendelsen af forskellige "atypiske" ansættelsesformer, som adskiller sig ved ikke at være fastansættelser med en beskæftigelsesgrad på 37 timer om ugen på det regionale arbejdsmarked.

Der har været fokus på følgende typer ansættelse:

- Deltidsansættelser, herunder små deltidsjob
- Timelønsansættelser
- Tidsbegrænsede ansættelser
- Vikaransættelser
- Freelancere og selvbeskæftigede

Undersøgelsen består samlet set af:

1. Analysedel 1 baseret på KRL data om regionernes anvendelse af forskellige atypiske ansættelsesformer.
2. Analysedel 2 baseret på data fra forskellige registre i Danmarks Statistik om beskæftigelse/forsørgelse af ansatte i små deltidsjob (0-7 timer/uge) og timelønnede på arbejdsmarkedet.
3. VIVE's lille interviewundersøgelse med regionale HR-chefer om anvendelse af atypiske ansættelser i regionerne.

Hovedpointer fra hver af undersøgelsens tre dele skitseres herunder.

1. Analyse af atypiske ansættelser på det regionale område via KRL-data

Forhandlingsfællesskabet og RLTN har med udgangspunkt i statistikudtræk fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) undersøgt omfanget og udviklingen af deltidsansættelser, herunder særligt deltidsansættelser med få timer om ugen, og timelønnede i regionerne.

Data fra KRL viser bl.a., at:

Vedr. deltid:

- 34 % af de ansatte i regionerne er på deltid.
- Udviklingen i andelen af deltidsjob har ligget nogenlunde stabilt siden 2007, med en mindre stigning fra 2014-2015, som formentlig skyldes fjernelse af 8 timers reglen i overenskomster og aftaler.
- I 2016 udgjorde det gennemsnitlige udbetalte merarbejde ca. 3,3 timer for ansatte i små deltidsjob (0-7 timer om ugen).

Vedr. timelønnede:

- 6 % af de ansatte i regionerne er timelønnede. Omregnet til fuldtidsstillinger udgør det ca. 1,7 % af de ansatte i regionerne.

- Omfanget af timelønsansættelser har ligget nogenlunde stabilt siden 2007.
- Ca. halvdelen af de timelønnede i regionerne har haft mere end 1 års beskæftigelse indenfor de seneste 5 år.
- Navnlig unge mellem 18-24 år er overrepræsenteret i timelønsansættelser i forhold til aldersfordelingen for alle månedslønsansatte.

Statistikudtrækkene viser samtidig, at der er stor variation i anvendelsen af de forskellige stillingstyper mellem faggrupperne, mellem regionerne og mellem hhv. hospitalsområdet og de sociale institutioner.

Det har ikke været muligt at lave en egentlig afdækning af omfanget af tidsbegrænsede ansættelser i regionerne, da der ikke foreligger nøjagtige data herom. Rapporten "Forskellige kommunale ansættelsesformer" fra det nationale forsknings- og analysecenter for Velfærd, VIVE, indeholder dog enkelte tabeller, hvor regionerne fremgår adskilt fra de øvrige sektorer (se side 22-23 i rapporten). Rapporten er udsendt til organisationerne den 23. marts 2018. Her ses det bl.a. at:

- Brugen af tidsbegrænsede ansættelser i regionerne har været svagt stigende fra 2008 til 2014 for herefter at falde igen i 2015.
- Tidsbegrænsede ansættelser er mere udbredt i regionerne end i den private sektor.

Ovenstående er baseret på data fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU) koblet med registerdata fra Danmarks Statistiks Beskæftigede Lønmodtagere (BFL) samt data fra KRL.

2. Analyse af beskæftigelsesmønstre for ansatte i små deltidsjob og timelønsbeskæftigelse i regionerne via data fra Danmarks Statistik

For at få mere viden om ansatte i små deltidsjob (0-7 timer om ugen) og timelønnedes beskæftigelsesmønstre har Forhandlingsfællesskabet og RLTN undersøgt, om disse ansatte er beskæftiget andre steder, og/eller om de fx modtager supplerende offentlig forsørgelse. Herudover undersøges de pågældendes ansattes alder samt hvordan en gennemsnitlig 37 timers arbejdsuge ser ud.

Analysen er baseret på data koblet fra flere forskellige registre under Danmarks Statistik (november 2015-data). Nogle af delanalysens hovedpointer oplistes herunder.

Ansatte i små regionale deltidsjob - ansat 0-7 timer/uge

- 60 pct. af de ansatte er under uddannelse – her er der således tale om, at deltidsjobbet er ved siden af studiet.
- 20 pct. af de ansatte har min. 18,5 timers ansættelse i et andet job ved siden af.
- 5 pct. er enten selvstændige, får dagpenge, er i fleksjob, på kontanthjælp mv.
- For de resterende 15 pct. har det ikke været muligt at identificere deres evt. beskæftigelsestype/forsørgelsesydelse. Ca. en ¼-del af disse er formentlig folkepensionister.

Vedr. aldersfordelingen for ansatte i små deltidsjob:

- 43 pct. af de ansatte er under 25 år gamle.
- 32 pct. af de ansatte er mellem 25 til 39 år gamle.
- 25 pct. af de ansatte er 40 år eller ældre.

Vedr. beskæftigelsestype ift. alder for ansatte i små deltidsjob:

- 81-86 pct. af de unge 18 - 29-årige er under uddannelse.

- Halvdelen af de 30 - 39-årige er under uddannelse.
- 61 pct. af de 40-59-årige har minimum 18,5 timers beskæftigelse i andre job ved siden af det lille deltidsjob.

Ansatte i timelønsbeskæftigelse

- 53 pct. af de timelønnede er under uddannelse.
- 34 pct. af de timelønnede har min. 18,5 timers ansættelse i et andet job ved siden af.
- 6 pct. er enten selvstændige, får dagpenge, er i fleksjob, på kontanthjælp, får efterløn mv.
- For de resterende 7 pct. har det ikke været muligt at identificere deres evt. beskæftigelsestype/forsørgelsesydelse. Ca. halvdelen af disse er formentlig folkepensionister.

Vedr. aldersfordelingen for timelønsansatte:

- 30 pct. af de ansatte er under 25 år gamle.
- 35 pct. af de ansatte er mellem 25 til 39 år gamle.
- 4 pct. af de ansatte har rundet 65 år.

Vedr. beskæftigelsestype ift. alder for timelønsansatte:

- 82-91 pct. af de unge 18 - 29-årige timelønnede er under uddannelse.
- Ca. $\frac{3}{4}$ af alle 40 – 60-årige i timelønsansættelse har minimum 18,5 timers beskæftigelse i andre job ved siden af timelønjobbet.

3. Interviewundersøgelse med HR-chefer i regionerne om anvendelse af atypiske ansættelser

For at få et indblik i brugen af de forskellige ansættelsesformer set fra regionernes side har forskningsinstituttet VIVE foretaget en lille interviewundersøgelse med i alt 7 personer på centralt HR-niveau i de fem regioner.

Undersøgelsen har en række metodiske begrænsninger. Da der er tale om en lille interviewundersøgelse, er resultaterne ikke generaliserbare. Derudover er det kun personer på det centrale HR-niveau, som er interviewet, og det er dermed det centrale HR-niveaus perspektiv på problemstillingen, som belyses. Endelig er en række af beslutningerne vedrørende brugen af forskellige ansættelsestyper i regionerne i høj grad uddelegeret til lokale ledere, hvilket medfører naturlige begrænsninger i interviewpersonernes kendskab til ansættelserne i praksis. Undersøgelsen bidrager dog med ny viden om det centrale HR-niveaus syn på årsager til samt fordele og ulemper ved de forskellige ansættelsestyper.

I VIVE's interviewundersøgelse peges bl.a. på:

- Der er i regionerne ingen direkte politik rettet mod brugen af de ansættelsesformer, der ikke er faste ansættelser.
- Selvom ansættelser er uddelegeret til decentrale led/lokale ledere holder HR-afdelingerne øje med, at ansættelserne er lovlige og inden for overenskomsterne.
- Der er fokus på at fremme flere fuldtidsansættelser.
- Der er andre temaer/problemstillinger, som indirekte har betydning for de lokale leders brug af de forskellige ansættelsesformer. Det gælder fx:
 - en livsfasepolitik, der er med til at legitimere deltid.
 - en sygefraværspolitik, hvis mål det er at nedbringe sygefraværet på de regionale arbejdspladser og dermed også nedbringe forbruget af tidsbegrænsede ansættelser ved langtidssygefravær.

- o budgetteringsformerne – særligt aktivitetsstyring på sociale institutioner kan generere fx tidsbegrænsede ansættelser, fordi lederne skal undgå over- eller underbemanning.

Brugen af de forskellige ansættelsesformer

Om årsagerne til brugen af de forskellige ansættelsesformer peger interviewpersonerne på en række forskellige forklaringer alt efter ansættelsesformen:

Deltid:

Brugen af deltidsansatte er udbredt for en lang række af de større grupper, dog kun i begrænset omfang blandt lægerne og administrative medarbejdere.

Ifølge interviewpersonerne kan årsagerne til deltidsansættelser både findes hos medarbejderne, der kan foretrække deltid frem for fuldtid bl.a. pga. ønske om at få familieliv og arbejdsliv til at hænge bedre sammen, tidsmæssig fleksibilitet ved at kunne tage ekstra vagter mv., og ønske om at mindske arbejdsbelastningen. Årsagerne til deltidsansættelser kan også være, at de lokale ledere foretrækker deltidsansættelser, fordi det bl.a. kan give en fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, og lederen får mulighed for at bruge merarbejde og frivilligt ekstraarbejde til at sikre bemanningen frem for overarbejde, der er dyrere.

I én af regionerne har man undersøgt, hvorfor der er forskel mellem afdelingernes anvendelse af deltidsansættelser. Der peges på, at de steder, hvor der er flest fuldtidsansættelser, benyttede ledere "politiske" argumenter – fx i forhold til forsørgelse. Desuden fandt lederne det legitimt at være på deltid, mens man har små børn eller er senior. I de mellemliggende år er de ansatte som udgangspunkt på fuldtid. På arbejdspladser, hvor flest var på deltid, brugte lederne argumenter om, at deltid giver øget fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

Tidsbegrænsede ansættelser:

Tidsbegrænsede ansættelser benyttes iflg. interviewpersonerne kun i begrænset omfang på hospitalerne. Det hænger bl.a. sammen med, at det kan være svært at tiltrække kvalificeret personale til tidsbegrænsede stillinger. Derudover er det typiske større afdelinger på hospitalerne, hvor personaleflowet er stort nok til fastansættelser. Når tidsbegrænsede ansættelser bruges på hospitalerne er det typisk i forbindelse med projekter/projektmidler.

Tidsbegrænsede ansættelser anvendes hyppigere på de sociale institutioner, hvilket hænger sammen med, at budgetformen er aktivitetsstyring, hvor der kan være behov for hurtigt at kunne justere på antallet af medarbejdere.

Tidsbegrænsede ansættelser bruges udover ovenstående i forbindelse med barselsorlov, længerevarende sygeforløb hos faste medarbejdere mv.

Timelønnede vikarer og vikarer fra eksterne vikarbureauer:

Interne vikarer bruges oftest på sygehusene – de er timelønnede og tager typisk vikarvagterne ved siden af fastansættelse.

Timelønnede tilkaldevikarer anvendes primært på socialområdet pga. akut sygefravær hos faste medarbejdere.

Vikarer fra eksterne vikarbureauer anvendes, når der mangler specielle kompetencer i mangelsituationer – primært på lægeområdet.

Freelancere

Interviewpersonerne har ikke kendskab til brugen af freelancere, men oplevelsen er, at de primært bruges, hvis der kræves helt særlige kompetencer.