

“Atypiske” ansættelsesforhold - behov for en bedre retsbeskyttelse?

Jens Kristiansen

Indledning

Begrebet “atypiske” ansættelsesformer dækker bredt over ansættelsesforhold, der på et eller flere punkter afviger fra det faste, kontinuerlige fuldtidsarbejde. Deltidsarbejde, tidsbegrænset ansættelse og vikararbejde er centrale eksempler.

De “atypiske” ansatte påkalder sig stadig større interesse rundt om i Europa, fordi de efterhånden udgør en betydelig andel af det samlede antal ansatte i de fleste lande. Alt tyder således på, at der er tale om et fænomen med ret vidtgående konsekvenser for arbejdsmarkedet (s. 58-59).

I en retlig sammenhæng er de problematiske, fordi det ikke uden videre er muligt at sikre deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte m.v. en rimelig beskyttelse gennem de gældende regler, der er baseret på det faste, kontinuerlige fuldtidsarbejde (s. 60-65).

Den udvikling, der har fundet sted på arbejdsmarkedet, stiller en række spørgsmål ved den gældende regulering og de principper den hviler på. Det gælder også en række traditionelle afgrænsninger, fx. mellem arbejdsretlig regulering og arbejdsløshedslovgivning (s. 65-67).

Væksten i “atypiske” ansættelsesforhold

Selv om der er nationale forskelle, er det et markant træk for alle de europæiske lande, at der siden 1950'erne har været en betydelig vækst i antallet af “atypisk” ansatte, både nominelt og i forhold til den samlede arbejdsstyrke. Under eet udgør de i dag 1/4-1/3 af samtlige ansatte i en række lande. I Danmark er deres samlede andel på ca. 1/3.¹

Det er navnlig udbredelsen af deltidsarbejde der har været markant i Danmark. I begyndelsen af 1950'erne udgjorde deltidsarbejde skønsmæssigt 1% af alle ansættelser, mens den tilsvarende andel i dag ligger på ca. 25%. Der har ikke været helt den samme udvikling i de tidsbegrænsede ansættelser, som dog alligevel udgør mere end 10% af alle

1. Se Kom (90) 228 end. udg., s. 10.

ansættelsesforhold (der kan være overlapninger mellem deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse).

Der knytter sig det fælleseuropæiske træk til væksten i "atypiske" ansættelser, at den først og fremmest har fundet sted indenfor service-sektoren. Det skyldes især, at såvel privat som offentlig servicevirksomhed i højere grad end industriarbejde er præget af udsving i arbejdsmængden. Det øger arbejdsgivernes interesse for fleksibilitet i form af løbende tilpasning af antal arbejdstimer og antal ansatte.²

Kravet om fleksibilitet præger imidlertid også i stigende grad dele af industrisektoren. Der er således en tendens til, at flere og flere virksomheder går fra masseproduktion af standardvarer til specialproduktion med deraf følgende svingninger i arbejdskraftbehovet. Højteknologiens fremmarch synes at forstærke denne udvikling.³

Det er imidlertid ikke kun på arbejdsgiversiden man skal søge forklaringen på væksten i "atypiske" ansættelser. Der er en nær sammenhæng mellem den øgede brug af "atypiske" ansættelsesforhold, især deltidsarbejde, og stigningen i den kvindelige erhvervsfrekvens. I Danmark er ca. 80 % af alle deltidsansatte således kvinder, omend der er en klar tendens til at mændenes andel stiger.⁴

Der er således i høj grad forbindelse mellem "atypiske" arbejdsforhold og kvinders (fortsatte) hovedansvar for familielivet. En nyere dansk undersøgelse viser fx., at mens 2/3 af samtlige mandlige lønmodtagere med børn foretrækker indtægtsfremgang frem for kortere arbejdstid, forholder det sig lige omvendt med kvinderne.⁵

Som følge af de strukturelle træk, der knytter sig til den øgede brug af "atypiske" ansættelsesformer, er der ikke grund til at regne med, at de er et midlertidigt fænomen, der vil forsvinde af sig selv med et økonomisk opsving. Der er derfor al mulig grund til at indrette sig på, at de "atypiske" ansatte vil udgøre en permanent - og muligvis voksende - andel af arbejdsstyrken.⁶

2. T.J. Walsh, *Flexible Labour Utilisation in the Private Service Sector*, Work, Employment & Society 1990, s. 517-30.
3. Louise Crewe, *New technologies, employment shifts and gender divisions within the textile industry*, New Technology, Work and Employment 1991, s. 43-53.
4. Helle Schönemann-Paul m.fl., *Den faste arbejdstid er fortid*, Spektrum 1992, s. 97ff.
5. Helle Schönemann-Paul m.fl., s. 118f.
6. Kravaritou-Manitakis, s. 20 og 148f.

"Atypisk" ansattes retsposition

Den arbejdsretlige regulering er baseret på det faste, kontinuerlige fuldtidsarbejde. Det har arbejdsgiverne og lønmodtagerne gennem en læn- gere periode set som en fællesinteresse.⁷ Den fællesinteresse synes imidlertid ikke længere tilstede i samme omfang som tidligere.

I de fleste europæiske lande er arbejdsgivernes ret til at anvende bl.a. deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse udtrykkeligt reguleret i lov- givningen. Der er tale om et bredt spektrum af restriktioner lige fra de rent formelle til forbud, omend der i en række lande er foretaget bety- delige lempelser i 1980'erne.

Da lovgivning ikke har spillet nogen væsentlig rolle i dansk arbejds- ret, har spørgsmålet her stort set været overladt til organisationerne. De faglige organisationer har i almindelighed været stærke modstandere af alle former for "atypisk" ansættelse. Det har bl.a. givet sig udslag i en række kollektive overenskomsters direkte forbud mod eller meget strenge begrænsninger i anvendelsen af deltidsarbejde (især på indu- striområdet).

Mens spørgsmålet om arbejdsgiverens ret til at anvende "atypiske" ansættelsesformer således i de fleste lande er reguleret - i den ene eller anden form - er det mere småt med reguleringen af de "atypisk" ansat- tes arbejdsvilkår. Det herskende synspunkt har længe været (også hos de faglige organisationer), at en regulering af arbejdsvilkårene på lige fod med fast- og fuldtidsansattes snarere vil legitimere end begrænse anvendelsen af "atypiske" ansættelser.⁸

Den stigende anvendelse af "atypiske" ansættelsesforhold - på trods af restriktioner og faglig modstand - fører naturligt til det spørgsmål, om man fortsat kan undlade at beskæftige sig mere indgående med de "atypisk" ansattes vilkår. Såfremt større og større grupper på arbejds- markedet står uden rimelig beskyttelse, synes hverken den arbejdsretli- ge eller socialretlige regulering længere at leve op til sin erklærede beskyttelsesfunktion.

I det følgende vil jeg belyse spørgsmålet med udgangspunkt i den danske regulering af vikarbureauarbejde. Selv om der naturligvis er betydelig forskel i det gældende beskyttelsesniveau fra den ene "atypi- ske" ansættelsesform til den anden, illustrerer de vikarbureauansattes retsposition generelt problemstillingens rækkevidde i forhold til såvel den arbejdsretlige som socialretlige regulering.

7. Se fx. betænkning nr. 84/1955 om deltidsarbejde, s. 78ff.

8. Cordova (1986), s. 650, og Kravaritou, s. 21.

Vikarbureauansattes retsstilling i Danmark

Vikarbureauarbejde består i, at et bureau udlejer arbejdskraft til virksomheder og offentlige myndigheder til enkeltstående arbejdsopgaver. Det er en af de mest kontroversielle ansættelsesformer, fordi der normalt kun er tale om ansættelse hos vikarbureauet så længe den enkelte udlejning finder sted og fordi der er en dobbelt arbejdsgiverrelation: vikarbureauet og brugervirksomheden.⁹

Vikarbureauarbejde har siden 1968 været forbudt i Danmark, bortset fra på handels- og kontorområdet. De nærmere vilkår for at oprette og drive vikarbureauer på handels- og kontorområdet har været fastsat administrativt sammen med visse minimumskrav til de ansattes løn- og arbejdsvilkår, herunder brug af standardiseret ansættelsesblanket.¹⁰ I slutningen af 1980'erne var der ca. 100 vikarbureauer med ca. 16.500 beskæftigede vikarer, heraf ca. 85 % kvinder.¹¹

Som led i en generel liberalisering af arbejdsformidlingen er forbudet mod vikarbureauarbejde imidlertid blevet ophævet med virkning fra 1. juli 1990. Det forventes, at liberaliseringen vil føre til et øget antal vikarbureauer og en udvidelse af aktiviteterne til andre brancheområder end handels- og kontorområdet.¹² Der er således grund til at regne med, at et stigende antal personer vil blive tilknyttet vikarbureauer i de kommende år.

Arbejdsretlig beskyttelse af vikarbureauansatte

A) Lovgivning

Den administrativt fastsatte regulering af vikarbureauansattes arbejdsvilkår blev ophævet i forbindelse med liberaliseringen i 1990. Den blev ikke afløst af andre regler og der er derfor ikke længere nogen særregulering af forholdet mellem bureauerne og de ansatte.

Hovedparten af vikarerne udfører imidlertid fortsat handels- og kontorarbejde som er hovedområdet for funktionærlovens anvendelse. Funktionærloven sikrer de kategorier af ansatte ("funktionærer") som er omfattet, en vis mindstebeskyttelse med hensyn til bl.a. opsigelse, løn under sygdom og konkurrenceklausuler.

Ifølge teorien står vikarbureauansatte imidlertid ikke i "tjenestefor-

9. Bronstein, s. 293.

10. Arbejdsministeriets bkg. nr. 163 af 14. april 1970 om vikarbureauer inden for handels- og kontorområdet.

11. Gitte Vedel og Lise Landberg, Vikararbejde i Danmark, Institut for Erhvervs- og Samfundsforskning, Handelshøjskolen i København, 1988 (utrykt), s. 29f og 48f.

12. Folketingstidende 1989/90, tillæg A, sp. 1437ff.

hold" til hverken brugervirksomheden eller bureauet, jf. lovens § 1, stk. 2. Det afgørende i forhold til brugervirksomheden er, at der alene er tale om et "lejeforhold" mellem bureauet og virksomheden uden arbejdsgiverforpligtelser for sidstnævnte. Når der ifølge teorien heller ikke er et tjenesteforhold til bureauet skyldes det, at vikarerne ikke har nogen løbende arbejdspligt, men principielt kan vælge at sige nej til en arbejdsopgave som bureauet tilbyder.¹³ Teoriens synspunkt har støtte i en nyere voldgiftskendelse.¹⁴

Selv om der kan stilles spørgsmål ved, om vikarbureauansatte ikke har funktionærstatus er diskussionen i det væsentlige af symbolsk karakter. En granskning af loven viser nemlig, at de centrale rettigheder i relation til opsigelse, løn under sygdom og konkurrenceklausuler stort set alligevel ikke vil gælde for ansatte med vikarbureauarbejde.

Den løse tilknytning til vikarbureauet vil betyde, at funktionærlovens beskyttelse mod usaglig opsigelse er uden praktisk værdi for vikarbureauansatte. Beskyttelsen mod usaglig opsigelse er ifølge funktionærlovens § 2b afhængig af, at den ansatte "uafbrudt" i et år har været ansat hos arbejdsgiveren på opsigelsestidspunktet. Vikarbureauarbejde består i en række kortvarige, afbrudte arbejdsforhold, og de ansatte vil derfor ikke opfylde kravet om "uafbrudt" ansættelse, selv om de har været tilknyttet bureauet gennem længere tid end et år.

Det enkelte arbejdsforhold vil således have retlig status af en selvstændig (tidsbegrænset) ansættelse hos vikarbureauet. Der vil ifølge retspraksis dog intet være til hinder for, at bureauet opsiges den ansatte inden arbejdsopgaven ophører af sig selv, medmindre parterne har aftalt uopsigelighed.¹⁵ Tværtimod er det - som en undtagelse fra de almindelige regler om opsigelsesvarsel - bestemt i lovens § 2, stk. 4, at midlertidigt ansatte kan opsiges med dags varsel inden for de første tre måneder af ansættelsesforholdet. Det gælder ifølge retspraksis endog i de (sjældnere) tilfælde, hvor parterne har aftalt vikaransættelse for en længere periode end 3 måneder, fx. et barselsvikariat.¹⁶

Retten til løn under sygdom afhænger ifølge funktionærlovens § 5 ikke af anciennitet. Den forudsætter imidlertid - som de øvrige rettigheder efter loven - at den ansatte arbejder mindst 15 timer om ugen. Det krav vil mange vikarbureauansatte heller ikke kunne opfylde på grund af arbejdsopgavernes varierende antal og omfang.

13. Se fx. H.G.Carlsen, Dansk Funktionær Ret, 4. udg., s. 51f.

14. Opmandskendelse af 31. juli 1991 i faglig voldgift mellem Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund og Dansk Arbejdsgiverforening og Butik og Kontor Arbejdsgiverforeningen (utrykt).

15. U85.148H.

16. U88.591V.

De ansatte i vikarbureauer vil således typisk støde mod begge de fundamentale principper i funktionærloven: erhvervelse af rettigheder gennem opsparing af uafbrudt anciennitet og en ugentlig mindstearbejdstid på 15 timer.

Den opdeling af arbejdsgiverrelationen på vikarbureauet og brugervirksomheden, som finder sted ved vikarbureauarbejde, vil også kunne give anledning til problemer. De fleste af de personer, som arbejder for et vikarbureau, gør det for at få et fast arbejde.¹⁷ Det er derfor af væsentlig betydning for dem, at de ikke kan afskæres fra at tage fast ansættelse hos brugervirksomheden uden om vikarbureauet.

Funktionærlovens § 18 forbyder arbejdsgiveren at anvende konkurrenceklausuler overfor ansatte, der ikke har betroede arbejdsopgaver. Bestemmelsen vil i de fleste tilfælde hindre et vikarbureau i at forbyde sine vikarer at tage fast arbejde hos den virksomhed, de er lejet ud til. Den hindrer derimod ikke, at vikarbureauet overfor brugervirksomheden stiller krav om, at den ikke efterfølgende må ansætte vikaren. For vikaren vil resultatet imidlertid blive det samme.

B) Kollektiv overenskomstregulering

Vikarbureauarbejde har bl.a. på grund af principiel modstand fra de faglige organisationer mod denne ansættelsesform ikke hidtil været reguleret ved kollektiv overenskomst.

Efter liberaliseringen har Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) imidlertid fremsat overenskomstkraav. Der er bl.a. fremsat krav om brug af standardkontrakt og regulering af forskellige spørgsmål som fx. konkurrenceklausuler. Nogen ændring af det løse tilknytningsforhold mellem bureauet og vikarerne er der imidlertid ikke lagt op til.

Butik og Kontor Arbejdsgiverforeningen (BKA) har imidlertid afvist, at HK overhovedet er berettiget til at fremsætte specielle overenskomstkraav for vikarbureauansatte. BKA har henvist til, at HK ifølge overenskomsten for butiks- og kontorarbejde alene kan rejse krav om særregler, hvis der er tale om arbejde, som ikke er dækket af overenskomstens almindelige bestemmelser.

HK har ved en faglig voldgiftssag i 1991 fået medhold i, at Forbundet er berettiget til at rejse krav om særoverenskomst for vikarbureauarbejde. Opmanden henviste til, at der ikke i overenskomstens generelle bestemmelser for butiks- og kontorarbejde er taget hensyn til "vikarbureauvikarers helt særegne ansættelsesforhold".¹⁸

17. Gitte Vedel og Lise Landberg, a.st., s. 53ff.

18. Den samme kendelse som er anført i note 14.

Der er i november 1992 indgået en overenskomst mellem parterne, som dog i det væsentlige er uden rettigheder for vikarerne.

Socialretlig beskyttelse af vikarbureauansatte

Den mangel på indkomstsikkerhed, som vikarbureauansatte har på grund af den løse tilknytning til bureauet, forudsætter i almindelighed et supplerende indkomstgrundlag. Indholdet af den socialretlige regulering spiller derfor en væsentlig rolle for dem.

Dansk ret indeholder ikke nogen almindelig regel om, at ansatte har krav på en bestemt mindsteindkomst, herunder gennem supplerende offentlig støtte. I praksis vil vikarbureauansatte derfor skulle hente en eventuel supplerende hjælp gennem arbejdsløshedsforsikringen eller ved privat forsørgelse. Vikarbureauarbejde vil derfor først og fremmest have interesse for dagpengeberettigede arbejdsløse medlemmer af en a-kasse.

Arbejdsløshedsloven hviler på det hovedprincip, at man enten er i arbejde på fuld tid (fuld løn) eller arbejdsløs på fuld tid (fulde dagpenge). Dagpengene skal således først og fremmest kompensere for tabt arbejdsindtægt (tabt arbejde), ikke supplere en for lav eller stærkt svingende indtægt.

Loven giver dog mulighed for at kombinere arbejde og dagpenge (supplerende dagpenge). I de tilfælde, hvor den forsikrede i en uge har haft arbejde på mindre end fuld tid, kan der således udbetales dagpenge med et fradrag svarende til det antal timer der er arbejdet i forhold til den normale ugentlige arbejdstid (p.t. 37 timer). Det betyder, at et dagpengeberettiget medlem af en A-kasse, der fx. har arbejdet 10 timer en uge for et vikarbureau, kan få supplerende dagpenge for de resterende 27 timer.¹⁹

Retten til supplerende dagpenge er som udgangspunkt begrænset til 52 uger indenfor de seneste 70 uger. Det gælder dog ikke, når den ledige er "beskæftiget med enkeltopgaver uden at være fastansat". I de tilfælde kan den ledige få supplerende dagpenge uden tidsbegrænsning.²⁰

Selv om staten i og for sig anerkender behovet for diverse vikarordninger, er der imidlertid gennem 1980'erne gennemført en række be-

19. Arbejdsministeriets bkg. nr. 461 af 27. juni 1989 om supplerende (nedsatte) dagpenge til et arbejdsløshedskassemedlem, der er lønmodtager og har nedsat arbejdstid, § 2.
20. Arbejdsløshedslovens §§ 59 og 604, jf. Arbejdsministeriets bkg. nr. 461/1989 med ændringsbkg. 664 af 30 september 1991.

grænsninger i retten til supplerende dagpenge, der bl.a. rammer vikarbureauansatte. Formålet har angiveligt været at modvirke, at arbejdsgivere og ansatte indretter sig på indirekte løntilskud i form af dagpenge.

Begrænsningerne i dagpengeretten indebærer bl.a., at der ikke kan udbetales supplerende dagpenge fra A-kassen, medmindre medlemmet har haft mindst 9 ledige timer den pågældende uge. Den ledige mister således retten til supplerende dagpenge i en uge, hvis der er arbejdet mere end 28 timer.²¹

Som udgangspunkt betales supplerende dagpenge med 80% af den tidligere løn i stedet for den normale sats på 90% (der er dog i begge tilfælde p.t. et maximum på 2.550 kr. ugentligt). For vikarbureauansatte - og andre løst ansatte - udbetales supplerende dagpenge imidlertid med satsen på 90%, forudsat den ledige ikke har arbejdet mere end 15 timer i den pågældende uge. I så fald betales dagpengene kun med den lavere sats på 80%.²²

Dagpengesystemet er således indrettet på den måde, at jo mere den løst ansatte arbejder jo flere begrænsninger i retten til supplerende dagpenge. Ved mere end 15 timers arbejde nedsattes dagpengesatsen til 80% og ved mere end 28 timers arbejde bortfalder dagpengene helt.

Systemet indebærer i praksis, at den ansatte i en uge ligefrem kan stå med en samlet indkomst, der er lavere end den ville have været med dagpenge alene. I et af de seneste numre af HK's medlemsblad omtales bl.a. et tilfælde, hvor en ledig i en 3-ugers periode fik ialt 5.783 kr i løn og dagpenge, selv om hun ville have været berettiget til 7.506 kr., dersom hun helt havde undladt at arbejde i perioden.²³

Det kan i sig selv virke mindre rimeligt, at reglerne overhovedet kan føre til det resultat. Det er imidlertid især et problem, fordi de ansatte reelt ikke selv bestemmer, hvornår og hvor meget der skal arbejdes i en uge. Såfremt de vil bevare tilknytningen til bureauet og dermed arbejdsmarkedet, må de således på forhånd være rede til at opgive at tilpasse arbejdets omfang til de forskellige begrænsninger i dagpengeretten.

Behov for en bedre retsbeskyttelse?

Den betydelige vækst i antallet af "atypiske" ansættelser, der har fundet sted i løbet af de seneste 20-30 år, må bl.a. ses som udtryk for, at

21. Bkg. 461/1989, § 15.

22. Bkg. 461/1989, § 13.

23. HK/Service's medlemsblad "Replik" 4/1992, der tillige omtaler andre konkrete sager.

lønmodtagere og arbejdsgivere ikke længere har den samme fælles interesse i "normalarbejdsdagen og -ugen" som tidligere var tilfældet. Det er værd at bemærke, at det tilsyneladende også i stadig større omfang kniber med fællesinteressen blandt lønmodtagerne selv. Det er især det betydelige antal deltidsansættelser udtryk for.

Det er derfor heller ikke frugtbart blot at anskue de "atypiske" ansættelsesforhold ud fra den synsvinkel, at de skal bekæmpes mest muligt. Det vil navnlig være en neglicering af den vanskelige position mange kvinder er i på grund af forpligtelser uden for arbejdslivet.

Som følge deraf er det også nødvendigt at begynde at beskæftige sig med, om den arbejdsretlige regulering yder de "atypisk" ansatte en tilfredsstillende beskyttelse. Et fundamentalt problem ved den arbejdsretlige beskyttelse synes at være, at den i vidt omfang er gjort afhængig af, at arbejdsgiveren formelt har en løbende (fuld) rådighed over den ansattes arbejdskraft.

De vikarbureauansattes manglende funktionærstatus og manglende rettigheder i relation til fx. opsigelse, har således en snæver sammenhæng med, at de formelt har ret til at afslå en opgave som bureauet beder dem udføre. På samme måde er deltidsansatte med en (fast) ugentlig arbejdstid på under 15 timer helt undtaget fra de fleste arbejdsretlige regler.

I praksis synes de "atypisk" ansatte - til dels på grund af deres generelt svage position i forhold til arbejdsgiveren - imidlertid ikke at have ret megen rådighed over egen tid. De vikarbureauansattes manglende arbejdspligt er således uden reelt indhold, fordi de ansattes afslag på at udføre bestemte arbejdsopgaver kan føre til, at bureauet fremover undlader at tilbyde dem opgaver.

De "atypiske" ansættelsesforhold rummer derfor med den gældende regulering i langt højere grad en styrkelse af arbejdsgiverens dispositionsmuligheder end hensyntagen til de ansattes familie- og privatliv. Det er nærliggende at pege på den øgede brug af "atypiske" ansættelsesforhold som et centralt eksempel på den generelle udvikling i retning af deregulering på bekostning af de ansattes beskyttelsesinteresser.²⁴

Spørgsmålet om "atypisk" ansattes retsposition er imidlertid ikke blot et snævert arbejdsretligt problem. De "atypisk" ansatte, især deltidsansatte og løst ansatte, har således ofte behov for et supplerende indkomstgrundlag ved siden af lønnen, fordi den enten er for lav eller svingende. Denne gruppe af ansatte opnår kun en rimelig beskyttelse

24. Se fx. Mückenberger, 1989, s. 381ff.

af deres behov, såfremt den socialretlige regulering løbende sikrer en vis mindsteindkomst.

Der er imidlertid ikke meget der tyder på, at staten ser den øgede brug af "atypiske" ansættelser som en del af dens problemer. Mens "normalarbejdsforholdet" er under opløsning i den arbejdsretlige regulering, knyttes dagpengeretten stadig tættere til det selv samme "normalarbejde".

Udviklingen i 1980'erne har således været præget af gentagne begrænsninger i retten til supplerende arbejdsløshedsdagpenge. Det er endog kommet så vidt, at bl.a. vikarbureauansatte ligefrem kan miste penge ved at tage arbejde og dermed være tilknyttet arbejdsmarkedet. Den udvikling er ikke mindst påfaldende i betragtning af, at jobtilbud og beskæftigelsesprojekter med offentlige løntilskud har spillet en markant rolle i arbejdsløshedspolitikken i den samme periode.

Da langt hovedparten af de "atypisk" ansatte er kvinder, har udviklingen - eller den manglende udvikling - i de seneste 20 års arbejdsretlige og socialretlige regulering en betydelig kønsskæv effekt. Man kan derfor også spørge, hvilken reel betydning samme periodes erklærede ligestillingspolitik egentlig har haft for den arbejdsretlige og socialretlige udvikling?

En af hovedudfordringerne for 90'erne må være at tage den udvikling, der har fundet sted på arbejdsmarkedet de sidste 20-30 år, op til nærmere overvejelse. Hvilke økonomiske og sociale interesser er beskyttelsesværdige? Hvilke funktioner bør staten varetage på et arbejdsmarked der er under forandring fra det stabile ansættelsesforhold til mere fleksible ansættelsesformer?

Litteratur

- Boulders, Annie: New forms of work and their use in the employment policies of the member states of the European Community, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1989, s. 1-16.
- Bronstein, A.S.: Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment?, *International Labour Review* 1991, s. 291-310.
- Cordova, Eflen: New forms and aspects of atypical employment relationships, General report presented at the 11th International Congress of the International Society for Labour Law and Social Security, Caracas, september 1985.
- Cordova, Eflen: From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations?, *International Labour Review* 1986, s. 641-57.

- Delsen, Lei: European Trade Unions and the Flexible Workforce, *Industrial Relations Journal* 1990, s. 260-73
- Dickens, Linda: Falling Through the Net: Employment change and worker protection, *Industrial Relations Journal* 1988, s. 139-53.
- Euzeby, Alain: Social Security and Part-time Employment, *International Labour Review* 1988, s. 545-57.
- Hakim, Catherine: Workforce re-structuring in Europe in the 1980s, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1990, s. 167-203.
- Henning, Ann: Tidsbegrænset anställning, En studie av anställningsformregleringen og dess funktioner, Lund 1984.
- Kravaritou-Manitakis, Yota: New forms of work, Labour law and social security aspects in the European Community, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 1988.
- Mückenberger, Ulrich: Non-standard Forms of Work and the Role of Changes in Labour and Social Security Regulation, *International Journal of the Sociology of the Law* 1989, s. 381-402.
- OECD: Labour Market Flexibility, Report by a high-level group of experts to the Secretary-General, Paris 1986.
- OECD: Labour Market Flexibility, Trends in Enterprises, Paris 1989.
- Petersen, Hanne: Arbejdsrettens fortid og fremtid, i Peter Blume m.fl. (red.): *Suum cuique*, Retsvidenskabelige afhandlinger Københavns Universitet 1991, s. 298-307.
- Rodgers, G. og Rodgers, J. (red.): Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, *International Institute for Labour Studies*, Geneve 1989.
- Schneider de Villegas, Gisela: Home work: A case for social protection, *International Labour Review* 1990, s. 423-39.
- Thurman, J.E. og Gabriele Trah, Part-time work in international perspective, *International Labour Review* 1990, s. 23-40.

Forfatteroplysninger:

Jens Kristiansen er kandidatstipendiat ved Retsvidenskabeligt Institut B, Københavns Universitet. Har tidligere bl.a. arbejdet som advokat med speciale i arbejdsret.