

Arbejdstilhørsforhold for nyuddannede akademikere på det private arbejdsmarked

- Lønmodtager eller selvstændig konsulent?

Employment relationships for recent graduates in the private labor market

- Employee or independent consultant?

Udarbejdet af:

Katrine Lyng Müller – studienummer: 102347

Signe Maria Larsen – studienummer: 101228

Kandidatafhandling på Cand.merc.(jur.)

Copenhagen Business School

14. maj 2020

Vejledere: Bent Petersen og Nicole Christiansen

Anslag: 270.007

Sider: 116

Indholdsfortegnelse

ABSTRACT	3
KAPITEL 1: METODE OG TEORIER	4
1.1. INDLEDNING.....	4
1.2. PROBLEMFORMULERING.....	5
1.3. SYNSVINKEL	6
1.4. AFGRÆNSNING.....	6
1.5. METODE.....	7
1.5.1. Juridisk metode	7
1.5.2. Økonomisk metode	12
1.5.3. Analyse af forhold der taler for at være selvstændig konsulent	14
1.6. KILDEKRITIK	15
1.7. STRUKTUR.....	16
KAPITEL 2: ARBEJDSMARKEDET	17
2.1. INDLEDNING.....	17
2.2. LØNMODTAGER.....	18
2.3. SELVSTÆNDIG KONSULENT	19
2.4. KONSULENTAFTALER.....	20
KAPITEL 3: JURIDISKE FORHOLD.....	22
3.1. INDLEDNING.....	22
3.2. LOVBASERET RETTIGHEDER FOR LØNMODTAGERE	22
3.2.1. Opsigelsestid.....	22
3.2.2. Retten til løn under sygdom	25
3.2.3. Retten til ferie	27
3.2.4. Retten til barsel.....	28
3.2.5. Retten til fridøgn og hviletid.....	31
3.3. SELVSTÆNDIGE KONSULENTERS RETTIGHEDER.....	32
3.3.1. Rettighederne	32
3.4. LØNMODTAGER ELLER SELVSTÆNDIG KONSULENT?	38
3.5. DELKONKLUSION	42
KAPITEL 4: WORK-LIFE BALANCE.....	44
4.1. INDLEDNING.....	44
4.2. EU'S DOM OM ARBEJDSSTIDSREGLER.....	45
4.3. UDBRÆNDTHED	48
4.4. FIRE DAGES ARBEJDSUGE	52
4.4.1. Økonomiske fordele ved omstrukturering af arbejdstiden.....	55

4.5. WORK-LIFE BALANCE OG SELVSTÆNDIGE KONSULENTER.....	56
4.5.1. Forhold for/mellem mænd og kvinder.....	57
4.6. DELKONKLUSION	61
KAPITEL 5: ØKONOMISKE INTERESSER VED SAMARBEJDE	62
5.1. INDLEDNING.....	62
5.2. FLEXICURITY-MODELLEN.....	62
5.2.1. Arbejdsmarkedsmodel for selvstændige konsulenter	65
5.3. HØJ- OG LAVKONJUNKTURER.....	66
5.3.1. Optimal jobsikkerhed og arbejdsmiljø.....	68
5.4. PRINCIPAL-AGENT TEORI.....	70
5.5. STRATEGISK KONTRAHERING - SELVSTÆNDIGE KONSULENTER.....	75
5.5.1. Teorioversigt.....	77
5.6. ØKONOMISKE FAKTORER.....	77
5.6.1. Risikoprofil.....	78
5.6.2. Opsigelse.....	82
5.6.3. Sanktionsmuligheder.....	84
5.7. DELKONKLUSION	86
KAPITEL 6: BØR REGLER ÆNDRES TIL FORDEL FOR SAMFUNDET?.....	88
6.1. INDLEDNING.....	88
6.2. DE TO ARBEJDSLILHØRSFORHOLD	88
6.3. UNGE GENERATIONER PÅ ARBEJDSMARKEDET	90
6.3.1. Unge generationer og work-life balance	93
6.4. UNDERSØGELSE AF FAKTORER DER TALER FOR ET VIRKE SOM SELVSTÆNDIG KONSULENT	95
6.4.1. Arbejdsmiljø for henholdsvis lønmodtagere og selvstændige konsulenter	97
6.5. SANKTIONER.....	99
6.6. LØNMODTAGERE OG KONSULENTERS INTERESSER I FORHOLD TIL VIRKSOMHEDEN	102
6.7. SKAL DEN NUVÆRENDE REGULERING ÆNDRES?	105
6.8. DELKONKLUSION	113
KAPITEL 7: KONKLUSION	115
LITTERATURLISTE.....	117
EUROPÆISKE RET OG RETSPRAKSIS	117
DANSK RET OG RETSPRAKSIS.....	117
OVERENSKOMST, KONTRAKT OG PERSONALEHÅNDBOG	118
BØGER.....	118
ARTIKLER.....	119
ELEKTRONISK KILDE.....	120
UNDERSØGELSE OG STATISTIKKER.....	122

Abstract

The main focus of this paper is to study the employment relationships for recent graduates in the private labour market, and how legal and economic factors influence the selection of being an employee or an independent consultant. Thus, we first examine how the rules of employment law affect employees and independent consultants, followed by which part have the better rights. Within the same context, sick pay, termination, holiday, and maternity leave is discussed.

Furthermore, the paper examines optimal job security, including notice of termination, trade conditions and the flexicurity model. Additionally, how job security influences the working environment will be analysed. The parties work-life balance, including working hours and flexibility, is another factor which is analysed according to the selection problem.

Economic factors such as the principal-agent theory, strategic contracting, and risk profile, will be applied accordingly. The purpose of using these relations is to understand how the parties interests are combined. In addition to this, the paper investigates how the economic factors influence the selection of being an employee or an independent consultant and furthermore, which of the parties it would be optimal for the firm to hire. The paper points out that an additional factor impacting the selection problem is generations, due to the variation in values.

Lastly, whether new or adjusted legislations will be optimal for the community, including firms, employees, and consultants will be discussed. Here the paper will involve solutions to different methods which may improve the rights of employees and independent consultants.

The results of the analyses indicate that the legal factors speak in favour of an employee position, however the economic factors reveal no clear answer. It will be relevant to improve the rules of employment law of the independent consultants, due to them currently being almost absent. However, their flexibility should not be adjusted. Finally, in order to improve work-life balance and rights in general, it would be beneficial to adjust the flexibility and some of the employee legislations. Overall, these initiatives will result in economic efficiency.

Kapitel 1: Metode og teorier

1.1. Indledning

Når unge bliver færdiguddannede, er det store spørgsmål, hvor de skal finde deres plads på arbejdsmarkedet. Det kan være uklart for særligt de nyuddannede, hvilke konsekvenser valget af et specifikt arbejdstilhørsforhold vil have. Nærværende afhandling fokuserer på valget mellem en lønmodtagerstilling henholdsvis et virke som selvstændig konsulent ud fra juridiske og økonomiske faktorer.

Lovgivningen på området for lønmodtagere og selvstændige konsulenter er ikke ens, og disse har derfor ikke ens rettigheder. Lønmodtagernes rettigheder er fastlagt i lovgivning og gældende overenskomster, hvortil konsulenternes rettigheder i højere grad fremgår af konsulentkontrakter, som bygger på aftalefrihed, med de regler der følger af aftaleloven.¹ En interessant vinkel i forlængelse heraf er, om nuværende regler imødekommer samfundets interesser tilstrækkeligt for både lønmodtagere, arbejdsgivere og selvstændige konsulenter. Om der er områder, hvor reguleringen ikke er optimal, og om der burde ændres eller tilføjes nye regler, er i denne sammenhæng interessant at belyse.

Der er i dag flere og flere, der fravælger den traditionelle fastansættelse, og i stedet vælger at starte som selvstændig konsulent.² En årsag er, at der er et generelt større behov for fleksibilitet, bedre work-life balance og hertil et stigende ønske om at være sin egen chef.³ Adskillelsen mellem arbejdsliv og familieliv er generelt blevet mere og mere udvisket, og det er med den teknologiske udvikling muligt både at arbejde hjemmefra, men også at ordne private anliggender fra arbejdspladsen.⁴ Dette har stor betydning for den enkeltes work-life balance og desuden for ens præference af arbejdstilhørsforhold.

Udbuddet af jobs på arbejdsmarkedet er påvirket af konjunkturer og afhængig af, om der er høj- eller lavkonjunktur på markedet, vil det influere på henholdsvis sikkerhed og usikkerhed i forbindelse med

¹ LBK nr. 193 af 02/03/2016

² Buhl, C., Freelanceundersøgelsen 2019

³ Zerwas, C. S. (2019), s. 2

⁴ Larsen, H. H., m.fl. (2016), s. 217

den enkeltes jobsikkerhed/jobsituation.⁵ Dette er tilfældet uanset, om man er ansat i en lønmodtagerstilling eller har et virke som selvstændig konsulent. Jobsikkerheden kan også spille en rolle for arbejdsmiljøet.

Uanset om en virksomhed har et samarbejde med en selvstændig konsulent, eller om denne ansætter en lønmodtager, vil parterne typisk have modsatrettede interesser, idet disse vægter egne præferencer højest.⁶ For at sikre, at der handles loyalt mellem parterne, er det vigtigt at sørge for, at begge parter har incitament til at handle i hinandens interesser. Det er derfor interessant at undersøge, hvordan dette kan lade sig gøre.

På baggrund af ovenstående har nærværende afhandling til formål at analysere og diskutere relevante juridiske og økonomiske faktorer, der kan have indvirkning, for en nyuddannet, på valget af arbejdstilhørsforhold på det private arbejdsmarked.

1.2. Problemformulering

Formålet med afhandlingen er at undersøge, hvilke faktorer der taler for at vælge et arbejdstilhørsforhold som lønmodtager henholdsvis selvstændig konsulent på det private arbejdsmarked. For at komme dette nærmere fokuseres der yderligere på jobsikkerheden set fra henholdsvis arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden samt hvilken betydning denne har for arbejdsmiljøet. Afslutningsvis vil afhandlingen belyse, hvorvidt det vil være fordelagtigt at ændre ansættelsesretten ud fra et retspolitisk og retsøkonomisk syn.

På denne baggrund er problemformuleringen følgende:

Hvilke juridiske- og økonomiske faktorer taler for at vælge et arbejdstilhørsforhold som enten lønmodtager eller selvstændig konsulent på det private arbejdsmarked?

Til problemformuleringen hører nedenstående underspørgsmål:

⁵ De Økonomiske Råd, Formandskabet. (2019), s. 16

⁶ Dutta, P. K. (1999), s. 63

Hvad er den optimale jobsikkerhed set fra henholdsvis arbejdsgiverens-, lønmodtagerens- og den selvstændige konsulents perspektiv, og hvilken betydning har jobsikkerheden for arbejdsmiljøet?

Hvordan forenes arbejdsgiverens- og lønmodtagerens interesser ifølge principal-agent teoriens målsætning om incitamentsforenelighed, og hvordan forenes den selvstændige konsulent og virksomhedens interesser ifølge strategisk kontrahering?

Hvorvidt og hvordan vil det være fordelagtigt for samfundet at ændre love og regler?

1.3. Synsvinkel

Afhandlingen anskuer problemstillingen ud fra et samfundsmæssigt perspektiv. Der fokuseres på, hvilke faktorer der samfundsmæssigt giver lønmodtagere, selvstændige konsulenter og virksomheder de bedste forhold.

Konkret kan det siges at være et samfundsmæssigt problem, såfremt de juridiske og økonomiske forhold på de to arbejdstilhørsforhold ikke er tilstrækkelige, og nyuddannede derfor fravælger disse.

1.4. Afgrænsning

Afhandlingen har fokus på det private arbejdsmarked, hvorfor den del af arbejdsretten der vedrører det offentlige arbejdsmarked, ikke er berørt. Da der fokuseres på lønmodtagere og selvstændige konsulenter med en længerevarende akademisk uddannelse forudsættes det, at disse vil få funktionær- eller funktionærlignende forhold. Der afgrænses derfor fra andre overenskomstforhold for andre arbejdsgrupper på arbejdsmarkedet.

I dele af afhandlingen fokuseres der på work-life balance. En god work-life balance er i både arbejdsgivers og arbejdstagers langsigtede interesse. Work-life balance er kulturelt betinget, og det er forskelligt fra kultur til kultur, hvad der opleves som work-life balance.⁷ Der er alene taget højde for work-life balance i et dansk perspektiv, hvor der generelt er et højt ønske om et ligeværdigt arbejdsliv og familieliv.

⁷ Larsen, H. H., m.fl. (2016), s. 214

Der optræder mange forskellige arbejdsformer på det danske arbejdsmarked. I afhandlingen fokuseres der på lønmodtagere og selvstændige konsulenter med en længerevarende akademisk baggrund som eksempelvis cand.merc.(jur.), hvorfor der afgrænses fra lønmodtagere og selvstændige konsulenter med en kortere eller ingen uddannelsesmæssig baggrund.

Herudover tages der udgangspunkt i selvstændige konsulenter der har en enkeltmandsvirksomhed og ingen ansatte. De udfører typisk arbejdsopgaver for andre virksomheder, og virksomhederne kontakter selv konsulenten direkte eller omvendt. Der afgrænses derfor fra selvstændige konsulenter, der bliver booket ind hos virksomheder gennem et konsulenthus og endvidere også for selvstændige konsulenter, der har medarbejdere under sig.

Vi afgrænser os for deltidsansættelser, tidsbegrænsede ansættelser, mv. for lønmodtagere og ser derfor kun på lønmodtagere med tidsbegrænsede fuldtidsansættelser.

1.5. Metode

1.5.1. Juridisk metode

Nærværende afhandlings hovedformål er som udgangspunkt ikke alene at finde gældende ret, men også at analysere hvilke muligheder og hindringer gældende arbejdsret giver lønmodtagere og selvstændige konsulenter med en længerevarende akademisk uddannelse, der skal ud på det private arbejdsmarked. Ydermere diskuteres det, hvorvidt en del af retssystemet bør ændres. Afhandlingens juridiske afsnit vil derfor indeholde både den retsdogmatiske metode, retssociologien og den retspolitiske metode.

1.5.1.1. Retsdogmatisk metode

I afhandlingens juridiske del anvendes den retsdogmatiske metode. Den retsdogmatiske metode er relevant for afhandlingen, idet retsdogmatikken har til formål at beskrive gældende ret (de lege lata) og at fortolke den.⁸ Fastlæggelsen af gældende ret er altså målet, og samtidig udgør retsregler og retspraksis det empiriske grundlag for afhandlingens juridiske analyse.⁹

⁸ Tvarnø, C., m.fl. (2017), s. 29

⁹ Evald, J. (2016), s. 201

Den retsdogmatiske metode er bygget op om retskilderne i retskildelæren, og kan efterfølgende suppleres med nødvendige fortolkningsbidrag, som støtter op om bindende retskilder.¹⁰ Ret skilderne i retskildelæren vedrører regulering, retspraksis, retssædvaner samt forholdets natur. Ved anvendelse af den retsdogmatiske metode arbejder man sig hierarkisk gennem disse retskilder, startende med regulering.

1.5.1.1.1. Arbejdsretlig regulering

EU-ret

EU spiller i dag en stor rolle i dansk ret og dette tydeliggøres, når fortolkningsproblemer typisk skal løses ved en kombination af danske og EU-retlige synspunkter.¹¹ Det er bestemt, at EU-retten har forrang frem for national ret, og de danske domstole er derfor forpligtede til at tilsidesætte enhver national bestemmelse eller afgørelse, såfremt denne strider imod EU-retten. Dette fremgår endvidere af lex superior-princippet, hvorefter en trindhøjere norm går forud for en trinklavede norm.¹² Flere af de arbejdsretlige love udspringer af EU-direktiver. De regler der heri er fastlagt, skal implementeres i den danske lovgivning.

I afhandlingen anvendes Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2003/88 EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Direktivet anvendes til at analysere og diskutere fastlæggelsen af arbejdstiden og hvordan denne påvirker work-life balance. Endvidere anvendes Europa-Parlamentets og Rådet direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner i forbindelse med fastlæggelsen af barselsreglerne.

Dansk ret

Den arbejdsretlige regulering er kendetegnet ved, at den beskytter lønmodtagerne på arbejdsmarkedet. Den indeholder forpligtelser for arbejdsgivere, men også for lønmodtagere.¹³ Reguleringen giver enten alle lønmodtagergrupper minimumsrettigheder, eller også er der udarbejdet love, som blot gælder for specielle grupper af lønmodtagere.

¹⁰ Tvarnø, C., Denta, S. (2018), s. 53

¹¹ Tvarnø, C., m.fl. (2017), s. 203

¹² Tvarnø, C., m.fl. (2017), s. 235

¹³ Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsretlige love

I Danmark findes reglerne på arbejdsrettens område ikke kun i enkelte love, men findes i adskillige love og overenskomster. De arbejdsretlige love indeholder mulighed for regulering gennem kollektive overenskomster frem for reel lovgivning, såfremt overenskomsterne er i overensstemmelse med det bagvedliggende direktiv.¹⁴

Funktionærloven¹⁵ finder anvendelse på funktionærer. Funktionærer defineres i lovens § 1, stk. 1, og vil typisk omfatte lønmodtagere med en længerevarende uddannelse. I afhandlingen anvendes funktionærloven til at fastlægge, hvilke rettigheder og forpligtelser der følger med en funktionær.

Med samme formål anvendes blandt andet barselsloven, ferieloven, ansættelsesbevisloven, bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. samt bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

1.5.1.1.2. Domme

Formålet med at analysere og fortolke domme er både at beskrive gældende ret, men også at fastlægge dommens betydning for et konkret relevant problem.¹⁶

Uanset om en afgørelse er afsagt af den danske domstol eller af EU-Domstolen, så forpligter Danmark sig til at rette sig efter Domstolens endelige afgørelser i enhver sag, jf. EMRK artikel 46, stk. 1.¹⁷

Til at belyse work-life balance anvendes EU-Domstolens afgørelse, *sag C-55/18 CCOO*. Lønmodtagerne har efter både dansk- og europæisk ret, ret til hviletid, fridøgn og en maksimal arbejdsperiode på 48 timer i gennemsnit. For at sikre overholdelse af dette, har arbejdsgiverne i de respektive medlemsstater en forpligtelse til at indføre et system, der registrerer og måler længden af lønmodtagernes arbejdstid - dette fastslås blandt andet i dommen. Samtidig præciseres det i dommen, hvad der skal registreres som arbejdstid. Dommen er endvidere med til at danne grundlag for den videre diskussion af en eventuel ændring af arbejdsretten.

¹⁴ Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsretlige love

¹⁵ LBK nr. 1002 af 24/08/2017

¹⁶ Evald, J. (2016), s. 113

¹⁷ Evald, J. (2016), s. 131

Endvidere anvender vi følgende domme til at understøtte vores argumenter i afhandlingen; sag C-3/87, sag C-202/90, U.1973.75H, U.1973.555H, U.2013.2814S, U.2015.225V og U. 2015.1525 H.

1.5.1.1.3. Forholdets natur

Når løsningen på et retligt problem ikke kan finde sikker støtte i retskilder, som lovgivning, retspraksis og retssædvaner, må problemet i stedet løses på grundlag af sagens konkrete omstændigheder. Dette kaldes også forholdets natur. *“A.S. Ørsted benyttede “sagens natur” i flere (ubestemte) betydninger, nemlig på den ene side som udtryk for almindelige (uskrevne) retsprincipper og sammenkædning med lovens (uskrevne) grundsætninger, og på den anden side som indlysende fornuftssandheder (den naturlige ret), hvilket først og fremmest betød en henvisning til, hvad der i det konkrete tilfælde må betragtes som en rimelig, retfærdig og fornuftig løsning”*.¹⁸

I nærværende afhandling anvendes loyalitetsprincippet. Det er antaget i den juridiske litteratur, at der gælder en generel forpligtelse til at handle loyalt over for en anden part. Loyalitetsgrundsætningen er en obligationsretlig grundsætning, og gælder på alle typer af kontrakter.¹⁹ Der er tale om en retsgrundsætning, der hører til de reale hensyn i forhold til forholdets natur, hvilket gør, at domstolene kan anvende loyalitetsgrundsætningen som hensynsafvejning og argumentation. Grundsætningen anvendes typisk ved fortolkning eller udfyldning, samt ved tilsidesættelse eller ændring af kontraktvilkår, som strider imod kravet om redelighed.²⁰

Forholdets natur anvendes i afhandlingen ved fastlæggelsen af, at en virksomhed og en selvstændig konsulent fortsat skal handle loyalt over for hinanden i forbindelse med en konsulentkontrakt, selvom der ikke er tale om et arbejdsgiver- og arbejdstagerforhold.

1.5.1.2. Retssociologisk metode

Der er en del arbejdsretlige områder, som den gældende lovgivning ikke tager stilling til i forhold til selvstændige konsulenter. Hertil er der områder, som ikke er fyldestgørende for lønmodtagere. Samfundet har en væsentlig interesse i at sikre, at der er en hensigtsmæssig lovgivning på områderne,

¹⁸ Evald, J. (2016), s. 97

¹⁹ ET.2019.116

²⁰ Lando, O., m.fl. (2006) s. 45 ff.

således at der både henses til effekten af beskyttelse af lønmodtagere, arbejdsgivere og selvstændige konsulenter.

På baggrund af ovenstående findes det, at den retssociologiske metode er et værdifuld bidrag til afhandlingen. En af retssociologiens hovedopgaver er at undersøge, hvordan samfundet har påvirket den retlige udvikling, og hvordan retten har påvirket samfundet.²¹ Retssociologien kan altså bidrage med at analysere, hvordan gældende ret er, og har virket. Herved er det muligt at belyse, om eksisterende regler opnår den tilsigtede virkning, og måske endda har nogle utilsigtede virkninger, som kan resultere i, at der skal gennemføres en ændring af regler på et givent område.

Mere specifikt omhandler retssociologien sociale relationers samspil med retten og rettens generelle betydning for samfundet. Den spørger ind til rettens årsager og virkninger.²² Den østrigske jurist Eugen Ehrlich (1862-1922) mente, at *“de kræfter, der styrer den retlige adfærd, skal derfor ikke findes i retsdokumenter, juridiske læresætninger, domstolsafgørelser eller retsfunktionærers gøre og laden, men i den mere omfattende sociale verden.”* Retten opfattes som en samfuntsfunktion, og der må derfor tages højde for hele retten i dens sociale relationer.²³

Nærværende afhandling fokuserer på, hvordan relevante retskilder, ud fra et samfundsmæssigt perspektiv, er og virker i dag, og om nogle retskilder bør ændres.

1.5.1.3. Retspolitisk metode

Retspolitikken er overvejelsen og analysen om, hvorvidt en del af retssystemet bør eller skal ændres, og om en ny retstilstand i stedet skal gælde.²⁴ Formålet er, at det angives overfor domstolene, hvordan anvendelsen af love og regler bør være i henseende til afgørelser i konkrete sager.²⁵

Hvor den retsdogmatiske metode beskæftiger sig med gældende ret, beskæftiger den retspolitiske metode sig på den anden side med den fremtidige lovgivning (de lege ferenda). Disse har et klart skel

²¹ Tvarnø, C., m.fl. (2017), s. 31

²² Hammerslev, O. & Madsen, M. R. (2013), s. 18

²³ Hammerslev, O. & Madsen, M. R. (2013), s. 69

²⁴ Blume, P. (2016), s. 354

²⁵ Tvarnø, C., m.fl. (2017), s. 30

mellem sig, idet retspolitikken forudsætter et kendskab til gældende ret, idet der foruden viden om den gældende ret ikke kan gives anbefalinger af, hvordan retstilstanden bør være.²⁶

Den retspolitiske metode anvendes i nærværende afhandling i sammenhæng med retssociologien. På baggrund af de retssociologiske analyser diskuteres det, hvorvidt love og regler bør ændres. Der ses altså på, hvordan gældende ret er i dag, og hvor denne eventuelt kunne udformes på en mere fordelagtig måde for parterne.

1.5.2. Økonomisk metode

Afhandlingens økonomiske analyse bygger på den deduktive metode, hvor allerede kendt teori anvendes for at besvare den tilhørende problemstilling.²⁷

1.5.2.1. Behavioralismen

Behavioralismen vil være den gennemgående teori i den økonomiske analyse. Behavioralismen er primært interesseret i, hvorledes beslutninger træffes inden for den enkelte virksomhed. Behavioralisterne anskuer virksomheden som et system af interagerende individer, der hver især har forskellige interesser og præferencer.²⁸ Endvidere vil denne teori blive anvendt i relation til work-life balance, for at anskue hvad der sker, hvis de ansatte oplever stress, og hvem der skal bære omkostningerne herfor.

1.5.2.2. PA-teori og nytteteori

Gennemgående fokuseres der på principal-agent teorien og dens målsætning om incitamentsforenelighed. Overordnet kan et principal-agent forhold karakteriseres som en relation mellem to parter. Den første part er en person kaldet en *principal*, der engagerer en anden part, kaldet en *agent*, til at træffe nogle beslutninger for sig. Det teoretiske problem, som denne teori søger at finde en løsning på er, hvorledes der kan udformes en incitamentsforenelig kontrakt. “*Det er en kontrakt, der er udformet således, at det i videst mulige omfang bliver i agentens egeninteresse at handle på en måde,*

²⁶ Evald, J. (2016), s. 149

²⁷ Knudsen, C. (1994), s. 58

²⁸ Knudsen, C. (1997), s. 115 ff. (Cyert & March (1963))

der er i overensstemmelse med principalens interesser."²⁹ Principal-agent teorien anvendes i nærværende afhandling til at undersøge, hvordan arbejdsgiverens- og arbejdstagerens interesser kan forenes gennem en optimal kontrakt og dermed mindske muligheden for adverse selection³⁰ og moral hazard³¹. Endvidere ses der på, om der er økonomiske fordele ved at vælge en stilling som lønmodtager.

Nytteteori betragter de nyuddannedes adfærd som resultatet af ønsket om at få mest ud af de begrænsede ressourcer, der er til rådighed. Når de nyuddannede stilles i en situation, hvor de skal tage stilling til arbejdstilhørsforhold, vil de tage valget på baggrund af det, der maksimerer deres egen nytte.³² I afhandlingen anvendes nytteteorien også til at illustrere, hvordan de økonomiske faktorer har en indvirkning på valget af henholdsvis en lønmodtagerstilling eller et virke som selvstændig konsulent, og dermed også i hvilke situationer, der opstår en kaldor-hicks efficient tilstand (en samfundsoptimal tilstand).³³

1.5.2.3. Strategisk kontrahering

På samme måde som principal-agent teorien bliver anvendt til at undersøge, hvordan arbejdsgiverens- og arbejdstagerens interesser kan forenes, anvendes strategisk kontrahering til at undersøge, hvordan virksomhedens og den selvstændige konsulents interesser kan forenes gennem et kontraktforhold. Strategisk kontrahering fokuserer på kontraktrelationen, og har til formål at skabe konkurrencemæssige fordele, og fælles optimering.³⁴ Til formålet skal der være en høj grad af perfekt information og den asymmetriske information skal mindskes.³⁵ Selvom strategisk kontrahering typisk har fokus på samarbejde mellem parter med en relativ langvarig kontrakt, anvendes strategisk kontrahering i nærværende afhandling på selvstændige konsulenter, som typisk kun er i virksomheder i en kortere periode.³⁶

²⁹ Knudsen, C. (1997), s. 164 ff.

³⁰ Dutta, P. K. (1999), s. 395: *The general setting, in which some players have better information, is known as the problem of adverse selection.*

³¹ Dutta, P. K., (1999), s. 293: *A principal-agent problem has a moral-hazard component when the principal is unable to simply force the agent to act according to his interests.*

³² Tvarnø, C., m.fl. (2017), s. 432

³³ Eide, E. & Stavang, E. (2018). s. 34

³⁴ Østergaard, K. (2016), s. 435

³⁵ Østergaard, K. (2016), s. 438

³⁶ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 244 ff.

1.5.2.4. Transaktionsomkostningsteorien

Ifølge transaktionsomkostningsteorien eksisterer virksomheder kun, idet der er forbundet omkostninger ved at anvende markedet. Virksomheden bliver set som en fiktiv juridisk enhed, hvor den enkelte transaktion gøres til den basale analyseenhed i stedet for virksomheden, og der ses hertil på eksistensen af de omkostninger, der er ved at indhente informationer, udforme kontrakter samt overvåge og eventuelt retsforfølge disse.³⁷ Disse omkostninger opstår på grund af agents begrænsede rationalitet og opportunistiske adfærd.³⁸

Transaktionsomkostningsteorien anvendes til at belyse, hvorvidt det vil være mest omkostningsfuldt for virksomheden at hyre en lønmodtager eller en selvstændig konsulent i forbindelse med udarbejdelse af en incitamentsforenelig kontrakt parterne imellem.

1.5.2.5. Retsøkonomi

I sammenhæng med retspolitikken anvendes retsøkonomien. Overordnet er den retsøkonomiske metode relevant i de situationer, hvor juraen og økonomien har fælles berøringsflader. “*Retsøkonomi kan defineres som økonomiske teorier anvendt til analyse af rettens opståen, virkning og udvikling.*”³⁹ Teorien forudsætter, at samfundets ressourcer anvendes efficient, og at aftaler eller lovgivning derfor udarbejdes med det formål at opnå en optimal velfærd for samfundet som helhed, og ikke for det enkelte individ.

Retsøkonomien anvendes i afhandlingen til at analysere, hvordan de arbejdsretlige regler eventuelt bør være i et samfundsmæssigt og økonomisk optimalt lys.⁴⁰

1.5.3. Analyse af forhold der taler for at være selvstændig konsulent

Afhandlingens analyser og diskussioner underbygges af *Freelanceundersøgelsen*⁴¹, som er udarbejdet af Worksome. Undersøgelsen viser statistikker af, hvorfor flere personer vælger et virke som selvstændig konsulent/freelancer.

³⁷ Knudsen, C. (1997), s. 209

³⁸ Knudsen, C. (1997), s. 213

³⁹ Skovbo, E. A. (2004)

⁴⁰ Tvarnø, C., m.fl. (2017), s. 430

⁴¹ Buhl, C., Freelanceundersøgelsen 2019

1.6. Kildekritik

På baggrund af vores uddannelse er indholdet af rapporter, statistikker mv., ikke eftertjekket og der er ikke udarbejdet egen empiri. Vi vil forholde os kildekritisk til undersøgelser og artikler.

I afhandlingens kapitel 6 inddrages og diskuteres en Freelanceundersøgelse fra 2019.⁴² Denne undersøgelse er foretaget af virksomheden Worksome, som oplyser, at den består af iværksættere med erfaringer inden for ledelse, digitale løsninger og HR.⁴³ Den er altså en markedsplads for freelancere og konsulenter, og har til formål at hjælpe disse med at komme i kontakt med virksomheder, som de kan udføre arbejdsopgaver for.

Da undersøgelsen er foretaget af personer, der selv har et virke som selvstændige konsulenter, skal det understreges, at undersøgelsen kan være farvet af disses egne interesser. Undersøgelsen tager sit udgangspunkt i 1203 korrespondenters besvarelser, og undersøgelsen er foretaget fra den 15. december 2018 til den 15. januar 2019. Da undersøgelsen har sit fokus på de data, som er indsamlet fra anonyme individer, vil dette dog tale imod, at undersøgelsen er farvet af Worksomes egne interesser.

Flertallet af korrespondenterne har en lang videregående uddannelse, som er forenelig med nærværende afhandling. Majoriteten er dog mænd, idet 63,4 % af korrespondenterne er mænd og kun 36,2 % er kvinder - de sidste 0,4 % vil ikke oplyse kønnet.

I denne afhandling er fokus lagt på nyuddannede akademikere, hvilket vil sige, at der fokuseres på de nyeste generationer. Af undersøgelsen fremgår, at 33,8 % af korrespondenterne er mellem 18-39 år, og resten er ældre. Dette betyder, at undersøgelsen ikke udelukkende tager stilling til unge nyuddannede, som afhandlingens fokus er på. Tallene giver derfor ikke et helt klart billede af, hvilket arbejds-tilhørsforhold nyuddannede vil vælge, men snarere et mere generelt blik herpå.

Yderligere anvendes en rapport udarbejdet af Rambøll Management - IDA og DJØF, med titlen; *“Viden der virker! Sådan skaber selvstændige konsulenter værdi.”*⁴⁴ Rapporten er udarbejdet i 2007, og er derfor som sådan ikke ny. Dog mener vi fortsat, at rapporten er relevant og brugbar for nærværende

⁴² Buhl, C., Freelanceundersøgelsen 2019

⁴³ Worksome, Team Worksome

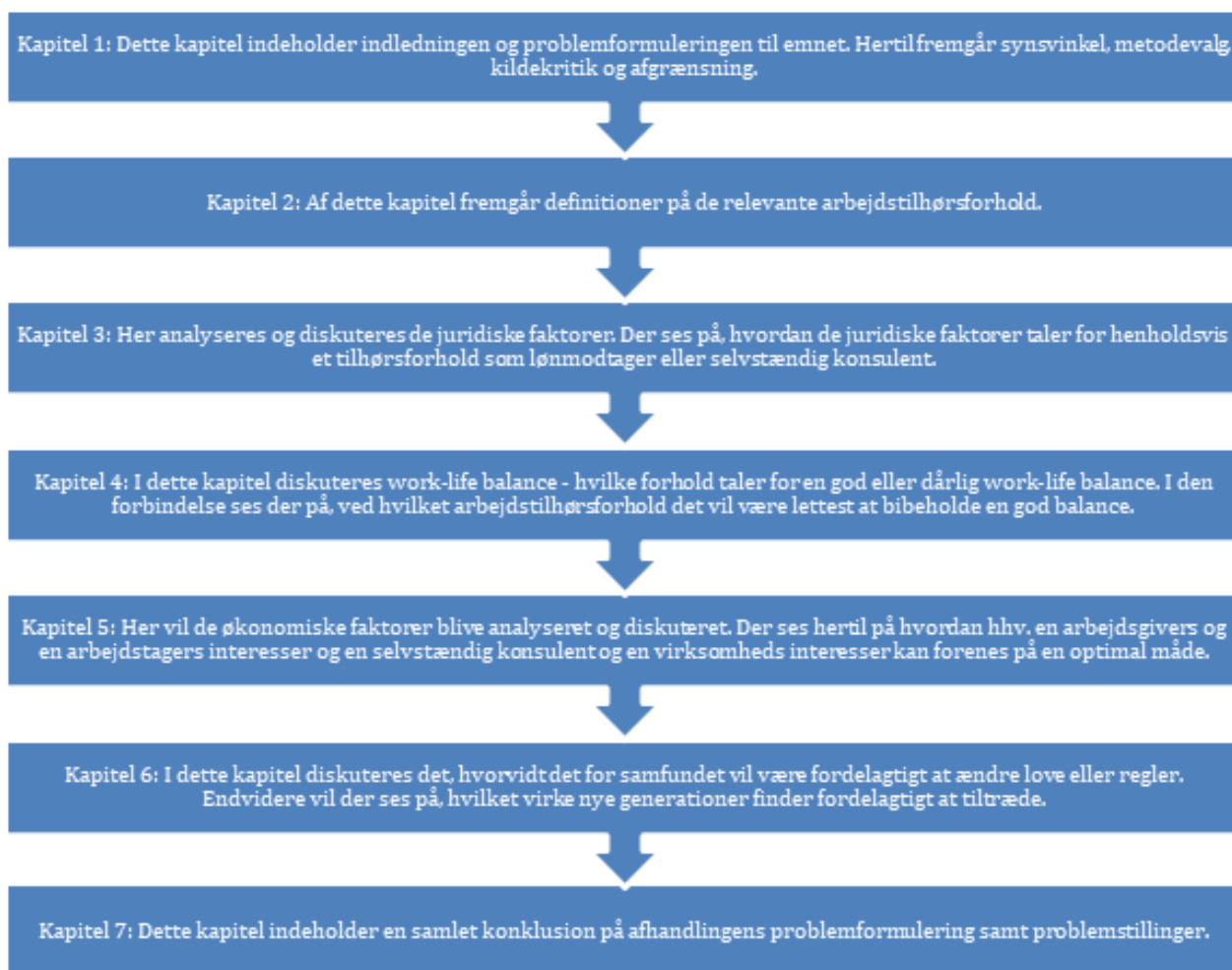
⁴⁴ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007)

afhandling. Rapporten anvendes til at fastlægge, hvorfor virksomheder har et ønske om at booke selvstændige konsulenter til at udføre arbejdsopgaver, frem for at ansætte en fast medarbejder. Dette vil blandt andet blive diskuteret i kapitel 5.

Afhandlingen vil hertil referere til bøger og artikler. Vi er klar over, at disse kilder ikke vejer særlig tungt, og ikke har retskildemæssig værdi. Kilderne kan dog vise nogle forhold, som ikke kan findes gennem de retskilder, der er anvendt i afhandlingen, hvorfor vi mener, at disse er relevante.

1.7. Struktur

Afhandlingen er inddelt i 7 kapitler.



Kapitel 2: Arbejdsmarkedet

2.1. Indledning

Den danske arbejdsmarkedsmodel (den danske model) bygger på Septemberforliget af 1899. Septemberforliget, som senere blev erstattet af Hovedaftalen indgået mellem Landsorganisationen i Danmark (LO), som i dag er Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), og Danmarks Arbejdsgiverforening (DA), fastlagde at begge parter var forhandlingsberettigede parter. Forliget indførte samtidig kollektive overenskomster som reguleringsmåde når løn og arbejdsvilkår skulle ændres. Fagbevægelsen fik ret til at indgå kollektive overenskomster og ret til at konflikte, hvortil arbejdsgiveren fik ledelsesretten og instruktionsbeføjelserne.⁴⁵ Modellen er præget af samarbejdet mellem staten og arbejdsmarkedets parter⁴⁶ - DA og FH på den ene side og staten på den anden side. Staten er det offentlige markeds aftalepart.⁴⁷

Den danske model fokuserer på tre områder: trepartssamarbejde, kollektive overenskomster og høj organisationsgrad. Trepartssamarbejdet er statens samarbejde med henholdsvis DA og FH. Her fastlægges de overordnede rammer for det danske arbejdsliv.

Den danske model er især kendetegnet ved de kollektive overenskomster. Overenskomsterne fastlægger de specifikke branchers løn- og arbejdsvilkår, og opstår på baggrund af forhandlinger og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Så længe arbejdsmarkedets parter selv kan forhandle sig frem til overenskomsternes indhold, blander staten sig for så vidt muligt ikke⁴⁸.

For at de kollektive overenskomster kan have den fulde effekt, er det væsentligt, at der er en høj organisationsgrad - det vil sige, at det er væsentligt, at virksomhederne er en del af de relevante arbejdsgiverorganisationer og/eller tiltræder de relevante overenskomster, således at disse omfatter flest mulige personer og faggrupper.⁴⁹

⁴⁵ Ibsen, F. & Stamhus, J. (2016). s. 271 ff.

⁴⁶ Beskæftigelsesministeriet, *Den danske model*

⁴⁷ Ibsen, F. & Stamhus, J. (2016). s. 271

⁴⁸ Beskæftigelsesministeriet, *Den danske model*

⁴⁹ Workplace Denmark, *Det danske arbejdsmarked*

Foruden den danske model er der også den arbejdsretlige regulering. Denne indeholder nogle love, der er kendetegnet ved, at de beskytter lønmodtagerne på arbejdsmarkedet. Lovene indeholder pligter, som arbejdsgiverne skal overholde, men også pligter som lønmodtagerne skal overholde. Lovene har forskellige formål, og det er hertil forskelligt, om lovene beskytter alle lønmodtagere, som eksempelvis ferieloven gør, eller om de kun beskytter grupper af lønmodtagere, som eksempelvis funktionærloven gør.

Som nævnt tidligere har EU-retten stor påvirkning på den danske regulering, idet flere love udspringer af direktiver fra EU. I Danmark har vi den danske model bestående af kollektive overenskomster, som det danske arbejdsmarked i høj grad er bygget op om og derfor indeholder flere af lovene mulighed for at anvende disse i stedet for loven. Dog forudsætter dette, at overenskomsten er i overensstemmelse med det bagvedliggende direktiv.⁵⁰

2.2. Lønmodtager

I dansk ret har lønmodtagerbegrebet ingen almen definition. For at fastlægge lønmodtagerbegrebet, er man derfor nødt til at se individuelt på de enkelte ansættelsesretlige love. Hvorvidt der er tale om et lønmodtagerforhold beror på en række faktorer, dog defineres en lønmodtager oftest som en person, der modtager løn for personligt arbejde i et arbejdsgiver-/arbejdstagerforhold.⁵¹ Dette fremgår endvidere både af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2 og ferielovens § 1, stk. 2, der begge definerer begrebet, som *“personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.”*

Af funktionærloven fremgår det af § 1, stk. 2, at lønmodtagerbegrebet defineres ved en person, der *“indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instrukser”*. Ud fra henholdsvis ansættelsesbevisloven, ferieloven og funktionærloven, vil en lønmodtager altså være en person, der arbejder for en arbejdsgiver, og det er hertil arbejdsgiveren, der bestemmer, hvilke opgaver personen skal udføre, og det er ligeledes arbejdsgiveren, der betaler løn til personen for det udførte arbejde.

Lønmodtagerbegrebet er også blevet berørt af EU-Domstolen i sag C-3/87 Agegate Ltd. Af sagens præmis 35 fremgår det, i overensstemmelse med ovennævnte love, at det væsentligste kendetegn ved

⁵⁰ Beskæftigelsesministeriet, *Arbejdsretlige love*

⁵¹ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 23 ff.

arbejdsforholdet skal være, at en person i en given periode skal præstere en ydelse mod at få vederlag og anvisninger fra arbejdsgiveren.

2.3. Selvstændig konsulent

Ved ansættelsesforhold, hvor den ansatte har en så stor selvstændighed i forhold til tilrettelæggelsen af sit eget arbejde, at forholdet ikke kan anses som et tjenesteforhold, vil personen i stedet anses som selvstændig, og vil derfor ikke omfattes af den beskyttelsespræceptive arbejdsretlige lovgivning.

I arbejdsretlig sammenhæng er *konsulent* ikke et defineret begreb. Konsulenter kan både være tilknyttet en virksomhed som led i et ansættelsesforhold, og som selvstændige.⁵² Fokus i denne afhandling er på den selvstændige konsulent. En selvstændig konsulent vil, modsat en lønmodtager, være en person, der for egen regning og risiko udfører en afgrænset opgave for en virksomhed, og er dermed ikke ansat i virksomheden.⁵³

Ved at virke som selvstændig konsulent, drives der samtidig selvstændig virksomhed. Selvstændig virksomhed er økonomisk virksomhedsudøvelse for egen regning og risiko og med det mål at opnå et overskud.⁵⁴

Ved bedømmelsen af, om der er tale om en selvstændig konsulent lægges blandt andet vægt på, om konsulenten modtager løn og/eller om personen er forpligtet over for en arbejdsgiver ved en ansættelseskontrakt. Dette forhold fremgår blandt andet af cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven, hvoraf det fremgår af pkt. 3.1.1.2., at en konsulent defineres ved; *“indkomstmodtageren tilrettelægger, leder, fordeler og fører tilsyn med arbejdet uden anden instruktion fra hvervgiveren end den, der eventuelt følger af den afgivne ordre”*.

Drøftelsen af selvstændig virksomhedsbegrebet blev berørt i sag C-202/90, Ayuntamiento de Sevilla. I sagen blev det diskuteret, hvorvidt afgiftsopkræverne i sagen kunne anses for selvstændige eller

⁵² Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 25

⁵³ Sag C-3/87, præmis 35 og 36. Sagen er anlagt af The Queen mod Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd. Sagsøgeren opnåede en række licenser, og mente at disse var i strid med fællesskabsretten, hvorfor sagsøger anlagde sag om licenserne lovlighed. Sagen blev indbragt for EU-Domstolen.

⁵⁴ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 22

som parter i et arbejdsgiver-/arbejdstager-forhold. Afgiftsopkræverne fik ikke løn, og var ikke forpligtede over for kommunen gennem en ansættelseskontrakt. De havde selv ansvaret for personalet og materiellet, der kræves til virksomhedsudøvelse og bar selv den økonomiske risiko. På den baggrund kom EU-Domstolen frem til, at et virke som afgiftsopkræver må betragtes som selvstændig virksomhed.

I forbindelse med selvstændige konsulenter kan freelancere komme ind i billedet. En freelancer vil typisk være en person, der er uden fastansættelse, men tjener sine penge på enkeltopgaver. Freelancere kan enten være lønmodtagere eller selvstændige konsulenter, og det er derfor normalt nødvendigt med en konkret vurdering.⁵⁵ I nærværende afhandling ses udelukkende på freelancere, der er selvstændige konsulenter.

2.4. Konsulentaftaler

En virksomhed kan have et ønske om at anvende en ekstern selvstændig konsulent til en given opgave i virksomheden. Når virksomheden har et ønske om at anvende en ekstern konsulent, kan årsagen hertil være, at dette giver en høj grad af fleksibilitet, og samtidig vil virksomheden få tilført specialiseret viden.⁵⁶

Et problem kan dog imidlertid opstå når konsulentkontrakten, der skal udarbejdes mellem parterne, har en sådan karakter, at der reelt er tale om et ansættelsesforhold. I dette tilfælde vil "konsulenten" være underkastet de ufravigelige ansættelsesretlige regler, selvom det måske i virkeligheden ikke var meningen, at der skulle være tale om et ansættelsesforhold. En forkert klassifikation kan altså få store konsekvenser for virksomheden.⁵⁷

Der er bestemte forhold, der er afgørende for den arbejdsretlige vurdering af, om der er tale om en selvstændig konsulent, eller om der er tale om en lønmodtager.⁵⁸ Nogle af de forhold, som man skal tage stilling til, er henholdsvis, om

- arbejdsgiveren har adgang til at fastsætte generelle eller konkrete instrukser for arbejdets udførelse,

⁵⁵ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 26

⁵⁶ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 15

⁵⁷ Bech-Bruun, *Vigtige forhold ved konsulentaftaler*

⁵⁸ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 49, 55, 58, 60, 62 og 67

- konsulenten udelukkende arbejder for den samme arbejdsgiver,
- der er tale om en løbende arbejdsydelse,
- der er fastsat almindelig arbejdstid,
- aftalt opsigelsesvarsler,
- lønnen udbetales periodisk, mv.

Såfremt der sker forkert klassifikation, og konsulentforholdet derfor i virkeligheden er et ansættelsesforhold, vil virksomheden risikere at blive mødt med nogle krav, som potentielt vil have tilbagevirkende kraft fra ansættelsesforholdets begyndelse. Dette kan eksempelvis være, at personen i så fald har krav på løn under sygdom, længere opsigelsesvarsel, ferie med løn, feriegodtgørelse, osv.

Selvom man skal være opmærksom på ikke at få udarbejdet en misvisende kontrakt, vil der alligevel være nogle forhold, som altid bør indgå i en konsulentaftale.⁵⁹ Udgangspunktet er, at der er aftalefrihed mellem parterne, og det er derfor aftalefriheden, som er det bærende element i dette forhold. Først og fremmest er det vigtigt for aftaleparterne at få fastlagt, hvad baggrunden for konsulentaftalen er. Herudover skal aftalens ikrafttræden og ophør aftales, samt hvad adgangen til opsigelse og ophævelse er. Det er dog også vigtigt at få fastlagt i kontrakten, hvordan håndtering af interessekonflikter og uoverensstemmelser skal foregå, og hvem der har ansvaret ved fejl.

⁵⁹ Bech-Bruun, *Vigtige forhold ved konsulentaftaler*

Kapitel 3: Juridiske forhold

3.1. Indledning

På området for henholdsvis lønmodtagere og selvstændige konsulenter, er det ikke nødvendigvis de samme regler i lovgivningen, der gælder, og det er ikke alle regler, der gælder i det samme omfang for de to områder. Mange af de arbejdsretlige love indeholder både pligter for arbejdsgiverne, men nogle også for lønmodtagerne. Der er love, der sikrer en række minimumsrettigheder, som eksempelvis ansættelsesbevisloven, regler for arbejdstid, mv.⁶⁰ Hertil er der love, som udelukkende regulerer, og giver rettigheder til bestemte grupper af lønmodtagere, herunder funktionærloven.

3.2. Lovbaseret rettigheder for lønmodtagere

Når man er lønmodtager med en længerevarende høj akademisk uddannelse, vil det være sandsynligt, at vedkommende vil få en ansættelse, der er omfattet af funktionærloven. Dette betyder, at man som lønmodtager vil have en sikkerhed i form af rettigheder, der dækker i de tilfælde man bliver syg, afskediget, skal på barsel, mv. Herudover kan der være overenskomster, som dækker ens arbejdsplads, og som også er med til at sikre lønmodtageren rettigheder.

3.2.1. Opsigelsestid

Funktionærloven⁶¹ er en lov, der kun gælder for en bestemt type af lønmodtagere. Efter lovens § 1, stk. 1, litra a-d, gælder lovgivningen udelukkende for personer, der er beskæftiget i henholdsvis handels- og kontorarbejde, teknisk- og klinisk bistandsydelse, eller på vegne af sin arbejdsgiver leder, eller fører tilsyn med udførelsen af andres arbejde.

Når man som lønmodtager er omfattet af funktionærloven, vil man være beskyttet af de regler, der gælder for opsigelse. Af funktionærlovens § 2, stk. 1 fremgår det, at arbejdsforholdet kun kan bringes til ophør, såfremt det relevante opsigelsesvarsel efter funktionærlovens § 2, stk. 2, nr. 1 og 2 og stk. 3 er overholdt. Af denne bestemmelse fremgår, at når lønmodtageren har været ansat i virksomheden i under seks måneder, så kan arbejdsgiveren afskedige lønmodtageren, med et varsel på én måned, jf. nr. 1. Efter seks måneders ansættelse vil opsigelsesvarslet være på tre måneder, jf. nr. 2. For hvert

⁶⁰ Beskæftigelsesministeriet, *Arbejdsretlige love*

⁶¹ LBK nr. 1002 af 24/08/2017

tredje år lønmodtageren har været ansat i virksomheden, vil opsigelsesvarslet forhøjes med én måned, dog højst til seks måneder.

Såfremt lønmodtageren selv ønsker at opsiges sin stilling, kan dettes gøres med et varsel på én måned med ophør ved en måneds udgang, jf. funktionærlovens § 2, stk. 6. Lønmodtagerne vil uanset anciennitet have et eget opsigelsesvarsel på én måned, og har derfor bedre forhold, end virksomheden har, idet en virksomheds opsigelsestid stiger i forbindelse med lønmodtagerens voksende anciennitet. Såfremt arbejdsgiveren afskediger lønmodtageren efter mere end seks måneders ansættelse, vil lønmodtageren have en ekstra sikkerhed i form af et længere opsigelsesvarsel, og dermed have længere tid til at finde et nyt arbejde. Omvendt, hvis lønmodtageren selv finder et nyt arbejde, så vil lønmodtageren have mulighed for at starte det nye sted, når løbende måned plus én måned er gået. Virksomheden har derimod ikke længe til at finde en ny medarbejder, såfremt den har brug for dette.

Når man som lønmodtager er omfattet af funktionærloven, gælder der ydermere et saglighedskrav. Der er altså her et krav om, at arbejdsgiveren skal begrunde en afskedigelse af lønmodtageren. Det fremgår af funktionærlovens § 2 b, at såfremt lønmodtageren har været uafbrudt beskæftiget i mindst ét år før afskedigelsen, og afskedigelsen ikke kan anses som rimelig begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens egne forhold, så skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse til lønmodtageren. Størrelsen på godtgørelsen er ikke fast bestemt, men beror på en vurdering af lønmodtagerens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, jf. lovens § 2 b, 2. pkt. Dette er igen med til at beskytte lønmodtageren, idet denne sikres flere penge, i form af godtgørelsen, og dermed vil kunne "overleve" længere uden job.

Et konkret eksempel hvor saglighedskravet var relevant, var i SØ- og Handelsrettens dom U.2013.2814S⁶². I sagen blev en medarbejder, der var ekspeditionsmedarbejder og samtidig havde opgaver, hvor medarbejderen skulle varetage den daglige drift, fordele arbejdsopgaverne, stå for ferieplanlægning, lagerstyring, mv., afskediget. Efter funktionærlovens § 1, stk. 1, litra a og c, var medarbejderen funktionær, hvorfor funktionærlovens bestemmelser var gældende. Medarbejderen blev afskediget med den begrundelse, at der var "*manglende ordretilgang og deraf følgende omstruktureringer i virksomheden*". Virksomheden havde økonomiske problemer, og der var derfor behov for effektiviseringer. Hovedparten af medarbejderens opgaver skulle fortsat bestå efter hans fratræden,

⁶² U.2013.2814. S.H.D. 28. juni 2013 i sag F-4-12

det skulle blot være en afdelingsleder, der skulle varetage opgaverne fremover. Da medarbejderen havde erfaring med daglig drift, og det ifølge arbejdsbeskrivelsen ikke var en forudsætning for at bestride afdelingslederstillingen, at man skulle have særlige IT-kompetencer, kom Sø- og Handelsretten frem til, at afskedigelsen ikke var rimelig begrundet i virksomhedens forhold. Medarbejderen var derfor berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. I forbindelse med fastlæggelse af beløbet af godtgørelsen, blev medarbejderens anciennitet, samt alt foreliggende taget til følge, og beløbet blev derfor fastlagt til fire måneders løn.

I stedet for at være omfattet direkte af funktionærlovens regler, vil en lønmodtager kunne være omfattet af en overenskomst, som eksempelvis ATP-overenskomsten⁶³. Heraf fremgår, at funktionærlovens opsigelsesvarsel gælder for lønmodtagere omfattet af denne overenskomst, jf. dennes § 11. Reglerne her er altså sammenkoblet. En lønmodtager vil også kunne være omfattet af andre overenskomster, hvor der ikke nødvendigvis står, at det er funktionærlovens opsigelsesvarsel, der gælder. Dog vil nyuddannede akademikere med en længerevarende uddannelse, som eksempelvis en cand.merc.(jur.), typisk være omfattet af funktionærloven.

Uanset om lønmodtageren er omfattet af funktionærloven, eller en overenskomst der henviser til andre varsler, end dem der er givet i funktionærloven, vil det altid skulle fremgå af ansættelsesbeviset, hvilket opsigelsesvarsel der gælder for lønmodtageren, jf. ansættelsesbevislovens⁶⁴ § 2, stk. 2, nr. 7. Dette giver en tryghed for lønmodtageren, da denne dermed altid er vidende om sine rettigheder vedrørende varsel ved opsigelse fra arbejdsgiveren og omvendt også vidende om krav til varsel for egen opsigelse. Der kan endvidere aftales et længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side, dog under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side tilsvarende forlænges, jf. funktionærlovens § 2, stk. 6.

Alt i alt vil en lønmodtager både have gode forhold, når det kommer til lønmodtagerens egen opsigelse, men også når det gælder arbejdsgiverens opsigelsesvarsel af lønmodtageren. Dette fremgår blandt andet af funktionærloven, men kan også fremgå af forskellige andre overenskomster. Det lange opsigelsesvarsel for arbejdsgiveren og det korte opsigelsesvarsel for lønmodtageren selv er altså med

⁶³ Overenskomst 2018: *Overenskomst for jurister, økonomer og magistre*

⁶⁴ LBK nr. 240 af 17/03/2010

til at give en høj sikkerhed for lønmodtageren, som sikres penge og tid til at finde nyt arbejde ved opsigelse. Ved egen opsigelse sikres der en høj grad af fleksibilitet til at kunne starte nyt job hurtigt.

3.2.2. Retten til løn under sygdom

En lønmodtager som er omfattet af funktionærloven, har ligeledes rettigheder under sygdom. Først og fremmest anses sygdom som udgangspunkt som lovligt forfald. Dette fremgår af funktionærlovens § 5, stk. 1, 1. led. Det betyder, at såfremt lønmodtageren bliver syg, så vil arbejdspladsen skulle betale løn under sygdom, så længe sygdommen varer.

På den anden side, vil sygdom ikke blive anset som lovligt forfald, såfremt lønmodtageren selv har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller såfremt lønmodtageren ikke har oplyst om en sygdom, som denne har, jf. funktionærlovens § 5, stk. 1, 2. og 3. led. Dette giver virksomheden en form for sikkerhed, når den ikke skal udbetale løn til lønmodtageren, hvis denne selv er skyld i sit fravær. Herudover skal lønmodtageren godtgøre, at denne faktisk er syg. Denne situation var omdrejningspunktet i sagen U.1973.75H⁶⁵. Her sygemeldte en medarbejder sig den 19. april og mødte først på arbejde igen den 29. april, hvorefter han blev bortvist under henvisning til funktionærloven § 4. Arbejdsgiveren havde den 24. april bedt medarbejderen om at sende en lægeerklæring, men dette skete aldrig. Herudover oplyste medarbejderen, at han havde været sengeliggende på grund af influenza. Dog havde både medarbejderens bror og forældre været på besøg, og han havde regelmæssigt kunne handle ind. Højesteret kom frem til, at medarbejderens udeblivelse ikke kunne skyldes sygdom, og at bortvisningen derfor var berettiget. Medarbejderen skulle herefter betale en godtgørelse på kr. 5.000 til virksomheden.

Selvom funktionærloven indeholder regler, der generelt er til for at give lønmodtagerne en sikkerhed, så er funktionærloven overordnet udarbejdet for at sikre retsforholdet mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, og har derfor også til hensigt at sikre arbejdsgiverne visse rettigheder. Dette kommer til udtryk i funktionærlovens § 5, stk. 2, hvoraf fremgår at *“Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage.”* Det er dog afgørende, at afskedigelsen herefter

⁶⁵ U.1973.75H. H. D. 4. december 1972 i sag II 65/1972

sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 dage, og at lønmodtageren fortsat er sygemeldt på opsigelsestidspunktet, jf. U.1973.555H.⁶⁶

Hvis der er tale om en lønmodtager, der ikke er omfattet af funktionærloven, og heller ikke er omfattet af en overenskomst, hvortil funktionærlovens regler finder anvendelse, vil lønmodtageren i stedet have ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens regler.⁶⁷ For at en lønmodtager har krav på sygedagpenge fra arbejdsgiveren, skal lønmodtageren opfylde beskæftigelseskravet, jf. § 3, stk. 1, nr. 1 og 2. Herefter skal lønmodtageren, for at have ret til sygedagpenge, have været ansat i de sidste otte uger før fraværet og i denne periode skal lønmodtageren have været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.

Såfremt lønmodtageren ikke har krav på sygedagpenge fra arbejdsgiveren, vil lønmodtageren i stedet kunne få sygedagpenge fra kommunen, hvis lønmodtageren opfylder de krav der fremgår af sygedagpengelovens § 4, stk. 1, nr. 1-4. Dette vil dog ikke berøres yderligere i afhandlingen. Typisk vil en nyuddannet med en længerevarende akademisk uddannelse komme i job, hvortil funktionærlovens regler finder anvendelse. Derfor vil lønmodtagere, der er relevante i nærværende afhandling, typisk have ret til løn under sygdom så længe sygdommen varer.

Der er altså på sygdomsområdet både en sikkerhed for lønmodtagere og arbejdsgivere. Arbejdsgiveren har en sikkerhed, idet denne udelukkende skal betale løn til lønmodtageren, når lønmodtageren kan bevise, at fraværet faktisk skyldes sygdom, og at der ikke foreligger misligholdelse fra lønmodtagerens side. Herudover vil der, når dette er fastlagt i ansættelseskontrakten, gælde en 120 dages syge regel. Disse forhold er samtidig en ulempe for lønmodtageren, idet denne selv har en bevisbyrde at bære. Omvendt er det en sikkerhed for lønmodtageren, at denne oppebærer løn under sygdom, således at lønmodtageren ikke går ned i løn ved sygdom.

⁶⁶ U.1973.555H. D. 25. maj 1973 i sag II 324/1972. Sagen omhandlede en kvinde, der havde en stilling som telefonistinde og var funktionæransat. Det blev i ansættelseskontrakten fastsat, at 120-dages syge reglen skulle gælde. Denne fremgår af funktionærlovens § 5, stk. 2 og siger, at når den ansatte har oppebåret løn under sygdom i 120 dage inden for et tidsrum på 12 på hinanden følgende måneder, kan medarbejderen afskediges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang. For at betingelsen er opfyldt, skal afskedigelsen ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 dage og medarbejderen skal fortsat være syg. Det fandtes i sagen overvejende betænkeligt at fastslå, at opsigelsen ikke var afgivet i umiddelbar tilknytning til de 120 dage, de 120 sygedage var nået den 5. januar 1972 og medarbejderen blev først afskediget d. 13. januar 1972. Højesteret kom dog frem til, at virksomheden vandt sagen.

⁶⁷ LBK nr. 1047 af 28/10/2004

Det vil altså være en fordel for en nyuddannet akademiker at vælge en stilling som lønmodtager, idet der er høj sikkerhed i form af funktionærlovens- og/eller overenskomsters regler, der giver lønmodtageren ret til løn under sygdom. Såfremt funktionærloven og overenskomsten ikke sikrer lønmodtageren løn under sygdom, vil lønmodtageren i stedet få ret til sygedagpenge fra enten arbejdsgiveren eller kommunen, når en række betingelser opfyldes.

3.2.3. Retten til ferie

Efter ferielovens⁶⁸ § 1 gælder ferieloven for lønmodtagere, og disse har derfor ret til ferie og feriegodtgørelse eller ferie med løn og ferietillæg efter denne lovs bestemmelser.

En lønmodtager har ret til at afholde minimum fem ugers ferie om året, hvoraf fire uger skal afholdes, og den sidste uge kan enten overføres eller udbetales, jf. ferielovens § 19, stk. 1. Nogle lønmodtagere vil dog have flere ugers ferie end fem uger. Dette vil afhænge af den individuelle aftale lønmodtageren har med arbejdsgiveren, eller hvilken overenskomst arbejdspladsen er omfattet af.⁶⁹ Lønmodtageren vil altså være sikret ferie og dermed en pause fra arbejdslivet. Det fremgår endda af ferielovens § 4, stk. 1, at lønmodtageren ikke kan give afkald på sin ret til ferie, hvorfor denne skal afholdes. Lønmodtageren kan dermed ikke tvinges til at lade være med at afholde sin ferie.

At lønmodtagere er sikret minimum fire ugers fri fra arbejdspladsen om året, er blandt andet med til at give dem en bedre work-life balance. Dette ses når lønmodtagere i disse perioder har mulighed for at bruge mere tid med familie, venner og på andre aktiviteter, som den enkelte ellers ikke vil have tid og overskud til i arbejdsperioder. Forholdet om work-life balance vil yderligere berøres i kapitel 4.

På området for lønmodtageres ferierettigheder er der netop sket en udvikling, som er med til at gøre feriesystemet lettere at forholde sig til. Udviklingen er påkrævet, idet Danmark ikke overholdt EU's arbejdstidsdirektiv.⁷⁰ Af direktivets artikel 7, stk. 1 fremgår det, at *“Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis”*. Problemstillingen i Danmark opstod blandt andet, fordi nyuddannede,

⁶⁸ LBK nr. 1025 af 04/10/2019

⁶⁹ Ret & Råd Advokater, *Feriefridage/den 6. ferieuge*, og Overenskomst 2018: *Overenskomst for jurister, økonomer og magistre*, § 14

⁷⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003

der trådte ud på arbejdsmarkedet, først optjente ret til betalt ferie, når der var gået et ferieår. Alle havde dermed ret til 25 dages ferie, bare ikke betalt af arbejdsgiveren, medmindre ferien var optjent. Efter arbejdstidsdirektivet skal alle lønmodtagere have ret til mindst fire ugers betalt ferie om året, og dette vil først være muligt for nye på arbejdsmarkedet, når de har været på arbejdsmarkedet i ét år. Derfor blev Danmark nødt til at lave deres feriesystem om.

Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft, hvortil Danmark nu får det der kaldes samtidighedsferie, som betyder, at man som lønmodtager vil have mulighed for at afholde sin ferie i takt med, at man optjener den. Herudover vil ferieafholdelsesperioden gå fra 1. september til 31. december året efter, hvilket betyder, at lønmodtagerne nu får mulighed for at afholde deres ferie over en længere periode.⁷¹ Dette er en positiv ændring for de lønmodtagere, som har travlt på deres arbejdsplads, og som måske har svært ved at nå at få afholdt alt sin ferie.

Så vidt det er muligt, skal arbejdsgiveren imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår denne ønsker at afholde sin ferie, jf. ferielovens § 15, stk. 1. Dog er arbejdsgiveren også nødt til at tage hensyn til virksomhedens drift. Arbejdsgiveren har, såfremt det ikke kan være anderledes, mulighed for at varsle lønmodtageren at afholde hovedferie med et varsel på tre måneder inden hovedferien skal afholdes. Varsel for afholdelse af øvrige feriedage, skal gives senest én måned inden disse feriedage skal afholdes, jf. lovens § 15, stk. 2. Hovedferien vil typisk være den der ligger i sommerferien, altså mellem 1. maj og 31. august. Øvrige feriedage kan fordeles over resten af året.

Lønmodtageren har altså ret til ferie i løbet af året efter ferielovens regler. Dette er med til at skabe en positiv work-life balance, og herudover opnår lønmodtagere en længere ferieafholdelsesperiode. Det er en stor fordel, at lønmodtagere som udgangspunkt selv kan bestemme, hvornår denne ønsker at afholde sin ferie. Dog vil lønmodtagere kunne varsles at afholde ferie, såfremt der er driftsmæssige årsager hertil.

3.2.4. Retten til barsel

Retten til barsel er for lønmodtagere hjemlet i barselsloven⁷², eller i de kollektive overenskomster. Formålet med barselsloven er at sikre retten til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption,

⁷¹ Betænkning nr. 1568, s. 63 ff.

⁷² LBK nr. 106 af 02/02/2020

samt retten til at modtage barseldagpenge under fraværet, jf. lovens § 1. Retten til dagpenge under barselsorlov er desuden hjemlet i sygedagpengeloven kapitel 7.

For som lønmodtager at være sikret retten til barseldagpenge i forbindelse med barselsorloven, skal betingelserne i lovens § 27, stk. 1 være opfyldt. Kravene går ud på, at lønmodtageren skal være beskæftiget, og det i minimum 160 timer inden for de seneste fire måneder. I tre af de fire måneder, skal der have været en beskæftigelse på 40 timer. Er ovenstående ikke opfyldt, vil lønmodtageren stadig have krav på barseldagpenge, hvis en af følgende betingelser er opfyldt:

- lønmodtageren har ret til arbejdsløshedsdagpenge,
- denne er berettiget til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, eller
- når lønmodtageren inden for den senest måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse med en varighed på minimum 18 måneder, mv.,

jf. barselslovens § 27, stk. 1, nr. 1-6. Udbetaler en arbejdsgiver løn under fravær til lønmodtageren, er arbejdsgiveren berettiget til at få udbetalt de barseldagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra Udbetaling Danmark, jf. lovens § 39, stk. 1.

Sammenlagt sikrer barselsloven lønmodtagerne 52 ugers orlov med ret til barseldagpenge.⁷³ Nogle af disse uger kan fordeles mellem forældrene. I medfør af barselslovens kapitel 4 har en kvindelig lønmodtager ret til fravær, når det skønnes, at der er fire uger til fødslen. Den kvindelige lønmodtager har altså muligheden for at starte sin barsel før fødslen. Efter fødslen er der ret til 14 ugers barselsorlov, hvortil en mandlig lønmodtager har ret til to ugers fædreorlov, jf. lovens § 7, stk. 1 og 3. Efterfølgende er der ret til forældreorlov i op til 32 uger, som kan fordeles mellem begge forældre, jf. barselslovens § 9. De 32 uger kan forlænges til enten 40 eller 46 uger, jf. barselslovens § 10. Desuden er der ret til fravær ved forebyggende graviditetsundersøgelser, hvis disse finder sted i arbejdstiden.

Nyuddannede, uden tilknytning til arbejdsmarkedet opfylder ikke kravet om beskæftigelse, men vil oftest have afsluttet deres erhvervsmæssige uddannelse inden for én måned, og vil dermed være sikret retten til barseldagpenge, jf. § 27, stk. 1, nr. 4. En erhvervsmæssig uddannelse er en uddannelse, der kvalificerer til job direkte efter endt uddannelse.⁷⁴ Dette er en relevant faktor, for en nyuddannet, der er gravid ved uddannelsens afslutning, og har terminsdato inden for én måned efter endt uddannelse.

⁷³ Barselslovens §§ 6, 7, 9 og 10

⁷⁴ Borger.dk, *Studerende og nyuddannet på barsel* – under rubrikken: Kan jeg få barseldagpenge som nyuddannet?

Er dette tilfældet, kan det være en faktor, der taler for at vælge en lønmodtagerstilling, idet vedkommende er sikret retten til barselsorlov med barselsdagpenge.

Er det ikke relevant for den nyuddannede at skulle på barselsorlov kort tid efter endt uddannelse, vil det ikke i samme grad, som i ovenstående eksempel, være en faktor der taler for en lønmodtagerstilling. Det skyldes, at retten til dagpengeberettiget barselsorlov også er sikret som selvstændig konsulent, når betingelserne herfor er opfyldt. Se mere om dette i afsnit 3.3.1.4. nedenfor.

Selvom retten til barselsorlov med dagpenge tillige er sikret for selvstændige efter barselslovens regler, og parterne derfor umiddelbart har de samme rettigheder, så skader barselsfraværet i højere grad lønmodtageren end den selvstændige konsulent. Når den kvindelige eller mandlige lønmodtager er væk fra arbejdsmarkedet i forbindelse med barselsorlov, mister vedkommende ikke sin anciennitet, jf. ligestillingslovens⁷⁵ § 8, men ved at være væk fra sin arbejdsplads i længere tid, vil forhandlingskraften falde.⁷⁶ Hvis man senere ønsker at finde et andet job, kan dette vanskeliggøre lønmodtagerens forhandlingsposition mod andre lønmodtagere, der ikke har været væk fra arbejdsmarkedet i samme grad. De lønmodtagere der ikke har været væk fra arbejdsmarkedet, har haft længere tid til at oparbejde kompetencer og kvalifikationer, hvilket er faktorer, der er med til at styrke forhandlingspositionen, og kan i visse tilfælde være med til at oppebære en højere løn.

Med sandsynligheden for en forringet forhandlingsposition, kan det at vælge en lønmodtagerstilling, for dem med udsigt til barsel, pludselig blive mindre attraktivt, da de med tiden kan blive stillet dårligere, i forhold til de lønmodtagere, der ikke har udsigt til barsel. Dog er det muligt for lønmodtageren at genoptage arbejdet helt eller delvist under barslen, jf. § 12, stk. 1. Såfremt arbejdet genoptages helt har lønmodtageren ret til at udskyde mindst otte uger og højst 13 uger til afholdelse inden barnet fylder ni år, jf. § 11. Genoptages arbejdet i stedet delvist, vil lønmodtageren kunne aftale med arbejdsgiveren at fraværsretten forlænges med den tid, hvori arbejdet har været genoptaget, jf. § 12, stk. 2. Dette betyder, at lønmodtagerens forhandlingsposition ikke på samme måde forværres som ved afholdelse af forældreorlov på fuld tid.

⁷⁵ LBK nr. 645 af 08/06/2011

⁷⁶ Udsen, S. (1992). *Skønheden og udyret: kønsarbejdsdelingens økonomiske kompleksitet*, s. 42

Dette dilemma vil typisk være et større problem for kvinder, end for mænd, da det oftest er dem, der har den lange barsel, men med det nye direktiv om øremærket barsel⁷⁷, vil denne problemstilling i højere grad også påvirke mændenes forhandlingsposition. Af direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner artikel 3, stk. 1, litra a fremgår det, at fædreorlov defineres som *“orlov for fædre eller, hvor og for så vidt som det anerkendes i national ret, en tilsvarende anden forælder i forbindelse med et barns fødsel med henblik på at yde omsorg.”* Formålet med vedtagelsen af direktivet er blandt andet, at der ønskes en bedre balance mellem fordelingen af omsorgsforpligtelsen i hjemmet mellem arbejdstagerne inden for EU. Det skal ikke længere nødvendigvis være kvindernes primære opgave at være omsorgsperson i familien. Meningen er, at mændene skal gives et større incitament til at tage del i denne forpligtelse.⁷⁸

På trods af, at retten til barsel, som altovervejende udgangspunkt er et privilegium og en vigtig ret for lønmodtageren, kan det i nogle situationer alligevel blive en faktor, der taler imod at vælge en lønmodtagerstilling. På den anden side forsøges der nu at mindske forskelsbehandlingen mellem mænd og kvinder på barselsområdet, og det er nu meningen, at fædrene også skal tage del i forpligtelsen som omsorgsperson i familien. Spørgsmålet er så bare, om det bedre kan betale sig at vælge et virke som selvstændig konsulent. Dette diskuteres nedenfor i afsnit 3.3.1.4. og 3.4.

3.2.5. Retten til fridøgn og hviletid

Lønmodtagere har efter bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.⁷⁹ ret til en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer, jf. bekendtgørelsens § 3, jf. § 1. Lønmodtagerne skal desuden inden for hver periode på syv døgn have et ugentlig fridøgn, som skal ligge i forlængelse af den daglige hvileperiode, jf. § 4. Derudover må den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagsperiode ikke overstige 48 timer, inklusiv overarbejde, beregnet over fire måneder jf. bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivets⁸⁰ § 4.

Det vil altså sige, at lønmodtagerne er sikret retten til hvile og som minimum én ugentlig fridag. Arbejdsgiveren har dog lov til at kræve, at lønmodtagerne arbejder over, så længe 48 timers reglen

⁷⁷ Europa-Parlamentets og Rådet direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019

⁷⁸ Europa-Parlamentets og Rådet direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019, præambel nr. 10 og 11

⁷⁹ BEK nr. 324 af 23/05/2002

⁸⁰ LBK nr. 896 af 24/08/2004

ikke overskrides. Der kan dermed opstå perioder, hvor lønmodtagerne ikke opnår en sammenhængende hvileperiode på 11 timer. I disse perioder, kan den daglige hviletid nedsættes til otte timer - dette kan eksempelvis lade sig gøre i forbindelse med en virksomheds årlige regnskabs- og statusopgørelse, dog ikke mere end 14 gange i kalenderåret, jf. bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. § 8, stk. 1, nr. 3.

Denne rettighed for lønmodtagerne er med til i højere grad at skabe en balance mellem privatlivet og arbejdslivet. Dette bliver dermed en faktor mange vil vægte højt, da retten til hviletid og fridøgn i mange tilfælde taler for at vælge en lønmodtagerstilling.

Fridøgn og hviletid diskuteres og belyses endvidere i kapitel 4 om work-life-balance.

3.3. Selvstændige konsulents rettigheder

Selvstændige konsulenter tilrettelægger som altovervejende hovedregel selv deres arbejdstid og arbejdsdag. Såfremt konsulenten bookes af en virksomhed til at udføre en specifik opgave, indgås der typisk en kontrakt mellem den selvstændige konsulent og virksomheden, hvori det fastslås hvilken opgave der skal udføres, og indenfor hvilken tidsramme. Virksomheden er ikke på samme måde ansvarlig over for konsulenten, som den ville have været over for en lønmodtager, idet virksomheden ikke er forpligtet til at betale løn ved sygdom og feriepenge. Yderligere er virksomheden heller ikke forpligtet til at overholde hviletidsreglerne, da konsulenten selv tilrettelægger arbejdsdagen. Den selvstændige konsulent er altså ikke omfattet af de samme regler og rettigheder, som finder anvendelse for lønmodtagere. I Danmark er der imidlertid aftalefrihed⁸¹, hvorfor der ikke er noget til hinder for, at konsulenten individuelt med virksomheden forhandler sig frem til fordelagtige rettigheder.

3.3.1. Rettighederne

Retten til ferie, løn under sygdom mv. er ikke lovregulerede rettigheder for selvstændige konsulenter.⁸² Desuden er der ikke faste opsigelsesvarsler, hvorfor den selvstændige tillige skal have dette for øje. Når den selvstændige konsulent derfor indgår en kontrakt med en virksomhed, skal konsulenten indregne feriepenge, pension og løn til eventuel sygdom i den sum vedkommende modtager for sit arbejde i virksomheden. Det er altså den selvstændiges eget ansvar, at der er penge nok til at dække

⁸¹ Andersen, L. L. & Madsen, P. B. (2017), s. 19

⁸² Ferieloven og funktionærloven gælder alene for lønmodtagere og funktionærer, efter § 1 i begge love.

ferien, penge til pensionsopsparing mv, samt at der er aftalt retfærdige opsigelsesvarsler for begge parter.

3.3.1.1. Opsigelsestid

Når den selvstændige konsulent indgår et samarbejde med en anden virksomhed om at løse en bestemt arbejdsopgave, udarbejdes der i den sammenhæng en konsulentaftale mellem parterne.⁸³ I denne kontrakt, vil parterne skulle tage højde for opsigelsesvarsler, ligesom det er tilfældet i lønmodtagernes ansættelseskontrakter. I kontrakten kan der både aftales et “almindeligt” opsigelsesvarsel, hvilket er det varsel, som virksomheden som udgangspunkt kan opsig konsulenten med og omvendt - dette kan for eksempel være et varsel på to uger. Der kan samtidig i kontrakten være indarbejdet et opsigelsesvarsel, der vedrører en eventuel misligholdelse - her vil opsigelsesvarslet eksempelvis være aftalt til øjeblikkelig opsigelse eller dag til dag opsigelse. Set i forhold til en lønmodtagers ansættelseskontrakt, skal der altså i en konsulentkontrakt tages højde for flere opsigelsesvarsler, såfremt den selvstændige konsulent eller virksomheden ønsker at afslutte samarbejdet i forbindelse med en misligholdelse eller lignende.

Loyalitetsgrundsætningen gælder for enhver type kontrakt, og gælder således også for en konsulentkontrakt. Grundsætningen udtrykker, at begge parter skal varetage hinandens interesser, uagtet at det i aftaler mellem private virksomheder er det overordnede formål at profitmaksimere.⁸⁴ Såfremt en af parterne bryder deres pligt til at agere loyalt over for den anden part, vil der således være tale om en misligholdelse fra den brydende parts side, og konsulentforholdet kan dermed ophøre med det aftalte varsel.

Som nævnt i kapitel 2, afsnit 2.4. kan en misvisende udarbejdet konsulentkontrakt betyde, at der bliver tale om et reelt ansættelsesforhold. Såfremt der i konsulentkontrakten aftales et opsigelsesvarsel, som læner sig op ad et opsigelsesvarsel, der er i et almindeligt ansættelsesforhold, vil dette eksempelvis tale for, at forholdet i virkeligheden er et arbejdsgiver- og arbejdstagerforhold.⁸⁵ Dette betyder, at konsulenten vil komme til at få det samme opsigelsesvarsel, som en lønmodtager. Et aftalt opsigelsesvarsel vil dog formentlig ikke, som den eneste faktor, kunne siges at resultere i, at kontraktforholdet anses som et ansættelsesforhold i stedet for et konsulentforhold.

⁸³ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 15

⁸⁴ ET.2019.116

⁸⁵ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 62

Det er derfor vigtigt, at den selvstændige konsulent sørger for, at der aftales et opsigelsesvarsel med den pågældende virksomhed, såfremt der pludselig opstår situationer, hvor vedkommende ikke længere ønsker at være i virksomheden, eller hvis der sker misligholdelse af kontrakten. Alternativt kan nogle af konsulentens arbejdsopgaver være tidsbestemt eller opgavebestemt⁸⁶, og det vil ikke her, i samme grad, være nødvendigt at aftale et opsigelsesvarsel, idet konsulentforholdet automatisk vil ophøre, da dette er aftalt fra start.

En anden relevant pointe er, at der som udgangspunkt ikke gælder et saglighedskrav ved opsigelse af selvstændige konsulenter, medmindre dette selvfølgelig aftales parterne imellem. Dog kan kontrakten udarbejdes således, at det kun i visse situationer er muligt for virksomheden at afskedige konsulenten, inden kontraktens udløb. Dermed har konsulenten mulighed for at sikre sig mod usaglig opsigelse.

3.3.1.2. Dagpenge under sygdom

Retten til dagpenge under sygdom gælder ikke alene for lønmodtagere, men også for selvstændige konsulenter. Dette følger af sygedagpengelovens kapitel 6, § 10. Heraf fremgår, at den selvstændige konsulent har ret til dagpenge fra kommunen fra første fraværsdag efter to ugers sygdom. Det er dog en betingelse, at der inden for de seneste 12 måneder, skal have været udøvet selvstændig erhvervs- virksomhed i et væsentligt omfang i mindst seks måneder, heraf den seneste måned forud for fravær- perioden, jf. lovens § 10, stk. 2.

Har den selvstændige konsulent tegnet en frivillig forsikring efter lovens § 20, har denne ret til dag- penge allerede fra tredje fraværsdag og betales der en højere præmie, er der ret til dagpenge fra første fraværsdag, jf. sygedagpengelovens § 10, stk. 1, 2. pkt.

Sygedagpengeloven giver dermed de selvstændige konsulenter sikkerhed i forbindelse med sygdom, således at de fortsat vil have en indkomst. For at rettighederne skal være på niveau med lønmodta- gernes, kræver det dog tegning af en frivillig forsikring fra konsulenternes side.

⁸⁶ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 244 ff.

3.3.1.3. Ferie

“En person, der har afgørende indflydelse på den virksomhed, som den pågældende arbejder i, anses ikke for lønmodtager” jf. ferielovens § 1, stk. 3. En selvstændig konsulent vil dermed ikke være omfattet af ferielovens bestemmelser, og har derfor ikke ret til ferie med løn, feriegodtgørelse eller andet.

En selvstændig konsulent har i højere grad selv mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden, og bestemmer derfor selv, hvordan ferien skal tilrettelægges. Konsulenten skal selv sørge for at lægge penge til side til afholdelse af ferie.⁸⁷ Dette vil indebære både fordele og ulemper. I et økonomisk perspektiv vil den selvstændige konsulent kun have mulighed for at holde fri, såfremt økonomien rækker hertil. På den anden side kan der opstå situationer, hvor der ikke er så meget arbejde at få, og dermed har den selvstændige “tvunget” fri. Modsat kan det gå konsulenten så godt økonomisk, at denne kan holde yderligere fri fra arbejdet. Muligheden for ferie afhænger altså i høj grad af, hvor travlt konsulenten har, og hvordan den økonomiske situation ser ud.

Selvstændige konsulenter er dermed ikke sikret retten til fire ugers betalt ferie, men kan dog vælge at holde mere eller mindre ferie, end tilfældet er for lønmodtageren, alt efter hvordan den økonomiske situation ser ud.

3.3.1.4. Barsel

Retten til barsel for selvstændige konsulenter er, som ved lønmodtagere, hjemlet i barselsloven samt i sygedagpengeloven. Den længde barsel, som en selvstændig konsulent må afholde, er den samme som for en lønmodtager.⁸⁸

For at have ret til dagpenge under barselsorlov skal betingelserne i barselslovens § 28 være opfyldt. Denne bestemmelse stiller krav om, at der inden for de seneste 12 måneder har været udøvet selvstændig virksomhed i minimum seks måneder, hvoraf der i virksomheden skal være arbejdet i mindst 18,5 timer om ugen. Dertil skal vedkommende have arbejdet den seneste måned, før barselsorlovens begyndelse. Det er yderligere en betingelse, at der er overskud i virksomheden.⁸⁹ Hvis en nyuddannet skal på barsel kort tid (inden seks måneder) efter endt uddannelse, kan ovenstående betingelser gøre

⁸⁷ PWC, *Har jeg ret til feriepenge som selvstændig?*

⁸⁸ Barselslovens §§ 6, 7, 9 og 10

⁸⁹ Borger.dk, *Selvstændig på barsel*

det svært for den nyuddannede at opnå ret til dagpengeberettiget barselsorlov, da betingelserne herfor typisk ikke er opfyldt. Dette taler imod et virke som selvstændig konsulent, i de tilfælde, hvor den nyuddannede er gravid ved uddannelsens afslutning.

Selvstændige konsulenter har mulighed for at arbejde under barselsorloven, jf. barselslovens § 22. De kan enten arbejde op til 25 % om ugen eller de kan arbejde mere end 25 % og op til 50 % om ugen. Arbejdes der op til 25 % om ugen, er der ret til 75 % af de barselsdagpenge der udbetales ved fuld orlov. Arbejdes der mere end 25 % om ugen, udbetales det halve af det, der er tilgængeligt ved fuld orlov. Arbejdes der mere end 50 % om ugen, sidestilles det med at arbejde på fuld tid, og retten til barselsdagpenge frafalder.⁹⁰

Selvstændige konsulenter har, ligesom lønmodtagere, muligheden for at arbejde ved siden af barslen. Det er dog ikke i samme grad nødvendigt for en lønmodtager at arbejde under barslen, da de andre lønmodtagere og ansatte i virksomheden holder virksomheden kørende mens vedkommende er væk.

Muligheden for at arbejde ved siden af barslen, kan være en faktor, der kan spille ind på valget af arbejdstilhørsforholdet. Da den selvstændige har mulighed for at arbejde under barselsorloven, er der både tid til at holde virksomheden kørende, samtidig med, at der er tid til at tage sig af det nyfødte barn. Omvendt har den selvstændig konsulent også muligheden for at holde fuld barselsorlov, og dermed holde barsel, ligesom en lønmodtager.

Det der derimod kan spille en rolle i forhold til barsel, og selvstændige konsulenter er, at de ikke mister deres forhandlingsposition på arbejdsmarkedet ved at være væk i forbindelse med barsel, som tilfældet er ved lønmodtagerne, jf. ovenfor i afsnit 3.2.4. Når en virksomhed hyrer en selvstændig konsulent til at udføre en specifik opgave, er det typisk fordi virksomheden søger specialviden. Har den selvstændige konsulent før vist, at vedkommende besidder den specialviden og de kompetencer der kræves, vil virksomheden fortsat være villig til at hyre samme konsulent, da vedkommende måske er den eneste tilgængelig med denne viden eller de efterspurgte kompetencer.⁹¹ Der kan dog være andre selvstændige konsulenter på markedet, som kan tilegne sig lignende kompetencer og specialviden, men det vil ikke have samme negative effekt, som det kan være tilfældet ved lønmodtagerne.

⁹⁰ Borger.dk, *Selvstændig på barsel*

⁹¹ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 7

Som nyuddannet vil man dog sjældent have samme grad af unik viden og kompetencer, hvorfor dette er fordele ved virket på længere sigt. Dette er dog alligevel en faktor, nyuddannede kan tage med i sine overvejelser.

Selvom barselsrettighederne er sikret for begge arbejdstilhørsforhold, kan det alligevel være en fordel at være selvstændig konsulent, da de selvstændige konsulenter ikke er stillet ringere efter barslen, som tilfældet kan være for lønmodtagerne, især kvinder, efter endt barsel. Dog er den nyuddannede stillet bedre som lønmodtager, hvis vedkommende er gravid ved uddannelsens afslutning. Det er altså den jobstatus, som den nyuddannede har ved afslutningen af uddannelsen, der er afgørende for ens ret til barsel.

3.3.1.5. Hviletid og fridøgn

Selvstændige konsulenter er ikke omfattet af reglerne i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv., jf. lovens § 1, og retten til hvile og fridøgn er dermed ikke en lovbestemt rettighed for selvstændige konsulenter. Som beskrevet ovenfor hyres selvstændige konsulenter typisk til at løse en specifik opgave, eller for en bestemt periode.⁹² Det er op til den enkelte konsulent selv at sørge for at skabe balance mellem fritid og arbejde, og de skal dermed selv sørge for, at der er tid til hvile.

Når konsulenten er hyret til at løse en bestemt opgave, interesserer virksomheden sig oftest ikke for, hvornår på dagen dette gøres, men de er derimod alene interesseret i, at opgaven løses. Konsulenten har derfor muligheden for at arbejde når vedkommende vil, og i den mængde som findes passende. Der er derfor intet til hinder for, at konsulenten arbejder 10-12 timer om dagen, tre dage om ugen, og så tager resten af ugen fri. Tillige er der intet til hinder for, at konsulenten arbejder om natten, og har dagen med familien.

At konsulenten selv kan sætte rammerne for arbejdstid og hviletid, har sine fordele og ulemper. Fordele ved at konsulenten selv kan tilrettelægge sin arbejdstid, er, at der er større mulighed for at skabe en god work-life balance, idet konsulenten kan tilrettelægge arbejdstiden, så denne passer til privatlivet. På den anden side kan der i perioder opstå situationer, hvor der er ekstra behov for konsulentens viden, eller måske er der en deadline, som konsulenten skal overholde. I disse perioder vil konsulentens arbejdsmængde og arbejdstid stige, hvormed den gode work-life balance brydes. Dette

⁹² Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 244 ff.

er som udgangspunkt ikke anderledes, end når lønmodtageren skal arbejde over, dog fanger 48-timers reglen lønmodtageren, således at det sikres, at der opretholdes en passende arbejdsmængde. Dette er ikke tilfældet for de selvstændige konsulenter, og dermed risikeres det, at konsulenten over tid tilegner sig en for stor arbejdsmængde, og hertil kan tilfælde som stress, sygdom mv. indtræde.

Det må dog forventes, at de perioder, hvor der er ekstra behov for konsulentens viden ikke varer ved, og når der indgås en opgavebestemt kontrakt, er det med udsigt til, at konsulentkontrakten ophører inden for nærmeste fremtid. Dette kan være med til at sikre, at konsulenten ikke når en for stor arbejdsmængde, eller i hvert fald stadig har muligheden for at opretholde en god work-life balance på længere sigt. Dette afhænger dog af længden på konsulentkontrakten.

Er konsulenten derimod ansat for en specifik periode, og ikke kun til at løse en konkret opgave, kan konsulenten lettere risikere at arbejde for meget. Konsulenten skal være færdig inden en bestemt dato, og derfor må konsulenten arbejde så effektivt, at det sikres, at arbejdsopgaverne bliver færdige til tiden. Derfor vil arbejdstiden og arbejdsmængden afhænge af, hvilke arbejdsopgaver konsulenten skal løse.

Der er altså både fordele og ulemper ved, at hviletid ikke er en reguleret rettighed for selvstændige konsulenter. På den ene side giver det muligheden for at skabe den balance mellem arbejde og fritid, der fungerer for den enkelte konsulent. På den anden side er der en risiko for, at konsulenten over en længere periode opnår en for stor arbejdsmængde, hvilket på længere sigt kan resultere i stress, udbrændthed mv.

3.4. Lønmodtager eller selvstændig konsulent?

Ud fra ovenstående fremgår, at begge parter har forhold, der skaber sikkerhed inden for de forskellige arbejdsretlige områder. Men er der nogle faktorer, der taler mere for det ene arbejdstilhørsforhold end det andet?

Ses der først og fremmest på opsigelsestid, vil en lønmodtager altid have det stående klart i ansættelseskontrakten, hvilket opsigelsesvarsel som henholdsvis arbejdsgiveren og lønmodtageren selv vil have, jf. ansættelsesbevisloven. Omvendt vil en selvstændig konsulent ikke som sådan have et opsigelsesvarsel, medmindre dette er aftalt. En selvstændig konsulent vil typisk have en tidsbegrænset

konsulentkontrakt, hvor konsulenten skal udføre en opgave for virksomheden og når denne er løst, vil arbejdsforholdet automatisk ophøre, medmindre anden bestemt dato er aftalt.

En lønmodtager med en længerevarende høj akademisk uddannelse vil typisk blive ansat i en funktionærstilling, og saglighedskravet i forbindelse med afskedigelse efter funktionærlovens § 2b vil derfor gælde. Der vil typisk ikke på samme måde gælde et saglighedskrav for selvstændige konsulenter. Såfremt virksomheden vælger at afskedige konsulenten, vil virksomheden ikke være nødt til at komme med en begrundelse, der skal være rimelig i forhold til den selvstændige konsulent. Dog vil virksomheden og konsulenten sammen kunne aftale, hvilke forhold der skal gælde, såfremt der sker misligholdelse af kontraktforholdet, eller hvordan parterne hver især kan komme ud af kontrakten.

Et andet forhold, som giver lønmodtagere og selvstændige konsulenter forskellige rettigheder, er i forbindelse med sygdom. En lønmodtager vil, alt efter om denne er funktionær eller ej, have forskellige rettigheder til løn ved henholdsvis sygdom gennem funktionærloven, sygedagpenge fra arbejdsgiveren eller sygedagpenge fra kommunen. Hertil vil en selvstændig konsulent udelukkende kunne få sygedagpenge fra kommunen. For at være sikker på, at den selvstændige konsulent har ret til sygedagpenge, må konsulenten tegne en forsikring.

Der er altså på sygdomsområdet både en sikkerhed for lønmodtagere og selvstændige konsulenter, dog har lønmodtagere flere arbejdsretlige love, som regulerer området. Herudover er det lettere for lønmodtagere at opnå ret til penge under sygdom, end det er for selvstændige konsulenter. Dette er således en faktor, der taler for en lønmodtagerstilling.

Ferieovens regler gælder kun for lønmodtagere, som det også fremgår af afsnit 3.2.3. Derfor afhænger det af den selvstændige konsulents økonomiske situation, om denne har mulighed for at holde ferie. En selvstændig konsulent har derfor ikke samme mulighed for at sikre sig en work-life balance, i form af ferie fra arbejdspladsen, på samme måde som en lønmodtager har. Ferierettighederne for lønmodtagerne og de manglende ferierettigheder for selvstændige konsulenter vil være en faktor, der taler for at vælge en lønmodtagerstilling, da det for de fleste vil være væsentligt at kunne holde fri i løbet af året, så hvileperioden opretholdes.

Det at kunne holde fri, er både vigtigt i ferieperioder men også i løbet af den almindelige arbejdsuge. For lønmodtagere er der fastsat rettigheder i bekendtgørelsen om hvileperiode og fridøgn m.v. og arbejdstidsdirektivet, som også tidligere er nævnt. Disse skal sørge for, at alle lønmodtagere har en daglig hvileperiode på 11 timer inden for 24 timer, og at de inden for hver periode på syv døgn har et ugentlig fridøgn, mv. På trods af dette så fremgår det ikke, hvordan virksomhederne og samfundet skal sørge for, at dette overholdes, og det er derfor heller ikke alle virksomheder, som i dag overholder disse krav.

På den anden side er der som sådan ikke nogen regler om hviletid og fridøgn, der gælder selvstændige konsulenter. De skal derfor selv sørge for, at de holder fri i løbet af ugen, og at deres work-life balance opretholdes. Der kan for selvstændige konsulenter indgås enten tidsbestemte eller opgavebestemte konsulentkontrakter, og alt efter hvor stort et omfang disse har, vil dette have en betydning for, hvor meget konsulenten kommer til at arbejde.

Barselsreglerne for lønmodtagere er med til at skabe en sikkerhed for både mænd og kvinder, idet disse er sikret barselsorlov med dagpenge, såfremt beskæftigelseskravet og de øvrige betingelser i barselslovens § 27, stk. 1, nr. 1-7 er opfyldte. Hvis det skulle hænde, at ingen af betingelserne er opfyldte for lønmodtageren, vil personen fortsat have ret til barselsorlov, dog uden barselsdagpenge. Selvom det er positivt, at lønmodtagere har mulighed for at afholde barsel med dagpenge, kan det være en ulempe, når lønmodtageren har været væk fra arbejdspladsen i en længere periode, og derfor ikke har oparbejdet de samme kompetencer og kvalifikationer som andre lønmodtagere, der ikke har været på barsel. At de har været væk fra arbejdsmarkedet i noget tid, vil endvidere kunne svække deres forhandlingsposition ved eksempelvis lønforhandlinger.⁹³ Lønmodtagere har dog mulighed for helt eller delvist at genoptage arbejdet, hvilket i dette tilfælde ikke i samme grad vil svække deres forhandlingsposition på arbejdspladsen. Man vil dog fortsat som lønmodtager have samme rettigheder under barsel, som ens kollegaer, og man har derfor fortsat krav på en årlig lønforhandling. Hertil må ens arbejdsgiver ikke afvise at give lønforhøjelse med den begrundelse, at vedkommende er på barsel, jf. ligestillingslovens § 8a.

Selvstændige konsulenter har også efter barselslovens regler ret til barselsdagpenge ligesom lønmodtagere har. Selvstændige konsulenter skal opfylde beskæftigelseskravet, der fremgår af barselslovens

⁹³ Udsen, S. (1992). *Skønheden og udyret: kønsarbejdsdelingens økonomiske kompleksitet*, s. 42

§ 28, som også tidligere er nævnt i afsnit 3.3.1.4. Dog er der ikke lige så mange forhold, der regulerer konsulenters ret til dagpenge, som der er ved lønmodtagere, hvilket er en ulempe for selvstændige konsulenter.

På den anden side har selvstændige konsulenter, ligesom lønmodtagere, mulighed for at arbejde under barselsorloven. Hvor meget konsulenten vælger at arbejde under orloven, har dog indvirkning på, hvor meget personen kan få udbetalt i barselsdagpenge. Jo mere der arbejdes, jo mindre kan der udbetales under barsel.

En virksomhed vil typisk vælge en selvstændig konsulent til at udføre en bestemt opgave i virksomheden ud fra konsulentens specifikke viden, og dette er med til at sikre, at personen på trods af afholdt barsel, fortsat er eftertragtet på arbejdsmarkedet. Den tid den selvstændige konsulent har været væk fra arbejdsmarkedet, vil derfor ikke på samme måde, som hos en lønmodtager, påvirke de kompetencer og kvalifikationer, som denne har, og specielt ikke såfremt den selvstændige konsulent har arbejdet samtidig med, at denne afholder barsel. Selvom barselsrettighederne er sikret for begge arbejds-tilhørsforhold, kan det alligevel være en fordel at være selvstændig konsulent.

Som kvinde kan det at vælge et virke som selvstændig konsulent give en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv. Man vil have mulighed for at arbejde under barsel i det omfang det er muligt, og man vil ikke nødvendigvis være dårligere stillet over for potentielle samarbejdspartnere (virksomheder som konsulenten skal udføre arbejdsopgaver for) efter endt barsel. Dette berøres yderligere i kapitel 4.

Set fra virksomhedens synspunkt, kan der være en fordel i at ansætte en selvstændig konsulent frem for en lønmodtager, idet mange virksomheder betaler løn under barselsorlov, jf. eksempelvis ATP-overenskomstens § 12, når lønmodtageren ellers er berettiget til dagpenge.⁹⁴ Det vil derfor være billigere at hyre en selvstændig konsulent til arbejdet, idet der ikke til denne skal betales løn under barsel fra virksomheden.

Alt i alt er der forskellige faktorer i de arbejdsretlige regler, der skaber sikkerhed og tryghed for henholdsvis lønmodtagere og selvstændige konsulenter. Gennemgående for alle de ovenfor nævnte

⁹⁴ Af ATP-overenskomsten fremgår det, at der kun kan ydes løn i de 14 ud af de 32 ugers forældreorlov.

faktorer er, at der generelt er flere regler, der regulerer til fordel for lønmodtagere. På den anden side har selvstændige konsulenter i højere grad selv mulighed for at bestemme, hvordan de vil forholde sig, såfremt de oplever sygdom eller skal gå på barsel. Herudover kan der i en konsulentkontrakt aftales, hvad der skal gælde ved kontraktens ophør eller ved brud på kontrakten, hvilket på sin vis giver konsulenter de samme rettigheder som en lønmodtager har. Dog gælder kravet om saglighed ved opsigelse ikke for selvstændige konsulenter, men derimod kun for lønmodtagere, medmindre andet er aftalt.

Nedenfor ses *Tabel 1*, som giver et overblik over lønmodtageres og selvstændige konsulents arbejdsretlige rettigheder.

Regulerede rettigheder	Lønmodtagere (funktionærer)	Selvstændige konsulenter
Opsigelsestid	Reguleret i funktionærloven	Aftales mellem parterne
Sygdom	Ret til løn under sygdom fra arbejdsgiver efter funktionærloven	Ret til sygedagpenge fra kommunen efter sygedagpengeloven
Ret til ferie	Ret til ferie med løn eller godtgørelse efter ferieloven når optjent	Skal selv lægge penge til side, hvis denne ønsker at afholde ferie
Ret til barsel	Reguleret i barselsloven, sygedagpengeloven eller overenskomster	Reguleret i barselsloven og sygedagpengeloven
Ret til fridøgn og hviletid	Reguleret i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv.	Er ikke reguleret nogen steder

Tabel 1

3.5. Delkonklusion

Ud fra ovenstående analyse kan det konkluderes, at der generelt er flere arbejdsretlige regler, der regulerer til fordel for lønmodtagere. På området for opsigelsestid vil det for lønmodtagere altid være fastlagt enten i gældende lov eller overenskomst, hvortil det ved selvstændige konsulenter skal aftales individuelt ved hver kontrakt, medmindre kontrakten er tidsbegrænset. Dette er ikke ensbetydende med, at de selvstændige konsulenter stilles dårligere end lønmodtagerne, men der er risiko for, at de ikke kan aftale sig til samme fordelagtige opsigelsesvarsler, da de ikke har samme forhandlingskraft som arbejdsmarkedets parter.

I forhold til sygdom, har både lønmodtagere og selvstændige konsulenter ret til indtægt under sygdom, dog er selvstændiges ret betinget af en tegnet frivillig forsikring. Det er lettere for lønmodtagere at opnå ret til indtægt under sygdom, idet der er flere arbejdsretlige love og overenskomster på området. Derfor er sygdomsområdet en faktor, der taler for en lønmodtagerstilling.

Ferieovens regler samt regler for hviletid og fridøgn gælder alene for lønmodtagere. Det vil derfor afhænge af selvstændige konsulents økonomiske situation, om konsulenten har mulighed for at afholde ferie og tage fri fra arbejdet. Da lønmodtagere er sikret disse rettigheder, vil dette være en juridisk faktor, der i overvejende grad taler for en lønmodtagerstilling.

Barselsrettighederne er sikret for begge arbejdstilhørsforhold, så længe beskæftigelseskravene herfor er opfyldt. Lønmodtagere har lettere ved at opnå ret til barselsdagpenge efter endt uddannelse, end selvstændige konsulenter. Modsat er de selvstændige konsulenter i forhold til forhandlingsposition stillet bedre, idet deres specialviden og kompetencer er eftertragtede. Overordnet er barsel ikke en rettighed der i højere grad taler for det ene arbejdstilhørsforhold frem for det andet, idet begge har gode rettigheder eller har mulighed for at stille sig selv godt gennem forhandling.

Selvom der ikke er et entydigt svar, alene ud fra de arbejdsretlige regler, er der alligevel en overvægt af faktorer, der taler for at vælge et arbejdstilhørsforhold som lønmodtager. Det skyldes, at der er et større sikkerhedsnet under lønmodtagerne, og disse har derfor flere lovfæstede rettigheder end tilfældet er for de selvstændige konsulenter.

Kapitel 4: Work-life balance

4.1. Indledning

De arbejdsretlige regler har i dag overordnet fokus på lønmodtageres rettigheder i form af løn under sygdom, ret til ferie med løn, barselsorlov, ugentligt fridøgn mv. Selvom disse rettigheder har til formål at forbedre lønmodtageres arbejdsforhold, har reglerne ikke som hovedfokus at forebygge, at de oplever stress, bliver syge, mv. I stedet fokuserer reglerne på, hvad lønmodtagere har ret til, når disse eksempelvis er blevet syge.

Udviklingen i samfundet har medført at arbejdslivet og privatlivet ikke længere er to adskilte forhold, men er blevet mere flydende. Arbejdet kan i dag, på grund af teknologien, foregå alle steder og derfor når som helst. En stor del af befolkningen identificerer sig selv med deres arbejde, og det kan derfor være vanskeligt at skelne mellem sig selv som menneske og som lønmodtager. Grænsen mellem familieliv og arbejdsliv er blevet udvisket - arbejdet bliver i højere grad taget med hjem, og private ærinder bliver ordnet på arbejdet.⁹⁵ Balancen mellem familie- og arbejdsliv er derfor blevet mere og mere uklar, og man kan stille sig det spørgsmål, om balancen (work-life balancen) overhovedet er til stede længere.

Der er mange arbejdsgivere, der har en forventning om, at deres ansatte er opdateret og har tjekket mails om aftenen, inden de møder på arbejde næste morgen. Lønmodtagerne kan derfor føle, at de løber en risiko, ved ikke at tage deres computer med hjem, for eksempel henover en weekend.⁹⁶ Men kan det være rigtigt, at man som lønmodtager skal føle sig presset over ikke at arbejde, når man faktisk har fri? Og kan det ikke føre til, at man får stress eller i værste fald blive udbrændt? Dette berøres i afsnit 4.3.

For arbejdsgiveren er det ikke væsentligt hvor mange timer og hvor meget energi, lønmodtageren bruger på arbejdet, men derimod hvor meget lønmodtageren yder (performer). Det er vigtigt, at lønmodtageren lever op til de fastsatte mål, og dette er med til at lægge et pres på lønmodtageren.⁹⁷ Herudover ligger det også et ekstra pres på lønmodtageren, når denne har mulighed for at arbejde på

⁹⁵ Kristensen, A. R. (2011), s. 24

⁹⁶ Kristensen, A. R. (2011), s. 48

⁹⁷ Kristensen, A. R. (2011), s. 46 ff.

alle tidspunkter af døgnet. På den måde vil arbejdslivet true med at overtage hele livet, og dette er hverken lønmodtageren eller virksomheden interesseret i. Såfremt der kommer en ubalance ved mange tilstedeværelsestimenter på jobbet, kan dette føre til work-family-konflikter, og disse konflikter skaber generelt lavere jobtilfredshed.⁹⁸ En måde hvorpå det kan sikres, at lønmodtagere bliver mindre forbundne til jobbet, er ved at virksomhederne begrænser muligheden for brug af kommunikationsplatforme, eksempelvis i weekenderne.⁹⁹ Endvidere vil der kunne indføres større fleksibilitet til såvel fysisk som tidsligt fremmøde med begrænsende arbejdstid for øje. Dette diskuteres nedenfor i henholdsvis afsnit 4.2. og 4.4.

Lønmodtagerens produktivitet afhænger i høj grad af det, der sker uden for arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt at have tid til et liv med familie, børn, fritidsinteresser og venner.¹⁰⁰ Dette vil lønmodtageren eksempelvis kunne opnå gennem afholdelse af ferie, jf. om ferieloven i afhandlingens kapitel 3.

Med den stigende tidslige fleksibilitet kan lønmodtageren altså selv tage stilling til, hvor og hvornår arbejdet skal udføres, og dermed har lønmodtagerne selv indflydelse på deres arbejdstid.¹⁰¹ Lønmodtagernes stigende indflydelse kan dog resultere i, at mange lønmodtagere arbejder meget mere end de almindelige 37 timer om ugen. Dette ønskes dog ændret, hvilket berøres i afsnittet nedenfor.

4.2. EU's dom om arbejdstidsregler

I dag har lønmodtagere høj indflydelse på deres eget arbejde, og dette er forårsaget af, at der på forhånd ikke er en fast og veldefineret arbejdstid. Dette område kommer EU-Domstolen ind på i sagen C-55/18.¹⁰² Sagen er anlagt af en spansk fagforening, CCOO, ved den spanske domstol i 2017. Herefter er der blevet stillet præjudicielle spørgsmål til EU-Domstolen.

Fagforeningen, CCOO, afgav i sagen en påstand om, at Deutsche Bank som arbejdsgiver var forpligtet til at etablere et system, som kunne registrere lønmodtageres daglige arbejdstid. Formålet med systemet skulle være at kontrollere, hvorvidt arbejdstiden for lønmodtagerne oversteg det tilladte og

⁹⁸ Larsen, H. H., m.fl. (2016), s. 215

⁹⁹ Larsen, H. H., m.fl. (2016), s. 214

¹⁰⁰ Kristensen, A. R. (2011), s. 42

¹⁰¹ Kristensen, A. R. (2011), s. 31

¹⁰² Sag C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mod Deutsche Bank SAE

det skulle tillige sikre, at fagforeningsrepræsentanterne blev informeret om lønmodtagernes månedlige overarbejde, jf. dommens præmis 34. Dilemmaet bestod i, at CCOO mente, at banken havde ignoreret en påtale fra det spanske arbejdstilsyn om, at banken skulle indføre et sådant system.

Vigtig for dommen og sagen om lønmodtageres rettigheder i øvrigt er Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2003/88 EF.¹⁰³ Dette direktiv fastlægger minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid. Dommen tager primært sigte på direktivets artikel 3, 5 og 6, som henholdsvis omhandler den daglige og ugentlige hviletid samt den maksimale ugentlige arbejdstid. Af artikel 3 og 5 fremgår det, *“at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode, og at de for hver 7-dagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid”*, jf. præmis 38¹⁰⁴. Herudover fastlægger artikel 6, at medlemsstaterne skal fastsætte et loft på 48 timer som en maksimal ugentlig gennemsnitsarbejdstid, og heri ligger også overarbejde, jf. præmis 39.

Hovedformålet med dommen er at komme frem med synspunktet om, at lønmodtagernes leve- og arbejdsvilkår, jf. præmis 36 samt sikkerhed og sundhed, jf. præmis 37, bliver beskyttet. EU-Domstolen kom frem til, at reglerne om minimums hvileperioder og maksimal arbejdstid er grundlæggende rettigheder for alle lønmodtagere, og derfor er enhver medlemsstat forpligtet til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre disse rettigheder.

Dommen har dog den udfordring, at den ikke fastlægger hvilke foranstaltninger, som hver medlemsstat skal indføre, men blot slår fast, at det er op til den enkelte medlemsstat at sørge for, at reglerne om arbejdstid overholdes. Lønmodtagere ses som den svage part i arbejdsforholdet, og det er derfor nødvendigt at sikre, at arbejdsgiveren ikke anvender sin stilling til at pålægge lønmodtagerne en begrænsning af deres rettigheder, jf. dommens præmis 44.

Med det formål at sikre en effektiv virkning af de rettigheder der fremgår af direktiv 2003/88 EF, der er sikret ved chartrets artikel 31, stk. 2, skal medlemsstaterne pålægge arbejdsgiverne en forpligtelse til at indføre et *“objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid”*, jf. præmis 60. Der findes endnu ikke et entydigt svar

¹⁰³ Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2003/88 EF af 4. november 2003

¹⁰⁴ Implementeret i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v., §§ 3 og 4

på et sådant system, og såfremt dette system ikke er opfundet eller muligt at udarbejde, er det ikke muligt på et objektivt og pålideligt grundlag at fastlægge arbejdstimer, tidspunktet for udførelsen og overarbejde udover den normale arbejdstid. Der kan hertil opstå nogle problemstillinger, når reglen skal opfyldes, da de forskellige medlemsstater kan have forskellige fortolkningsmåder. Der vil være en risiko for, at kravet ikke vil blive tilstrækkeligt opfyldt, og det kan derfor argumenteres for, at EU-retten burde indsætte en bestemt metode til, hvorledes man skal opfylde kravet på tilstrækkelig vis.

I forbindelse med opfyldelsen af direktiv 2003/88 EF og denne dom, er det vigtigt, at medlemsstaterne og hertil arbejdsgiverne har lønmodtagernes sikkerhed og sundhed for øje, og at udgifterne i forbindelse med indførelsen af et system ikke kommer i vejen herfor på grund af rent økonomiske hensyn. Denne betragtning fremgår af præmis 66, og er en vigtig faktor i forbindelse med implementeringen af systemer, der er med til at sikre lønmodtagernes rettigheder. Ved at der arbejdes for mange timer og at der dermed ikke bliver holdt tilstrækkelige hvileperioder, vil lønmodtagere blive stressede og i værste fald udbrændte, hvilket diskuteres mere i dybden nedenfor i afsnit 4.3.

Dommen giver i høj grad anledning til at overveje, om der skal ske ændringer af dansk ret, idet der ikke i Danmark på nuværende tidspunkt er implementeret lovbestemte krav om, at arbejdsgivere skal registrere deres ansattes arbejdstid. Dog skal arbejdsgiverne alligevel sørge for, at de sikrer de ansattes rettigheder. Derfor vil denne dom formentlig få stor praktisk betydning for lønmodtagerne, idet de skal overholde dommen og EU-retten, selvom man ikke i Danmark har indført lovgivning herom.¹⁰⁵

I forlængelse af denne dom kan det diskuteres, hvorvidt denne faktisk bliver implementeret, og om dette har en positiv- eller negativ effekt på valget af, om man ønsker at indgå et arbejdsgiver-arbejdsgiver-forhold. Det, der taler for at blive lønmodtager er, at ens rettigheder i forbindelse med sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen skal varetages af Danmark og dermed arbejdsgiverne. Man har altså som lønmodtager krav på, at arbejdstiden overholdes, og at man ikke skal arbejde mere, end hvad der er fastlagt efter EU-dommen og direktivet. På den anden side fremgår det ikke af dommen, hvordan dette tiltag skal implementeres, og der kan derfor tages for let på det, og arbejdstiden vil derfor ikke blive overholdt i det forventede omfang.

¹⁰⁵ Kammeradvokaten Advokatfirmaet Poul Schmith (2019). *EU-Domstolen pålægger arbejdsgivere en pligt til at registrere arbejdstagernes arbejdstid*

Men vil man så i stedet vælge at starte som selvstændig konsulent? Som selvstændig konsulent tilrettelægger man selv sin arbejdstid, og har dermed mere indflydelse på, hvor meget man arbejder. Derimod har man formentlig en forventning om at skabe profit/økonomisk overskud, og derfor kan det være, at man vil arbejde meget mere, end man ellers ville gøre, hvis man var lønmodtager. Omvendt vil man som selvstændig konsulent selv kunne tilrettelægge, hvornår arbejdet udføres, hvilket giver større fleksibilitet.

Hvis arbejdstidsreglerne ikke tages til følge og overholdes, og at der fortsat lægges stort pres på lønmodtagerne, vil dette kunne bunde ud i, at lønmodtagerne vil føle sig stressede og måske endda få stress. Hermed vil 48-timers reglen¹⁰⁶ ikke have den ønskede effekt. Dette gælder ikke kun for lønmodtagerne, men også for de selvstændige konsulenter, såfremt de ikke finder den rigtige balance mellem arbejds- og familielivet. På den anden side vil stress ikke altid være arbejdsrelateret, men kan også afhænge af problemer i privatlivet såsom sygdom, skilsmisse, økonomiske problemer, mv. Stress er altså ikke alene forårsaget af, at lønmodtagere og selvstændige konsulenter arbejder i for mange timer, idet det er forskelligt fra individ til individ, hvornår man bliver stresset.

4.3. Udbrændthed

Mange arbejdspladser tænker ikke nødvendigvis over konsekvenserne af, at arbejdstidsreglerne ikke overholdes. Lønmodtagerne kan føle et sådant pres, at de oplever stress og i værste fald bliver udbrændte. Begrebet udbrændthed kaldes også "The burn-out-syndrome" og opstod i USA i 1970'erne. Der blev foretaget en undersøgelse, hvor der var en række uforklarlige symptomer hos forskellige personer i form af total udmattelse, håbløshed, afstandtagen til andre mennesker, negativitet og kynisme.¹⁰⁷ Der er forskellige synspunkter på, hvad udbrændthed er, hvornår det opstår og hvordan det løses. I dette afsnit tages der udgangspunkt i Barbro Bronsberg og Nina Vestlunds artikel *Udbrændthed? Brug dig selv bedre*.

I sin grundform er stress dog ikke nødvendigvis negativt.¹⁰⁸ Mennesket har fra naturens side flugt- og kamp mekanismer, som giver os ekstra kræfter, og disse kræfter skal kun vare i ganske kort tid. Problemet opstår, når der hele tiden opleves et tidspres, høje krav, frygt for ikke at gøre det godt nok, mv. og det bliver derfor nødvendigt at mobilisere alle kræfter, som ikke kun er slået til i kort tid, men

¹⁰⁶ Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivets § 4

¹⁰⁷ Bronsberg, B. & Vestlund, N. (2005), s. 12

¹⁰⁸ Bronsberg, B. & Vestlund, N. (2005), s. 34

“er slået til time efter time, måned efter måned, og det kan vi ikke tåle”.¹⁰⁹ Der skal hertil skelnes mellem træthed og udbændthed. Når udbændtheden melder sig, kan man ikke “bare” lægge sig til at sove for at komme ovenpå igen, som tilfældet er ved træthed.

Når udbændthed opleves, kan det føles som om, at det kommer meget pludseligt. Sådan er det dog aldrig. Der er tale om en proces, hvor udbændtheden udvikler sig trin for trin. Man vil føle sig som et offer, hvor der lægges et enormt pres på én, men i virkeligheden vil man stort set altid være medvirkende til udfaldet på en eller anden måde.¹¹⁰ En lønmodtager vil kunne føle et stort ansvar, og at der derfor ikke er nogen anden udvej end at blive ved med at arbejde hårdt. Lønmodtageren har altså her ingen work-life balance i sin hverdag. Derfor ender lønmodtageren med at blive syg, inden denne lytter til sin krop. Herudover er følelsen af utilstrækkelighed en anden faktor, der spiller en stor rolle i forbindelse med, at lønmodtagerne oplever stress. *“Det handler om at blive overset på trods af den viden og kompetence, man besidder”*.¹¹¹ Det er altså vigtigt som lønmodtager at føle sig værdsat på arbejdspladsen.

Omvendt hvis man ser på en selvstændig konsulent, som kun er sig selv, så vil denne også kunne opleve et stort pres og dermed stress. En selvstændig konsulent vil selv have ansvaret for, at det går godt i dennes virksomhed, og er derfor nødt til at arbejde hårdt for at virksomheden opnår succes. Konsulenten er nødt til at tjene penge, så faste udgifter som husleje og mad kan betales. Dette kan resultere i lange arbejdsdage, og der vil derfor ikke altid være tid til at holde fri. Som selvstændig konsulent er det endvidere vigtigt, at man er god til at brande sig selv og sin specialviden således, at andre virksomheder ønsker at booke konsulenten til at arbejde for sig og udføre bestemte arbejdsopgaver.

Men er det lønmodtagernes og de selvstændige konsulents egen skyld, at de oplever stress og bliver udbændte? Ikke nødvendigvis. Mange lønmodtagere føler et stort pres fra arbejdspladsen ved, at de har for mange arbejdsopgaver, men det kan også være mere psykologisk i form af, at de ikke trives. Det er vigtigt for en lønmodtager, at der er et godt arbejdsmiljø, som giver en form for sikkerhed, når

¹⁰⁹ Brønsberg, B. & Vestlund, N. (2005), s. 35

¹¹⁰ Brønsberg, B. & Vestlund, N. (2005), s. 15

¹¹¹ Brønsberg, B. & Vestlund, N. (2005), s. 33

man er på arbejdspladsen. Her har arbejdsgiverne en stor opgave, da de skal være ekstra opmærksomme på lønmodtagernes behov, helbred og trivsel.¹¹² En selvstændig konsulent vil ikke have en arbejdsgiver, der kan afhjælpe konsulenten med sine arbejdsopgaver, og derfor må denne i højere grad klare sig selv. Dette kan resultere i, at konsulenten vil komme til at føle et stort pres.

Arbejdsgiverne skal på den ene side sørge for, at lønmodtagerne ikke oplever stress og udbrændthed ved at skabe klare mål og tydeliggøre ansvarsområder. Dertil skal de kunne genkende signaler, når nogle lønmodtagere har det mindre godt.¹¹³ Til fordel for både arbejdsgivere og lønmodtagere, vil det påvirke work-life balancen i en positiv retning, hvis arbejdsgiverne indfører systemer til tidsregistreringer, således at lønmodtagerne ikke arbejder mere, end de er ansat til, og som er forsvarligt. Derved vil lønmodtagerne være friske til at yde mere den næste dag. Ydermere kunne arbejdsgiverne omstrukturere arbejdsugen på en måde, som giver større frihed og fleksibilitet for lønmodtagerne. Dette berøres i afsnit 4.4. nedenfor.

En anden problematik der er på flere arbejdspladser, er spørgsmålet om overarbejde. Når et individ indgår i en lønmodtagerstilling, er det vigtigt, at der i ansættelsesbeviset mellem arbejdsgiver og lønmodtager bliver fastlagt, hvilke forhold der skal gælde for ansættelsesforholdet. Såfremt arbejdstiden ikke fremgår af kontrakten eller en eventuel overenskomst, vil der som sådan ikke gælde en øvre arbejdstid. Det samme gælder for overarbejdstidsbetaling. Hvis ikke det fremgår af kontrakten, at der sker honorering ved overarbejde, i form af udbetaling eller afspadsering, vil lønmodtageren ikke have krav herpå.¹¹⁴ I dette tilfælde vil de timer, som ligger udover den almindelige arbejdstid (som ikke nødvendigvis er fastlagt) blive betragtet som jobløn/interessetimer. Det er vigtigt, at lønmodtageren sammen med virksomheden forsøger at afstemme, hvor meget overarbejde der forventes at komme. Overarbejde er en faktor, der er med til at lægge pres på lønmodtagere, og som kan resultere i, at de oplever stress samt at work-life balancen ikke opretholdes. Hertil er der gennem arbejdstidsdirektivet sikret en maksimal arbejdstid på 48 timer i gennemsnit, hvilket er med til at sikre, at en lønmodtager ikke kommer til at arbejde mere end dette. Virkningen af arbejdstidsdirektivets regler afhænger dog af, at både lønmodtagere og virksomheder faktisk overholder reglerne.

¹¹² Bronsberg, B. & Vestlund, N. (2005), s. 22 ff.

¹¹³ Bronsberg, B. & Vestlund, N. (2005), s. 22 ff.

¹¹⁴ Lederne (2019). *Arbejdstid*, under fanen: Hvis du ikke har indgået en aftale om overarbejde

Det er altså vigtigt, at lønmodtagerne selv mærker efter, og siger fra, når de kan mærke, at de har brug for en pause. Hertil er det vigtigt, at arbejdsgiverne sørger for, at de er opmærksomme på deres ansatte, og at de kan genkende truende signaler. Sundhed.dk har opstillet en række retningslinjer for, hvad arbejdspladsen selv kan gøre for at mindske risikoen for stress. Dette er eksempelvis ved at have realistiske forventninger til den ansatte og have en gennemsigtig opgavefordeling. Herudover kan arbejdspladsen opstille en stresspolitik, således at der er retningslinjer for, hvordan man skal forebygge og håndtere stress.¹¹⁵

Stress er et stort problem for mange, og det kan få store konsekvenser for den enkelte, familien og samfundet som helhed. Stressforeningen har skrevet en artikel om stress ved brug af statistiske undersøgelser, der er foretaget af blandt andet Sundhedsstyrelsen og Statens Institut for Folkesundhed. Det fremgår heraf, at *“Hver dag er 35.000 danskere sygemeldt pga. et psykisk dårligt arbejdsmiljø, som kan resultere i eksempelvis stress, udbrændthed, depression og psykosomatiske symptomer.”* Endvidere ses det af statistikken, at mellem 10-12 % af danskere dagligt oplever alvorlige symptomer på stress.

Herudover koster sygefravær grundet arbejdsbetinget stress det danske samfund 27 mia. kr. årligt.¹¹⁶ Dette er en anden faktor, der gør, at det er vigtigt, at arbejdspladserne sørger for at afhjælpe lønmodtagernes arbejdsbyrde. For en funktionærs vedkommende vil arbejdsgiveren hæfte økonomisk for det fravær, som funktionæren måtte have. Dette fremgår af funktionærlovens § 5, stk. 1, og arbejdsgiveren vil således skulle betale løn så længe lønmodtageren er sygemeldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at bede om en lægeerklæring efter 14 dages sygefravær uden omkostninger for lønmodtageren, jf. lovens § 5, stk. 4.

Ved at sørge for, at lønmodtagerne får opretholdt en work-life balance, vil sygefravær grundet stress, nedslidninger, mv. kunne nedsættes. Hertil vil produktiviteten i virksomheden blive højere, og lønmodtagerne kan blive længere tid på arbejdsmarkedet.¹¹⁷ Dette vil have økonomiske fordele for virksomheden, idet de ikke får omkostninger til betaling af løn under sygdom, eller sygedagpenge til lønmodtagerne. Herudover vil lønmodtagerne arbejde mere effektivt, idet de ikke oplever stress, som

¹¹⁵ Sundhed.dk (2012). *Hvad kan arbejdspladsen gøre?*

¹¹⁶ Stressforeningen. *Stress og statistik*

¹¹⁷ Lund, H. R. Worklife balance - Et internationalt udsyn

kan hæmme dem i deres daglige arbejde. Dette er efficient for virksomheden, der ønsker at lønmodtagerne yder mest muligt for den løn, som virksomheden betaler.

For selvstændige konsulenter vedkommende er det vigtigt, at de på lige fod med lønmodtagerne sørger for at overholde arbejdstidsnormen. Hvis en selvstændig konsulent oplever stress og/eller udbrændthed vil dette eventuelt resultere i, at konsulenten ikke vil kunne fortsætte sin virksomhed. Selvstændige konsulenter har ikke en arbejdsgiver, der betaler løn under fravær, og de har derfor ikke den samme sikkerhed, som en lønmodtager har. Omvendt vil selvstændige konsulenter, såfremt betingelserne herfor er opfyldt, og de er medlem af en a-kasse,¹¹⁸ eller de har tegnet en forsikring, kunne få sygedagpenge, som også anført ovenfor i kapitel 3, afsnit 3.3.1.2.

Lønmodtagere og selvstændige konsulenter skal altså sørge for, at de opretholder en god work-life balance, således at de ikke bliver for stressede, og derfor bliver nødt til at holde en pause fra arbejdsmarkedet. Selvstændige konsulenter skal i højere grad end lønmodtagere tage vare på sig selv, hvorimod arbejdsgiverne skal være med til at sørge for lønmodtagerne. Udover at sørge for, at lønmodtagerne ikke arbejder for meget i løbet af ugen og generelt i øvrigt, vil der kunne foretages andre tiltag som kan medvirke til at mindske stress på arbejdspladserne. Dette berøres nedenfor.

4.4. Fire dages arbejdsuge

Flere virksomheder har i forlængelse af et stigende pres på lønmodtagerne valgt, eller overvejet, at omstrukturere arbejdsugen, da mennesket ikke er indrettet til konstant at arbejde i højt gear.¹¹⁹ Virksomheden IIH Nordic og Odsherred Kommune er to af de virksomheder, der har valgt at omstrukturere deres ansattes arbejdsuge. Virksomhederne har enten valgt at omstrukturere arbejdsugen til en 30 timers arbejdsuge fordelt fra mandag til torsdag, eller bibeholdt den 37 timers arbejdsuge, men samtidig fordelt fra mandag til torsdag.

Målet med at nedsætte arbejdstiden er at skabe en mere attraktiv arbejdsplads, hvor lønmodtagerne er gladere og dermed har overskud til at arbejde mere effektivt. Samtidig er formålet med ændringen at skabe en konkurrencemæssig fordel. Ved at nedsætte arbejdstiden, kan virksomhederne tilbyde

¹¹⁸ Eksempelvis hvis man er medlem af Virksom

¹¹⁹ DR, *Her arbejder de 30 timer om ugen til fuld løn*

lønmodtagerne noget, som de ikke vil få andetsteds.¹²⁰ Dette kan være medvirkende til, at der tiltrækkes større arbejdskraft til virksomheden.

At arbejdstiden nedsættes, er ikke nødvendigvis mere omkostningsfuldt for virksomhederne. I takt med at arbejdstiden nedsættes, ændres måden der arbejdes på også. Eksempelvis fastsættes alle møder i arbejdstiden til at vare enten 20 minutter eller 45 minutter, hvor de før var på 30 minutter eller 60 minutter. Samtidig er der blevet indført en række systemer, der blandt andet automatiserer og nedsætter antallet af mails, som den enkelte lønmodtager skal svare på. Dertil er der gjort brug af Pomodoro-teknikken. Her arbejder lønmodtagerne intensivt i 25 minutter, og derefter holdes der 5 minutters pause. Teknikken er med til at mindske tidsspild og overspringshandlinger - i stedet udnyttes tiden effektivt, hvilket er med til at realisere målet om en 30 timers arbejdsuge.¹²¹ Ser man ud over landets grænser har Microsoft også forsøgt sig med at nedsætte arbejdsugen til 30 timer. Dette har resulteret i en øget omsætning på 40 %, og har dermed været en succes for virksomheden.¹²²

Det er dog ikke alle, der mener, at det er realistisk at nedsætte arbejdstiden. Der er en del jobs, hvor det ikke er muligt at nedsætte arbejdstiden. Dette er jobs såsom plejehjemsansatte, buschauffører mv. Her er det ikke muligt at effektivisere således, at arbejdstiden kan sættes ned, da der konstant er behov for deres arbejdskraft.¹²³

I de tilfælde hvor en arbejdsuge på 37 timer er bibeholdt, er to af disse timer gjort til kompetencetimer, hvilket betyder, at lønmodtagerne selv kan disponere over to af timerne således, at de kan spares op, og bruges efter lønmodtagerens eget valg. *“Det vil være helt oplagt, at timerne bruges til det, man har svært ved at nå i det daglige (...).”*¹²⁴ De resterende 35 timer fordeles fra mandag til torsdag. Her nedsættes arbejdstiden altså ikke. Dette medfører, at lønmodtagernes resterende arbejdsdage bliver længere, idet arbejdet skal foregå på fire dage, men samtidig får lønmodtagerne mere fleksibilitet i form af en ekstra ugentlig fridag.

Forsøget med en 30 timers arbejdsuge, og en ugentlig fridag har vist, at lønmodtagerens helbred er forbedret. Den ekstra fridag om ugen giver lønmodtagerne rig mulighed for at restituere, samtidig

¹²⁰ Magisterbladet, *Fire dages arbejde – samme løn*

¹²¹ Magisterbladet, *Fire dages arbejde – samme løn*

¹²² Magisterbladet, *Microsoft tester 4-dages arbejdsuge med stor succes*

¹²³ DR, *Her arbejder de 30 timer om ugen til fuld løn*

¹²⁴ Arbejderen (2019). *Odsherred indfører firedages arbejdsuge*

med at deres blodtryk og sandsynligheden for stress nedsættes. Med den ekstra fridag øges lønmodtagernes fleksibilitet også, og arbejdspladsen bliver mere attraktiv, både for de lønmodtagere der allerede er ansat i virksomheden, men også for udefrakommende. De aktiviteter der ellers ikke kan nås i hverdagen, kan nu nås om fredagen, og der bliver derfor større mulighed for at opbygge en balance mellem arbejdslivet og privatlivet.¹²⁵

Målet med en omstrukturering af arbejdstiden er at skabe en bedre balance mellem privatliv og arbejdet samtidig med, at man ønsker at nedsætte sandsynligheden for stress. Spørgsmålet er bare, om dette kan lade sig gøre, når arbejdstiden ikke nedsættes, men kun omstruktureres. Hertil er det vigtigt at overveje det faktum, at det ikke er lige attraktivt for alle lønmodtagere, at arbejdsugen bliver kortere - det der måske skaber en fin balance mellem arbejdsliv og privatliv for én lønmodtager, skaber ikke nødvendigvis den samme fine balance for en anden tilsvarende lønmodtager.

Når en arbejdsplads vælger at ændre i måden hvorpå arbejdsugen tilrettelægges, er det vigtigt at inddrage lønmodtagerne, således at ændringerne kommer til at fungere for både lønmodtager og arbejdsgiver. Arbejdspladsen opnår ikke det ønskede resultat, hvis lønmodtagerne ikke accepterer og værdsætter ændringerne.

Det at nedsætte arbejdstiden, eller omstrukturere arbejdsugen, kan være en faktor, der taler for, at de nyuddannede vælger en lønmodtagerstilling. Lønmodtagerne får en større grad af fleksibilitet og frihed, samtidig med at arbejdsgiveren sætter fokus på lønmodtagernes stress-niveau og helbred. Samtidig kan omstruktureringen være en indikator for, at samfundet har et andet fokus end lovgivningsmagten har, idet der indtil videre ikke er eksisterende lovgivning, der opstiller alternativer til en almindelig fuldtidsstilling (der ses bort fra deltidsstillinger, mv.). Dermed kan der være brug for en ændring eller et andet fokus på de arbejdsretlige regler.

Ved at der gives mere frihed og fleksibilitet, opstår muligheden for at skabe en bedre work-life balance for lønmodtagere. Denne frihed og fleksibilitet er de typiske fordele ved at vælge et virke som selvstændig konsulent, idet disse typisk selv kan tilrettelægge deres arbejdstid, så længe de udfører de aftalte arbejdsopgaver. Da en række lønmodtagere nu også får mulighed for at opnå denne frihed

¹²⁵ Magisterbladet, *Fire dages arbejde – samme løn*

og fleksibilitet, idet arbejdsugen omstruktureres, vil de opnå de fordele, der ellers kun ses hos selvstændige konsulenter. Da lønmodtagerne tillige bevarer deres lønmodtagerbeskyttelse i form af den arbejdsretlige lovgivning, vil en stilling som lønmodtager være meget attraktiv.

4.4.1. Økonomiske fordele ved omstrukturering af arbejdstiden

Det har indtil videre vist sig, at lønmodtagerne er blevet mere effektive på grund af større fleksibilitet i arbejdstiden. I stort set alle former for arbejde er intensiteten i arbejdet vigtigere end varigheden af arbejdet.¹²⁶ Dertil har de ansatte færre sygedage når arbejdsugen forkortes.¹²⁷

Der skal dog her skelnes mellem den kortsigtede og den langsigtede gevinst. Idet virksomheden vælger at omstrukturere arbejdsugen samt arbejdstiden, skal ledelsen i den forbindelse træffe en række valg for virksomheden. Disse valg kan på kort sigt have en negativ effekt for virksomheden.¹²⁸ Ledelsen kan være nødt til at træffe nogle valg, der gør, at virksomhedens vanlige forretningsgange bliver udfordret, og det kan for omverdenen virke usikkert, og af den grund kan virksomheden ende i en situation, hvor kunder og samarbejdspartnere finder andre og nye muligheder.¹²⁹ Samtidig skal virksomhedens ansatte vænne sig til forandringerne og de nye tiltag, hvilket i starten kan medføre, at de ansatte ikke ser den nedsatte arbejdstid som en mulighed for mere fleksibilitet, bedre tid til familien og hverdagens almindelige gøremål. Det tager tid for lønmodtagere at acceptere forandringer, og de vil typisk i starten have svært ved at acceptere disse, idet de vante rammer brydes.¹³⁰

Når startfasen er ovre, og kunder og forretningspartnere har set, at virksomheden stadig har de samme værdier, viden og kapacitet som før omstruktureringen, kommer den langsigtede gevinst til syne. Det

¹²⁶ Kristensen, A. R. (2011), s. 24

¹²⁷ Magisterbladet, *Microsoft tester 4-dages arbejdsuge med stor succes*

¹²⁸ Fra bogen: *Manden der knuste kalenderen for at gøre sine medarbejdere lykkelige*, af Pernille Garde Abildgaard. Vi har alene haft adgang til en netudgave uden sidetal. Derfor refereres der til kapitler/overskrift og afsnit. - Overskrift: *Version 2.0 - Nordic Life*, femte afsnit

¹²⁹ Fra bogen: *Manden der knuste kalenderen for at gøre sine medarbejdere lykkelige*, af Pernille Garde Abildgaard. Vi har alene haft adgang til en netudgave uden sidetal. Derfor refereres der til kapitler/overskrift og afsnit. - Overskrift: *Når det bliver svært: 2 år med 4-dages arbejdsuge*, første afsnit og frem

¹³⁰ Fra bogen: *Manden der knuste kalenderen for at gøre sine medarbejdere lykkelige*, af Pernille Garde Abildgaard. Vi har alene haft adgang til en netudgave uden sidetal. Derfor refereres der til kapitler/overskrift og afsnit. - Overskrift: *Beslutningen er nem - det er i hverdagen, du skal bevise, at du vil*, første afsnit

er her, at lønmodtagerne bliver mere effektive og i gennemsnit har færre sygedage. Dertil vil virksomhedens omkostninger over tid falde, da de driftsmæssige omkostninger mindskes, grundet den ekstra ugentlige lukkedag.¹³¹

På længere sigt er der altså intet der på nuværende tidspunkt (2020) økonomisk taler mod at nedsætte arbejdstiden eller omstrukturere arbejdsugen således, at der opnås en ekstra ugentlig fridag, da det indtil videre har vist sig, at lønmodtagerne er blevet mere effektive. Det er dog ikke en mulighed for alle virksomheder, idet det i nogle brancher er en nødvendighed, at de er tilgængelige alle ugens dage. I disse tilfælde vil virksomheden efter aftale med lønmodtagerne kunne strukturere arbejdstiden således, at det er forskelligt, hvornår lønmodtagernes fridag placeres på ugens fem hverdage.

4.5. Work-life balance og selvstændige konsulenter

Som nævnt tidligere i kapitlet gælder det både for mænd og kvinder, at arbejdstiden generelt er blevet så høj, at work-life balancen forsømmes. At vælge et virke som selvstændig konsulent kan være en løsning, idet *“self-employment is sometimes regarded as the ultimate answer to many workplace problems, particularly in regard to balancing work and family roles.”*¹³² Ved at vælge et virke som selvstændig konsulent, får man muligheden for selv at vælge hvornår, hvor og hvordan man ønsker at arbejde, og derudover er man sin egen chef. Herudover skal man som selvstændig konsulent selv sørge for at lægge penge til side til afholdelse af ferie, og skal dermed selv disponere over, hvornår ferien skal afholdes og sørge for, at den faktisk afholdes.

At vælge at blive selvstændig konsulent vil endvidere, som en økonomisk faktor, bidrage til innovation, økonomisk vækst og jobskabelse.¹³³ Dette sker, idet man for det første starter en ny virksomhed op, som giver vækst til sig selv og til samfundet, og for det andet har for øje at opnå en indtjening. Selvstændige konsulenter bidrager med betydelig værdi til virksomheder i forbindelse med forskellige opgaveløsninger. Konsulenternes specialistviden og spidskompetencer er afgørende værdier, som de tilfører virksomheden, idet de kan bidrage til at hæve vidensniveauet i virksomheden i kraft af deres brede og opdaterede viden.¹³⁴

¹³¹ Magisterbladet, *Microsoft tester 4-dages arbejdsuge med stor succes*

¹³² Zerwas, C. S. (2019), s. 2

¹³³ Zerwas, C. S. (2019), s. 2

¹³⁴ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 8

Som en yderligere faktor, vil der være nogle, der vil vælge et virke som selvstændig konsulent, idet det tænkes, at det her vil være lettere at opretholde en god work-life balance. En undersøgelse viser, at flere kvinder end mænd føler, at de bliver nødt til at vælge et virke som selvstændig konsulent for, at kunne opretholde en god work-life balance.¹³⁵

På den anden side vil der muligvis opstå konflikter ved arbejdet som selvstændig konsulent, eksempelvis hvis arbejdsbyrden ophobes således, at man alligevel kommer til at arbejde så meget, at work-life balancen ikke er mulig at opretholde. Det er derfor spørgsmålet, om det at vælge et virke som selvstændig konsulent faktisk er den rette vej at gå, når man gerne vil have en fornuftig balance mellem ens arbejde og privatlivet.¹³⁶

Der er fortsat en tendens til, at det er kvinderne, der har det største ansvar, når det kommer til familielivet og pligterne i hjemmet.¹³⁷ Af denne grund vil virket som selvstændig konsulent udgøre en mulighed for kvinder til at balancere de mange opgaver mere effektivt. Det kan sikre mere kontrol over den enkeltes arbejdsliv, herunder selvbestemmelse over arbejdets tilrettelæggelse. Dog vil det som tidligere nævnt ikke være en garanti for, at der ikke vil være dage eller uger, hvor der vil være store arbejdsbyrder.

Der vil altså være fordele og ulemper ved valg af begge arbejdstilhørsforhold. På den ene side vil man som selvstændig konsulent i højere grad selv bestemme arbejdets tilrettelæggelse, omvendt vil arbejdsopgaver stadig skulle løses som aftalt. Som lønmodtager vil man på den anden side typisk ikke selv skulle tage stilling til arbejdsopgaver, men blot udføre dem. Det er arbejdsgiveren der bestemmer hvilke opgaver der skal løses, og om der er en deadline hertil, jf. kapitel 2, afsnit 2.1.

4.5.1. Forhold for/mellem mænd og kvinder

Der er i dag fokus på, at der skal være lige rettigheder for både mænd og kvinder, og dette fremgår blandt andet af EU's Charter om grundlæggende rettigheder¹³⁸, idet dennes artikel 23 bestemmer, at *“ligestilling mellem kvinder og mænd skal sikres på alle områder, og at der kan opretholdes eller*

¹³⁵ Zerwas, C. S. (2019), s. 2

¹³⁶ Zerwas, C. S. (2019), s. 3

¹³⁷ Zerwas, C. S. (2019), s. 8

¹³⁸ Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder, (2010/C 83/02)

vedtages foranstaltninger, som giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.” Hertil er forskelsbehandlingsloven¹³⁹ og ligelønsloven¹⁴⁰ en gruppe af love, der har til formål at beskytte mod forskelsbehandling i forskellige situationer i arbejdslivet.¹⁴¹

Traditionelt set var det, som nævnt ovenfor, kvinden der var i hjemmet, passede børnene og lavede mad, mens mændene stod for at arbejde og forsørge familien. Det var først i 1970’erne, at kvinder fik tilkæmpet sig indflydelse og opmærksomhed, og kvinders rettigheder står i dag i centralt fokus.¹⁴² Målet er, at der bliver fuld ligestilling mellem mænd og kvinder, og Verdensbanken fastslår, at såfremt dette sker, vil det globale BNP øges med 25 %.¹⁴³

Som tidligere nævnt i kapitel 3 har det stor indflydelse på kvinders arbejdsudvikling, om de tager på barsel, og hvornår de tager på barsel. *“Hvis kvinder udskyder den første graviditet, kan de bedre nå at tage en uddannelse, og de får færre og sundere børn. Og når kvinder er uddannede og kan bidrage til samfundsøkonomien, betyder det højere vækst og dermed flere arbejdspladser og bedre livsvilkår for flere i udviklingslandene.*”¹⁴⁴ Hvis kvinder eksempelvis vælger at få børn, og dermed tager barsel hurtigt efter endt uddannelse, vil de ikke opnå nye kompetencer og udvikling på arbejdsmarkedet, og de vil derfor heller ikke have mulighed for at opnå den samme løn som en tilsvarende mand, der ikke har været på barsel, men som i stedet har været på arbejdsmarkedet.¹⁴⁵

Indtil nu har kvinder haft bedre vilkår under barsel, end mænd har haft. Dette har været en fordel for kvinder frem for mænd, som til gengæld har haft en fordel på arbejdsmarkedet. Tal fra 2014 viser, at mænd med en længerevarende uddannelse bosat i hovedstadsområdet er dem der med 51,5 dage har holdt længst orlov af mænd.¹⁴⁶ Alligevel kan der på barselsfronten siges at have været diskrimination mellem mænd og kvinder, men her til kvindernes fordel. Der er efter direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner¹⁴⁷ kommet øremærket barsel til mænd, hvilket giver dem bedre rettigheder under barsel, og er med til at mindske uligheden mellem mænd og kvinder på denne front.

¹³⁹ LBK nr. 1001 af 24/08/2017

¹⁴⁰ LBK nr. 156 af 22/02/2019

¹⁴¹ Beskæftigelsesministeriet, *Arbejdsretlige love*

¹⁴² Udenrigsministeriet, *Kvinder er den halve verden*

¹⁴³ Udenrigsministeriet, *Kvinder er den halve verden*

¹⁴⁴ Udenrigsministeriet, *Kvinder er den halve verden*

¹⁴⁵ Udsen, S. (1992). *Skønheden og udyret: kønsarbejdsdelingens økonomiske kompleksitet*, s. 42

¹⁴⁶ Danmarks Statistik, (2014). *Fædres brug af orlov*, s. 8. Findes under rubrik ’Fars barsel siden 2007’

¹⁴⁷ Europa-Parlamentets og Rådet direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019

Dette nye tiltag med øremærket barsel til mænd betyder, at mændene nu gives incitament til at tage del i forpligtelsen som omsorgsperson i familielivet. Efter den tidligere EU-retlige lovgivning var der begrænsede incitament for faderen til at holde orlov, idet der hverken i den EU-retlige regulering, eller i den danske regulering, var sikret fuld løn til faderen under orlov. At faderen ikke kunne få almindelig løn, men kun få barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark, jf. barselslovens § 7, stk. 1, jf. § 20, fik den betydning, at det kun var moderen der tog orlov. Moderen anses mange steder i EU ikke som den primære forsørger, da det oftest er faderen, der tjener pengene.¹⁴⁸ Om man har ret til fuld- eller delvis løn under barsel fra ens arbejdsgiver, når man er privatansat, vil fremgå af ens ansættelsesbevis, eller den overenskomst man er omfattet af.¹⁴⁹

Gennem det nye direktiv¹⁵⁰ har faderen nu ret til 10 dages betalt fædreorlov, som afholdes i forbindelse med fødslen, jf. artikel 4, stk. 1. Denne betaling, som faderen har ret til, skal svare til den betaling, som de ville have haft ret til ved fravær i forbindelse med sygdom, jf. artikel 8, stk. 2. Dette betyder for en funktionær, hvis situation der i nærværende afhandling tages udgangspunkt i, at denne vil have ret til fuld løn. Dette vil hertil være en væsentlig forbedring af de danske regler i dag, hvor faderen kun har ret til barselsdagpenge under fædreorloven, medmindre andet er aftalt eller fremgår af en gældende overenskomst.

En anden faktor, som direktivet tillige sikrer er, at den enkelte lønmodtager har en individuel ret til fire måneders forældreorlov, hvoraf de to måneder nu ikke kan overdrages til den anden part, jf. direktivets artikel 5. Henholdsvis moderen og faderen er dermed sikret to måneders forældreorlov hver. Formålet med denne ændring er, at det skal skabe incitament, til især faderen, til at afholde minimum to måneders forældreorlov. Hvis faderen ikke vælger at afholde sin forældreorlov, vil to af månederne gå tabt, idet den ikke kan overdrages til moderen.

Selvom det nye direktiv har til formål at mindske forskelsbehandlingen mellem mænd og kvinder i forbindelse med barsel, er der også en bagside af direktivet. Den vil skabe mindre fleksibilitet mellem moderen og faderen, når disse indbyrdes skal planlægge deres forældreorlov. Før havde moderen mulighed for at afholde hele orloven selv, samtidig med at hun fik barselsdagpenge fra sin arbejdsgiver eller Udbetaling Danmark, og ved siden af kunne manden arbejde, så de fik en almindelig løn ved siden af. Dette kan betyde, at de måske ikke får afholdt al den ønskede barsel på den måde, som de

¹⁴⁸ Europa-Parlamentets og Rådet direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019, præambel nr. 12

¹⁴⁹ FOA, *Løn under barsel*

¹⁵⁰ Europa-Parlamentets og Rådet direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019

ellers gerne ville. Danmark er forpligtet til, inden for tre år efter ikrafttrædelsen af direktivet, at implementere direktivet gennem dansk lovgivning.¹⁵¹

Kvinder afholder almindeligvis cirka 90 % af barslen, og mænd afholder kun de sidste 10 %.¹⁵² Med det nye tiltag om øremærket barsel, vil manglende afholdelse af orlov fra den ene forældre resultere i, at en del af orloven går tabt.¹⁵³ At orloven i dette tilfælde vil gå tabt, er ikke hensigten med EU-direktivet men derimod, at der bliver mere ligestilling mellem forældrene. Da det for nogle forældre kan være en svær opgave at placere orloven mellem sig, vil det kunne diskuteres, om reglerne opnår den optimale hensigt set ud fra et samfundsmæssigt perspektiv.

Problemstillingen vedrørende lønmodtageres svækkede forhandlingskraft i forbindelse med tilbagemødet fra barsel, vil ikke på samme måde være relevant for en tilsvarende selvstændig konsulent, der går på barsel. Årsagen hertil er, at den selvstændige konsulent ikke konkurrerer mod andre på samme måde som en lønmodtager gør mod de øvrige ansatte i virksomheden, idet den selvstændige konsulent opererer som sin egen chef - der er heller ingen ansatte i virksomheden at konkurrere imod. Konsulenten vil dog konkurrere imod de øvrige konsulenter på markedet, som yder den samme ydelse, som konsulenten også gør. Den selvstændige konsulent har hertil mulighed for at arbejde under barslen, dog falder beløbet af barselsdagpenge der er ret til alt efter hvor meget der arbejdes.¹⁵⁴ Dette betyder, at den selvstændige konsulent fortsat vil opnå kompetencer og udvikle sig, mens der afholdes barsel. Dertil vil konsulenten fortsat kunne tilbyde dennes specialviden. Tilsvarende har en lønmodtager mulighed for helt eller delvist at genoptage sit arbejde, og vil dermed også fortsætte sin udvikling af kompetencer.

Der er altså i dag kommet mere ligestilling mellem mænd og kvinder, og dette er reguleret af forskellig lovgivning, som ligestillingsloven og forskelsbehandlingsloven. Der er en stigende tendens til, at flere kvinder vælger et virke som selvstændig konsulent med henblik på at sikre en god work-life balance. Det er dog ikke klart, om dette faktisk har den ønskede virkning.

¹⁵¹ Europa-Parlamentets og Rådet direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 artikel 20 (1)

¹⁵² Danmarks Statistik, (2014). *Fædres brug af orlov*, s. 2. Findes under rubrik 'Fars barsel siden 2007'

¹⁵³ Europa-Parlamentets og Rådet direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019, artikel 5 (2)

¹⁵⁴ Borger.dk, *Selvstændig på barsel*

4.6. Delkonklusion

Den stigende teknologiske udvikling har øget lønmodtagere og selvstændige konsulenter mulighed for at arbejde, uanset hvor de befinder sig. Dette giver både fleksibilitet, men det kan samtidig medføre, at der arbejdes mere, end der burde. EU's arbejdstidsregler medfører, at der skal indføres systemer, der skal måle længden af hver lønmodtageres daglige arbejdstid. Problemet med dette er blot, at der endnu ikke er fastlagt foranstaltninger til, hvordan disse systemer faktisk indføres og håndhæves for at 48-timers reglen får den ønskede effekt for samfundet.

Indfører virksomheder tiltag der øger fokus på stress og mindsker arbejde i fritiden, oparbejder lønmodtagerne en bedre work-life balance. Lønmodtagere har typisk faste arbejdstider, hvilket ikke skaber meget fleksibilitet. Samfundet har behov for fleksibilitet, og derfor viser tiltag som en fire-dages arbejdsuge også positiv effekt.

Selvstændige konsulenter har en høj grad af fleksibilitet og frihed, da de selv tilrettelægger deres work-life balance. De kan således selv tilrettelægge deres arbejdstid, så længe de udfører de aftalte arbejdsopgaver og hertil har et økonomisk overskud. Dette er en faktor, der taler for at vælge et virke som selvstændig konsulent.

De nye barselsregler samt muligheden for at genoptage arbejdet er faktorer, der taler for at kvinder vælger en lønmodtagerstilling, grundet den mindre tid væk fra arbejdsmarkedet. Dette styrker deres forhandlingsposition. Hertil får mænd i en lønmodtagerstilling nu mulighed for at få fuld løn under dele af barslen, hvilket også forbedrer disses vilkår.

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at samfundet efterspørger mere fleksibilitet for lønmodtagere end reglerne giver i dag, og derfor taler ovenstående for et virke som selvstændig konsulent.

Kapitel 5: Økonomiske interesser ved samarbejde

5.1. Indledning

Ser man generelt på arbejdsmarkedene i Europa, vil man opleve, at landenes arbejdsmarkedsrelationer er præget af forskellige tilgange. Dette ses især ved det forhold, at det i høj grad er forskelligt, hvor fleksibelt man har valgt, at arbejdsmarkedet skal være i de forskellige lande. Det er derfor forskelligt, hvordan man som lønmodtager vil agere over for ens arbejdsgiver, alt efter hvordan markedssituationen er, og hertil vil hvor efficient dette er for lønmodtageren også spille en rolle. For selvstændige konsulenters vedkommende må disse agere i overensstemmelse med virksomhedens interesser, for at det sikre, at deres fælles interesser opnås.

5.2. Flexicurity-modellen

I Danmark har man valgt en noget anden tilgang til, hvordan arbejdsmarkedet skal opbygges, end lande som eksempelvis Frankrig og Tyskland. Danmark har valgt at bygge arbejdsmarkedet op om det der kaldes Flexicurity modellen. Årsagen til navnet er, at der er lavet en sammensmeltning mellem begreberne flexibility og security, som tilsammen udgør flexicurity.¹⁵⁵ Denne model er, især i teorien, karakteriseret ved den *“særlige relation mellem fleksibilitet, social sikkerhed og aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvor social sikkerhed og aktiv arbejdsmarkedspolitik ses som tilvejebringende forudsætninger for et arbejdsmarked præget af en høj grad af fleksibilitet”*.¹⁵⁶ Modellen er altså kendetegnet ved at have høj fleksibilitet og sikkerhed for personerne på arbejdsmarkedet.

Det som gør, at der er høj fleksibilitet er, at det er let at afskedige lønmodtagere. Hertil er den høje sikkerhed kendetegnet ved, at der gives en høj kompensation i forbindelse med arbejdsløshed i Danmark. Denne gør, at det ikke er lige så farligt for lønmodtagere at miste sit arbejde eller opsiges sin stilling, idet de fortsat vil få en form for indtægt gennem arbejdsløshedsunderstøttelse.

Denne økonomiske sikkerhed ved modtagelse af arbejdsløshedsunderstøttelse kan medføre negative konsekvenser for samfundet, idet denne kan resultere i en forøgelse af reservationslønnen hos lønmodtagerne. Reservationslønnen er den løn, som vil få den enkelte potentielle lønmodtager til igen at

¹⁵⁵ Jensen, C. S. (2010), s. 29

¹⁵⁶ Jensen, C. S. (2010), s. 27

vælge et job på arbejdsmarkedet, frem for at være ikke-beskæftiget. Det kan siges, at reservationslønnen er den løn, som er den mindsteløn, en lønmodtager er parat til at arbejde for. Jo bedre forhold der er for ikke-beskæftigede potentielle lønmodtagere, jo højere forventes reservationslønnen at være, idet det ellers ikke vil være økonomisk fordelagtigt at tage et job.¹⁵⁷ Man kræver altså en højere løn for at arbejde, da ens arbejdsløshedsunderstøttelse er høj.

Da der er en høj økonomisk sikkerhed for lønmodtagere, såfremt de bliver uden job, giver dette ikke incitament til at søge et nyt job, idet de jo får en fin indtægt, især når de er medlem af en a-kasse.¹⁵⁸ Det er dog kun muligt at modtage dagpenge i to år, hvilket også er med til at sætte en begrænsning for, hvor længe det økonomisk er muligt at være ledig, jf. bekendtgørelse af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 55, stk. 1.¹⁵⁹ Der er dog en mulighed for at forlænge dagpengeretten eller modtage kontanthjælp, såfremt betingelserne herfor er opfyldt.¹⁶⁰ Dette vil dog ikke berøres yderligere i nærværende afhandling.

Imidlertid er der i samfundet stort fokus på, at der er en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der sikrer, at de arbejdsløse gøres beskæftigelsesegnede gennem udvikling af deres kvalifikationer.¹⁶¹ Dette er med til at sikre, at de ikke-beskæftigede får eller vedligeholder kvalifikationer, således at de vil kunne komme i betragtning til et job. Udviklingen af kvalifikationer kan også øge incitamentet til at forsøge at komme i job igen, hvilket er godt for samfundet som helhed.

Når der ses på den danske model, kan der argumenteres for, at der ikke kun er én flexicurity model, men faktisk to modeller. Den anden flexicurity model er ikke lige så ofte omtalt, men siges primært at dække mellem- og højtuddannede funktionærer, som også har fokus i nærværende afhandling. I denne model er trade off'et og kombinationen mellem fleksibilitet og sikkerhed anderledes, end det er for de ufaglærte og faglærte grupper på arbejdsmarkedet, som i højere grad er dækket af den første flexicurity model.

Årsagen til, at forholdet mellem fleksibilitet og sikkerhed er anderledes i relation til arbejdsgiverens mulighed for at foretage afskedigelse, er den, at funktionærer er omfattet af funktionærloven og de

¹⁵⁷ Jensen, C. S. (2010), s. 31

¹⁵⁸ Satserne fastlægges i LBK nr. 199 af 11/03/2020

¹⁵⁹ LBK nr. 199 af 11/03/2020

¹⁶⁰ LBK nr. 199 af 11/03/2020, § 56

¹⁶¹ Jensen, C. S. (2010), s. 35

opsigelsesvarsler, der heri gælder. Omvendt er faglærte og ufaglærte ikke omfattet af funktionærloven, men derimod af kollektive overenskomster og de varsler der heri er bestemt. Opsigelsesvarslerne fra arbejdsgivers side er typisk en del kortere for faglærte og ufaglærte end for funktionærer. Arbejdsgiveren har dermed ikke den samme fleksibilitet over for funktionærer, idet opsigelsesvarslet for denne gruppe stiger i takt med funktionærernes anciennitet. Omvendt vil der set fra funktionærens synsvinkel være stor fleksibilitet, idet opsigelsesvarslet her er på én måned plus løbende måned, uagtet funktionærernes anciennitet. Arbejdsgiveren kan dog med lønmodtageren aftale et gensidigt længere opsigelsesvarsel, jf. funktionærlovens § 2, stk. 6. Funktionærer har altså generelt mulighed for hurtigere at komme ud af ansættelsesforholdet, eksempelvis når de finder et nyt arbejde.

Kompensationsniveauet i forbindelse med arbejdsløshed vil som udgangspunkt heller ikke være den samme for de to grupper på arbejdsmarkedet. Efter bekendtgørelse af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 48, stk. 1. led, beregnes dagpengenes størrelse til det enkelte medlem på grundlag af medlemmets hidtidige indtægt efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag. Dagpengene kan højst svare til 90 % af medlemmets hidtidige indtægter, jf. stk. 1, jf. bekendtgørelsens § 48, stk. 5. Da funktionærer med en længerevarende uddannelse typisk har en højere indtægt end en ufaglært, vil deres kompensationsniveau tillige være højere.¹⁶² Funktionærer er dermed bedre stillet set ud fra kompensationsniveauet. De er herudover også omfattet af et større sikkerhedsnet end de ufaglærte, da funktionærer ikke kan opsiges med samme korte varsel, der gælder for ufaglærte, som også ovenfor er beskrevet.

Flexicurity-modellen handler altså om danske arbejdsgiveres relative 'gunstige' muligheder for at afskedige ansatte, og samtidig handler den om lønmodtageres relativ 'gunstige' muligheder for at få offentlig understøttelse under ledighed. Dog vil arbejdsgiveres mulighed for at afskedige funktionærer ikke være lige så gunstige, som når de skal afskedige ufaglærte. Hvordan markedssituationen ser ud, vil have stor virkning på, hvorvidt man vil arbejde så effektivt man kan, eller om man derimod kun vil yde netop det der gør, at man ikke bliver fyret - det der maksimerer ens egen nytte mest muligt. Hertil er en stor påvirkning af effektivitetsniveauet forårsaget af høj- og lavkonjunkturer, som er omdrejningspunktet i nedenstående afsnit.

¹⁶² Finansministeriet, *Faglærte haler ind på universitetsuddannede*

5.2.1. Arbejdsmarkedsmodel for selvstændige konsulenter

Som udgangspunkt skal selvstændige konsulenter opfylde de samme krav som lønmodtagere skal, for at modtage dagpenge. Såfremt det at være selvstændig konsulent, har været ens hovedbeskæftigelse, skal man være ophørt med sin virksomhed for at få dagpenge. Det er ikke nok kun at ophøre med sin virksomhed, men personen skal herudover også have et ophørsbevis med dokumentation fra Erhvervsstyrelsen og hertil en bekræftelse fra SKAT.¹⁶³ Når virksomheden er endeligt lukket, kan konsulenten få dagpenge efter tre uger.

En selvstændig konsulent vil altså også have sikkerhed gennem dagpenge. Herudover er der mulighed for, at konsulenten efter at have lukket sin virksomhed, som var dennes hovedbeskæftigelse, kan starte en ny virksomhed op seks måneder senere og fortsat få dagpenge.¹⁶⁴ Dette gælder dog kun såfremt konsulenten starter en selvstændig virksomhed op efter, at denne er blevet indplaceret i dagpengeperioden. De timer der bruges på at arbejde i virksomheden, vil blive modregnet i modtagne dagpenge.¹⁶⁵ Konsulenten har kun mulighed for at få supplerende dagpenge i 30 uger inden for 104 uger, hvis denne driver selvstændig virksomhed efter reglerne i bekendtgørelse om selvstændig virksomhed i dagpengesystemet¹⁶⁶, jf. bekendtgørelse om udbetaling af dagpenge § 38.¹⁶⁷ Dette er en faktor, der vil bidrage til, at det vil være fordelagtigt at opstarte en ny virksomhed igen og på den måde komme ud af ikke-beskæftigelsessituationen. Der er altså her en form for aktiv arbejdsmarkedspolitik for selvstændige konsulenter.

Som selvstændig konsulent vil den økonomiske situation spille en vigtig rolle i forbindelse med sikkerheden i forhold til eksempelvis afholdelse af ferie og indtjening under sygdom. Det er den selvstændige konsulents eget ansvar at sørge for, at der kan lægges penge til side og dette kræver, at der er et økonomisk overskud i virksomheden. Dette er en faktor, der kan tale imod at vælge et virke som selvstændig konsulent, idet konsulentens indtjening afhænger af netværk og gode samarbejdspartnere, hvilket kan være usikre økonomiske faktorer.

¹⁶³ LBK nr. 199 af 11/03/2020, § 57b, stk. 2, nr. 1

¹⁶⁴ LBK nr. 199 af 11/03/2020, § 57b, stk. 3

¹⁶⁵ BEK nr. 1588 af 18/12/2018, § 27, stk. 1

¹⁶⁶ BEK nr. 1182 af 26/09/2018

¹⁶⁷ BEK nr. 1588 af 18/12/2018

5.3. Høj- og lavkonjunkturer

Markedet går op og ned, og det er ikke altid til at forudsige, hvordan arbejdssituationen ser ud. Når der er højkonjunktur, vil der være en stigning i forbrug og efterspørgslen på arbejdskraft vil dermed stige. Omvendt er lavkonjunktur en nedgang i markedsøkonomien, og der vil her ikke være høj efterspørgsel efter arbejdskraft.¹⁶⁸

Når en virksomhed skal vælge, om denne ønsker at ansætte en lønmodtager eller en selvstændig konsulent, vil der være fordele og ulemper ved begge dele. En faktor der spiller en rolle i forbindelse med valg af arbejdskraft til virksomheden, er blandt andet hvor stor virksomheden er, og hvor stor en økonomisk stabilitet denne har. Ved at vælge at ansætte en ny lønmodtager i virksomheden, vil dette kunne skabe nogle faste rammer, i form af en fast løn, mv. og dette sætter nogle virksomheder pris på.

På den anden side vil der være virksomheder, som måske ikke er store nok til at kunne håndtere, at der kommer for mange udsving i markedet, og derfor ikke kan forudsige efterspørgslen på markedet. En sådan virksomhed vil formentlig i højere grad værdsætte en selvstændig konsulent med specialviden indenfor det område, som virksomheden har behov for.¹⁶⁹ Herved vil virksomheden kun have en tidsbegrænset udgift, idet den selvstændige konsulent typisk vil få en konsulentkontrakt, der er tidsbegrænset eller opgavebestemt. Dog vil det hænde, at en selvstændig konsulent tager en høj pris for at udføre et bestemt stykke arbejde, og derfor vil virksomheder, der ikke økonomisk har et stort overskud, ikke have råd til denne løsning.¹⁷⁰

Ved lavkonjunkturer vil der, som beskrevet ovenfor, ikke være lige så stor efterspørgsel efter fast arbejdskraft, og det kan derfor være sværere at finde en stilling som lønmodtager. Derfor kan en nyuddannet se sig nødsaget til at starte et virke som selvstændig konsulent. Dog vil der heller ikke være samme behov for selvstændige konsulenter ved lavkonjunkturer, og efterspørgslen efter disse vil tillige falde.¹⁷¹ En konsulent er dog typisk kun hos en virksomhed i en tidsbegrænset periode, hvilket betyder, at virksomheden ikke er bundet på samme måde over for konsulenten, som denne vil være over for lønmodtageren. Omvendt har en virksomhed mulighed for at søge en lønmodtager til

¹⁶⁸ Kureer, H. (2010). *International Økonomi: Den globale økonomi svinger*

¹⁶⁹ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 22

¹⁷⁰ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 30

¹⁷¹ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 11

en tidsbegrænset stilling således, at virksomheden heller ikke her vil være bundet af en tidsubestemt ansættelse. Hertil vil virksomheden være bundet af de ansættelsesretlige og arbejdsretlige regler over for lønmodtageren, som virksomheden ellers ikke ville være over for den selvstændige konsulent. Dette er et forhold, der taler for at ansætte en selvstændig konsulent.

Der vil altså være fordele og ulemper ved at vælge henholdsvis en lønmodtager eller en selvstændig konsulent som arbejdskraft, og det afhænger i høj grad af, hvilken virksomhed der er tale om, hvilket valg, der skaber den største nytte for virksomheden set fra en økonomisk synsvinkel.

Der vil altid i perioder kunne ske udsving i markedet, som det ikke er muligt at forudse. Dette skete eksempelvis, da den internationale finanskrisen ramte i 2008.¹⁷² I dag (2020) er der igen sket store udsving i markedet, som er forårsaget af en pandemi i form af Corona-virus, som går under betegnelsen COVID-19. Denne pandemi hvier verdensmarkedet mod lavkonjunkturer, hvor mange fyres og ikke mange hyres. I mange lande, herunder i Danmark, har man valgt at lukke landet ned for en tid, således at det som udgangspunkt alene er lønmodtagere, der varetager kritiske funktioner, som ikke kan varetages hjemmefra, der skal møde på arbejdet. Det er eksempelvis læger, der varetager kritisk og samfunds vigtigt arbejde. Alle øvrige lønmodtagere skal arbejde hjemmefra i det omfang, det er muligt.¹⁷³ Dette har bevirket, at mange ansatte er blevet fyret, idet virksomheder mister omsætning, og dermed ikke har råd til at beholde de ansatte. På den anden side har regeringen og arbejdsmarkedets parter forsøgt at lave en midlertidig lønkompensationsordning for private virksomheder. Denne aftale blev indgået den 14. marts 2020 og gennemført den 17. marts 2020, og er en trepartsaftale om midlertidig lønkompensation til virksomheder med fyringstruede lønmodtagere. Formålet med aftalen er, at der forsøges at lægge en hånd under virksomhederne og sikre lønmodtagerne deres stilling. Aftalen henvender sig til de virksomheder, der er så hårdt ramt, at de må afskedige minimum 30 % af den samlede medarbejderstab eller mere end 50 ansatte.¹⁷⁴ Lønkompensationen dækker dog ikke alle lønmodtageres fulde løn, idet der er et maksimumsbeløb pr. medarbejder.¹⁷⁵ Derfor vil de højest lønnede lønmodtagere stadig påføre virksomheden et tab, da virksomheden selv skal dække den resterende del af lønmodtagerens løn, og fyringer er derfor uundgåelige.

¹⁷² National Bank, 2008 - *Finanskrisen og sikring af finansiell stabilitet*

¹⁷³ Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, *Ansættelsesretlig rådgivning om COVID-19*

¹⁷⁴ Folketinget, *Beskæftigelsesudvalget 2019-20: L 141 Bilag 1*

¹⁷⁵ Finansministeriet, (2020, 18. april). *Aftale om hjælpepakker til lønmodtagere og virksomheder mv. i forbindelse med gradvis genåbning af Danmark*

I markedssituationen, som den er nu, vil der være flere virksomheder, som fravælger at ansætte nye lønmodtagere, og derfor vil det være fordelagtigt at starte som selvstændig konsulent, hvor man kan udbyde sin specialviden til andre virksomheder. Dette vil især være fordelagtigt for virksomheder, der ikke har råd til en fast langsigtet udgift i form af en lønmodtager.

Herudover har regeringen valgt at lave hjælpepakker, der skal afbøde de negative økonomiske konsekvenser, som udbruddet med COVID-19 har medført. Hjælpepakkerne omfatter både store virksomheder, men også små og mellemstore virksomheder, herunder selvstændige erhvervsdrivende. Af *'Aftale om hjælpepakker til lønmodtagere og virksomheder mv. i forbindelse med gradvis genåbning af Danmark'* bilag 2¹⁷⁶, fremgår det, at freelancere eller små virksomheder, som selvstændige konsulenter typisk tilhører, har mulighed for at få dækket 90 % af deres tab, såfremt de på tro- og love anfører et forventet indkomsttab på mindst 30 % som konsekvens af COVID-19 i perioden 9. marts til 8. juli 2020.

Som det ser ud lige nu i det danske samfund, vil der altså være nogle komplikationer i forbindelse med, at en nyuddannet akademiker skal ud på arbejdsmarkedet i en lønmodtagerstilling. Der er mange private virksomheder, som ikke har råd til nye ansatte, og dette er uanset om de har mulighed for at få støtte fra staten i form af hjælpepakker - støtten er blot med til at sikre, at allerede ansatte lønmodtagere undgår fyringer.¹⁷⁷ Omvendt vil selvstændige konsulenter, såfremt disse oplever nedgang, have mulighed for at få støtte fra staten, dog kræver dette at konsulenten kan bevises, at konsulentens virksomhed har haft et fald i omsætningen på minimum 30 %. Det vil sige, at såfremt en nyuddannet vælger at starte selvstændig virksomhed, og denne bliver ramt af de økonomiske konsekvenser som COVID-19 medfører, vil den selvstændige ikke have mulighed for at få kompensation. Dette vil konsulenten ikke, da den ikke kan påvise et tab, da man skal have haft sin virksomhed i noget tid for at påvise dette. Mangel af hjælpepakke for nyuddannede er således en faktor, der taler imod at vælge at starte et virke som selvstændig konsulent.

5.3.1. Optimal jobsikkerhed og arbejdsmiljø

Som diskuteret ovenfor har konjunktursvingninger stor betydning for, om det vil være fordelagtigt for en virksomhed at ansætte en lønmodtager eller en selvstændig konsulent. Konjunktursvingninger

¹⁷⁶ Finansministeriet, (2020, 18. april). *Aftale om hjælpepakker til lønmodtagere og virksomheder mv. i forbindelse med gradvis genåbning af Danmark*

¹⁷⁷ Folketinget, *Beskæftigelsesudvalget 2019-20: L 141 Bilag 1*

har dog også en stor betydning for den sikkerhed, som henholdsvis en lønmodtager og en selvstændig konsulent vil føle.

Såfremt en virksomhed vælger at fastansætte en lønmodtager, vil dette øge jobsikkerheden for lønmodtageren. Dette skaber en sikkerhed for lønmodtageren, idet denne er sikret en fast løn og en fast arbejdsmæssig rutine, hvilket vil påvirke arbejdsmiljøet. Lønmodtageren vil føle sig ligeværdig med de øvrige ansatte, og der vil ikke være barrierer, idet der som udgangspunkt ikke vil være nogle udsatte lønmodtagere. En udsat lønmodtager kan eksempelvis være en, der er ansat i en tidsbegrænset stilling,¹⁷⁸ som er udsat da denne måske ikke føler sig uafhængig og ikke ligeværdig med de øvrige ansatte, da denne ikke er sikret et fast job. At ingen er udsatte, er med til at skabe en god og tryk stemning på arbejdspladsen, som ligeledes vil være et rart sted at være. Ved at få alle lønmodtagere til at føle sig godt tilpas på arbejdspladsen, vil dette typisk medføre, at lønmodtagerne yder en større indsats.

En optimal jobsikkerhed for en selvstændig konsulent, vil modsat en lønmodtager, ikke være sikret af en arbejdsgiver. Markedets udbud og efterspørgsel vil her i højere grad spille ind, idet konsulenten selv skal sikre, at denne fortsat kan køre sin virksomhed. Konsulenten skal herunder selv sørge for at sælge sine kompetencer og specialviden til virksomhederne. Hvis den selvstændig konsulent er dygtig, vil denne kunne opnå fuldtidsbeskæftigelse, hvilket vil øge jobsikkerheden. Hvis en selvstændig konsulent skal udføre arbejdsopgaver på en virksomheds placering, vil arbejdsmiljø dog også her spille en vigtig rolle. Dette berøres yderligere i kapitel 6, afsnit 6.4.1.

Det kan være problematisk at finde den optimale jobsikkerhed, idet det er nødvendigt for virksomheder at have mulighed for at afskedige lønmodtagere for at få fleksibilitet. Hvis ikke man kan afskedige lønmodtagere, vil man få et samfund, som man eksempelvis har i Frankrig¹⁷⁹, hvor det er svært at afskedige lønmodtagere. Virksomhederne i Frankrig har økonomisk svært ved at erhverve nye lønmodtagere, der bidrager højere til virksomhederne, idet virksomhederne ikke kan skille sig af med de eksisterende ansatte, så der kan blive råd til nye.

¹⁷⁸ Plougmann-Copenhagen A/S. (2017). *Analyse af motivation og barrierer for lønmodtagernes deltagelse i VEU*, s. 9 ff.

¹⁷⁹ Berlingske, *Så svært er det at fyre folk i Frankrig*

Såvel høj som lav jobsikkerhed kan have en effekt på arbejdsmiljøet. For høj jobsikkerhed kan resultere i, at lønmodtagerne føler sig for sikre, og derfor ikke yder optimalt. Samtidig kan der være lønmodtagere på arbejdspladsen, som ikke opfører sig hensigtsmæssigt, hvilket skaber et dårligt arbejdsmiljø. For lav jobsikkerhed kan også have en negativ effekt, idet lønmodtagere ikke vil engagere sig i det sociale arbejdsmiljø, idet de ikke føler sig sikre på jobbet. Den danske model, flexicurity-modellen, er, på grund af både de positive og negative virkninger af henholdsvis høj- og lavkonjunkturer, i dag den mest optimale model, da virksomheder kan udskifte lønmodtagere, således at virksomheden forbliver konkurrencedygtig. Samtidig har lønmodtagerne et sikkerhedsnet i form af dagpenge og et langt opsigelsesvarsel, hvilket styrker jobsikkerheden.

Jobsikkerheden spiller altså en væsentlig rolle for både lønmodtagere og selvstændige konsulenter. Når en lønmodtager er sikret en fuldtidsstilling, giver dette tryggere rammer, hvilket fører til en bedre stemning blandt ligeværdige kolleger, og sikrer dermed et godt psykisk arbejdsmiljø. En selvstændig konsulent kan ved at udbyde sin specialviden sikre sig selv fuldtidsarbejde og dermed sikre rammer. Dette kræver dog løbende at kontrakter kan opnås og/eller forlænges.

5.4. Principal-agent teori

En problemstilling der er i forbindelse med at vælge en lønmodtagerstilling, er, at mennesker har forskellige ønsker og opnåelse/forståelse af nytte. Det kan siges, at der er asymmetri mellem en arbejdsgivers og en arbejdstagers ønsker. Et arbejdsgiver-arbejdstagerforhold kan i økonomisk henseende også gå under betegnelsen et principal-agent forhold, hvor principalen er arbejdsgiveren og agenten er arbejdstageren.

Kendetegnende for principal-agent forholdet er, at hver part altid vil gøre det der er bedst for en selv, altså egennyttmaksimere.¹⁸⁰ Teorien omhandler i den forbindelse, i hvilken grad det er muligt for agenten at udnytte principalens måske manglende mulighed for at overvåge agenten, og hvordan principalen gennem incitamentsfremmende løsninger kan mindske graden af uønsket opførsel fra agentens side. Agentens mål er, at denne ønsker at yde så lidt som muligt, men samtidig opnå et så stort økonomisk udbytte som muligt - denne har altså opportunistisk adfærd.¹⁸¹ Såfremt agenten yder en ekstra indsats, som denne ikke opnår et økonomisk udbytte for, vil en negativ nytte være forbundet

¹⁸⁰ Dutta, P. K. (1999), s. 63

¹⁸¹ Knudsen, C. (1997), s. 213

hermed. Omvendt ønsker principalen at optimere agentens rationelle handlinger i forhold til principalens interesser. Hertil har principal-agent teorien sit tilhørsforhold til rational choice skolen, idet principal-agent teorien fokuserer på, at parterne forsøger at egennyttmaksimere og såfremt agentens (begrænsede) rationelle handlinger optimeres i forhold til principalens interesser, vil incitamentsstrukturen kunne optimeres.¹⁸²

For at sikre, at der etableres et optimalt samarbejdsforhold mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, vil den ideelle metode hertil være at udarbejde en optimal kontrakt, der er incitamentsforenelig.¹⁸³ Denne kontrakt vil skulle forsøge at beskrive alle muligheder og problemer, svar og løsninger, samt eliminere muligheder for, at den ene part udnytter den anden.¹⁸⁴ Ved at udarbejde en optimal kontrakt mellem parterne, vil man kunne motivere en agent til at handle sandfærdigt og optimalt set fra principalens øjne.

Der vil således være fordele ved at udarbejde en optimal kontrakt for parterne. Omvendt vil der også være ulemper herved i form af høje transaktionsomkostninger, da det kan være dyrt at udforme kontrakten. Da en agent altid vil handle egennyttmaksimerende, vil begreberne moral hazard og adverse selection her komme i spil. Ved moral hazard, moralsk risiko, forstås at det ikke er muligt at overvåge en agent hele tiden, og det vil således ikke være muligt at se, hvordan agenten konstant agerer, eksempelvis om denne besvarer private mails i løbet af arbejdsdagen, mv.¹⁸⁵ Moral hazard er et ex-post problem, hvilket vil sige, at problemet er knyttet til situationen efter kontrakten mellem parterne er indgået.¹⁸⁶ Hertil forstås der ved adverse selection, at agenten tilbageholder vigtig information.¹⁸⁷ Adverse selection er et ex-ante kontraktsproblem, idet problemet er knyttet til situationen inden kontrakten indgås, hvor information skjules, hvilket kan få fremadrettede konsekvenser.¹⁸⁸ Agenten vil altså udnytte den asymmetriske information, der opstår, når den ene part har større viden end den anden. Hertil vil endnu en ulempe opstå, idet det grundet de høje transaktionsomkostninger og den asymmetriske information ikke vil være muligt at udarbejde en fuldstændig komplet kontrakt, der tager højde for alle mulige faktorer, der kan spille en rolle for agentens indsats.

¹⁸² Browning, G., Halcli, A. & Webster, F. (2000). *Understanding Contemporary Society: Theories of the Present*, s. 126 ff.

¹⁸³ Nielsen, K., m.fl. (2010), s. 41

¹⁸⁴ Bregm, K. *Principal-agent teori: Med særligt henblik på lønsystemer*, s. 9

¹⁸⁵ Dutta, P. K. (1999), s. 293

¹⁸⁶ Bregm, K. *Principal-agent teori: Med særligt henblik på lønsystemer*, s. 7

¹⁸⁷ Dutta, P. K. (1999), s. 395

¹⁸⁸ Bregm, K. *Principal-agent teori: Med særligt henblik på lønsystemer*, s. 7

En agent er risikoavers, hvilket vil sige, at denne ikke er glad for at tage risici, og en principal er risikoneutral, som vil sige, at denne er neutral i forbindelse med risikotagning.¹⁸⁹ Såfremt der ikke indgås en incitamentsforenelig kontrakt, vil aftalens parter have mulighed for at forfølge deres private interesser på den andens bekostning. Dette vil en incitamentskontrakt kunne afhjælpe, dog vil der altid være asymmetrisk information, hvorfor der vil være en risiko forbundet med incitamentslønnen, idet denne også vil afhænge af nogle faktorer, der er udenfor agentens kontrol. På denne måde vil der eksistere et trade-off mellem en risikoavers agent, der har et højt ønske om sikkerhed, og en risikoneutral principal, der ønsker, at agenten arbejder så effektivt som muligt.

Nedenfor fremgår *Tabel 2* (eget eksempel), hvoraf principalens og agentens incitamenter ved samarbejdet udledes.

Ved ydelsesniveau forstås agentens indsats og ved omkostninger forstås agentens løn. Omsætningen er virksomhedens indtjening, og findes ved: $Omsætning = 4 * ydelsesniveau$

Virksomhedens profit findes ved: $Profit = omsætning - omkostninger (løn)$

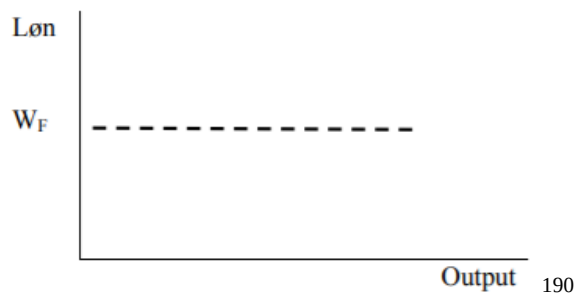
Ydelsesniveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Omkostninger (løn)	2	5	7	8	10	11	13	16	19
Omsætning	4	8	12	16	20	24	28	32	36
Virksomhedens profit	2	3	5	8	10	13	15	16	17

Tabel 2 – Ydelsesniveau ved principal-agent forhold

Af *Tabel 2* kan det udledes, at principalen opnår den største profit, når agenten yder 9, og denne indsats vil derfor være at foretrække for principalen. Agenten vil egennyttmaksimere, og derfor yde mindst muligt, uden at dette påvirker lønnen. Eksempelvis kan principalen give agenten en kontrakt, hvor agenten skal yde 5, for en fast løn på 10. På grund af de manglende overvågningsmuligheder vil agenten yde 1, og fortsat få en løn på 10, da agentens nytte her er størst. Dette er ikke optimalt for principalen.

¹⁸⁹ Eide, E. & Stavang, E. (2018). *Rettsøkonomi*, s. 121

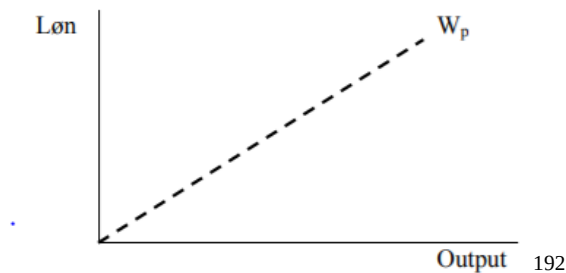
Figur 1: Fastlønsystemet



Af figur 1 fremgår fastlønsystemet og viser, at agenten kun har en begrænset risiko med hensyn til indtægten, da der kun er lav sandsynlighed for at blive opdaget. Der er altså her ingen incitament for agenten, og principalen bærer derfor hele risikoen.¹⁹¹

En mulig løsning på ovenstående problem er, at principalen aftaler incitamentsaf lønning med agenten. Ved at indføre en bonusordning eller belønning ved opnåelse af specifikke mål, får agenten incitament til at yde mest muligt. Som ovenfor nævnt, skal agenten dog se en fordel herved.

Figur 2: Præstationslønsystem



Såfremt hele agentens løn afhænger af dennes egen præstation, vil agenten selv bære hele risikoen. Denne lønform vil sikre principalen, at agenten har de maksimale incitament til at yde mest muligt. Da en agent er risikoavers, vil en principal dog få svært ved at tiltrække arbejdskraft.

En mulighed i forbindelse med incitamentsaf lønning vil være at indføre bonusordninger eller belønninger ved opnåelse af bestemte mål. Dette kan gøres ved at udarbejde en incitamentskontrakt, hvor en del af arbejdstagerens løn er fast og resten gøres betinget af opnåelse af mål.¹⁹³

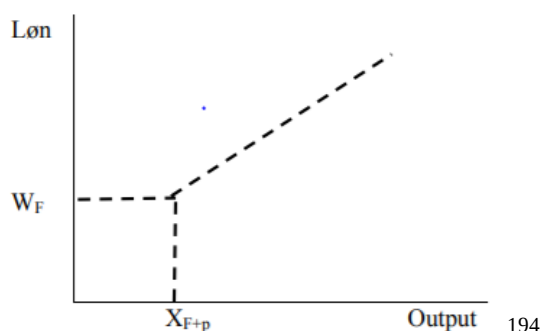
¹⁹⁰ Nielsen, K., Keldorff, S. & Mølvadgaard, O. (2010), s. 233

¹⁹¹ Bregm, K. *Principal-agent teori: Med særligt henblik på lønsystemer*, s. 9

¹⁹² Nielsen, K., Keldorff, S. & Mølvadgaard, O. (2010), s. 233

¹⁹³ Bregm, K. *Principal-agent teori: Med særligt henblik på lønsystemer*, s. 9

Figur 3: Grundløn med præstationssystem



I figur 3 er fastlønsystemet og præstationssystemet kombineret. Ved at principalen betaler en fast grundløn, W_F og resten af aflønningen gøres præstationsafhængig efter opnåelsen af et givent produktionsniveau, X_{F+p} vil usikkerheden i forhold til fortjenesten mellem parterne deles. Herudover får agenten incitament til at levere den størst mulige arbejdsindsats, idet lønnen delvis afhænger af agentens egen indsats.¹⁹⁵

Der er mange faktorer, der spiller en rolle, når det skal vurderes, hvorvidt et performance-relateret lønsystem vil være en fordel for principalen og agenten. Eksempelvis er det en vigtig faktor, at det er tydeligt for agenten, at en højere indsats vil skabe en større belønning. Da en agent er risikoavers, vil udefrakommende faktorer, der kan skabe en negativ påvirkning også spille en rolle. Hertil vil agenten kunne blive demotiveret, såfremt aflønningen af agenten ses som uretfærdig.¹⁹⁶ Optimalt set vil kontrakten skulle dele risikoen, således at når den totale indkomst maksimeres, så anvendes en del af gevinsten til at kompensere agenten for den risiko, som denne påtager sig.¹⁹⁷ Dette vil være en faktor, der kan spille en rolle i forbindelse med at få agenten til at acceptere kontrakten.

På den anden side vil en faktor som konjunkturforskelle kunne spille en stor rolle i forbindelse med agentens valg af, hvor effektivt denne vil arbejde, idet agenten er risikoavers. Såfremt der er lavkonjunkturer i markedet, som det eksempelvis er på vej til at blive i dag (2020) i forbindelse med COVID-19, vil dette have en effekt på, hvor effektivt agenten vælger at arbejde. Der er tale om tab af produktion og efterspørgsel, der ikke direkte kan indhentes igen, når virusepidemien igen forsvinder, og der

¹⁹⁴ Nielsen, K., Keldorff, S. & Mølvadgaard, O. (2010), s. 234

¹⁹⁵ Nielsen, K., Keldorff, S. & Mølvadgaard, O. (2010), s. 232 ff.

¹⁹⁶ Bregn, K. *Principal-agent teori: Med særligt henblik på lønsystemer*, s. 10

¹⁹⁷ Dutta, P. K. (1999), s. 301

vil derfor være en tid, hvor der er nogle virksomheder, der ikke har råd til at ansætte nye medarbejdere. Da en agent vil være bange for at miste sit job, og eventuelt vil få svært ved at få et nyt job igen, vil der være en række faktorer der taler for, at agenten vil yde mere, selvom denne ikke nødvendigvis vil få et økonomisk udbytte herfor. Agenten vil arbejde hårdere for at sikre, at denne ikke bliver fyret af principalen. Dette er et eksempel på asymmetrisk information, der resulterer i, at det ikke er muligt for en arbejdsgiver at have fuld viden om en arbejdstagers arbejdsindsats, og derfor er en sådan faktor ikke mulig at indarbejde i en kontrakt.

En arbejdstager vil altså kun yde en arbejdsindsats, når denne føler, at det vil være efficient for en selv. Dog vil en incitamentskontrakt kunne motivere en arbejdstager til at yde mere, såfremt arbejdstageren selv kan se en fordel heri. Udefrakommende faktorer kan hertil spille en rolle på arbejdstagerens valg af arbejdsindsats, hvis der eksempelvis er lavkonjunkturer og arbejdstageren vil være nervøs for at miste sit job. Her vil arbejdstageren kunne se en nytte ved at yde en ekstra indsats selvom, at denne ikke vil få en økonomisk kompensation herfor. Det er altså en god ide, at der mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren bliver udarbejdet en incitamentsforenelig kontrakt, dog er det ikke muligt at indarbejde samtlige faktorer heri.

5.5. Strategisk kontrahering - selvstændige konsulenter

Som beskrevet ovenfor er forholdet mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager et principal-agent forhold. Dette er ikke tilfældet for forholdet mellem en virksomhed og en selvstændig konsulent. Her er der som udgangspunkt tale om to ligeværdige parter, hvortil forholdet er reguleret gennem en konsulentkontrakt udarbejdet inter partes. Forholdet er altså reguleret gennem konsulentkontrakten, herunder aftaleloven.

For at sikre, at der opnås et optimalt samarbejde mellem virksomheden og den selvstændige konsulent, og hertil sikre, at der hverken sker moral hazard eller adverse selection, skal konsulentkontrakten skabe incitamentsforenelighed parterne imellem. Incitamentsforenelighed kan skabes via brugen af strategisk kontrahering. Strategisk kontrahering har fokus på kontraktrelationen, og hvordan kontrahenterne kan skabe vedvarende konkurrencemæssige fordele, og dermed fælles optimere, således at det samfundsoptimale opnås.¹⁹⁸ Dette gøres ved at udnytte parternes komplementære ressourcer, og samtidig skabe grundlag for at opnå relationsrente. Skabelsen af værdi, relationsrente, er en vigtig del

¹⁹⁸ Østergaard, K. (2016), s. 435

af strategisk kontrahering. En måde hvorpå dette er med til at skabe værdi, er ved at medvirke til at kvalificere indholdet af de kontrakter, der indgås. Samtidig skal der helst være et strategisk fit mellem parterne, hvilket betyder, at der skal være enighed om, hvordan de fælles mål skal nås.¹⁹⁹

For at ovenstående skal kunne lade sig gøre, skal der være en høj grad af perfekt information, og man skal for så vidt muligt mindske den asymmetriske information mellem parterne. Det antages, at parterne er begrænset rationelle.²⁰⁰ Dertil vil det, når der udøves strategisk kontrahering, være oplagt at indsætte en indsatsforpligtelse i form af en kommunikationspligt i konsulentkontrakten (udveksling af strategisk information).²⁰¹ Jo højere grad af kommunikation mellem parterne, jo højere grad af perfekt information vil der være.

I forlængelse af parternes strategiske fit, kan det i nogle situationer være nødvendigt, at parterne foretager relationsspecifikke investeringer. Det kan både være arbejdsgiver-specifikke investeringer og arbejdstager-specifikke investeringer. Der sondres overordnet mellem fem typer af relationsspecifikke investeringer. Human aktivspecifitet, som vedrører specialiseret viden, der kun har værdi i den konkrete kontraktrelation, er den mest relevante at anvende i forholdet mellem en virksomhed og en selvstændig konsulent.²⁰²

Ved strategisk kontrahering deler parterne mulige gevinster og risici, og bygger på et princip om fælles merværdiskabelse gennem et tæt samarbejde.²⁰³ Dette kan være med til, at begge parter yder sit maksimale, da fiaskoer såvel som succeser deles. Dette er samtidig med til at motivere parterne, og især den selvstændige konsulent, idet denne ikke har mulighed for at shirke²⁰⁴, uden at vedkommende selv bliver ramt. Konsulenten er nødt til selv at yde en indsats for at forhøje chancerne for succes. Begge parter har altså et ønske om at skabe det bedst mulige samarbejde. Derfor er der heller ikke nogen grund til at skrive en lang kontrakt, da parterne i fællesskab udøver strategisk kontrahering. Hermed er der ikke høje transaktionsomkostninger ved at udarbejde en detaljeret incitamentsforenelig kontrakt.

¹⁹⁹ Østergaard, K. (2016), s. 436

²⁰⁰ Østergaard, K. (2016), s. 438

²⁰¹ Østergaard, K. (2016), s. 440

²⁰² Østergaard, K. (2014). 18

²⁰³ Østergaard, K. (2016), s. 445

²⁰⁴ Fra Cambridge English Dictionary: *Shirk; to avoid work, duties, or responsibilities, especially if they are difficult or unpleasant*

Alt i alt kan udøvelsen af strategisk kontrahering være med til at styrke forholdet, og forbedre samarbejdet mellem virksomheden og den selvstændige konsulent. Det forudsætter dog, at de ovenstående betingelser, som strategisk fit, perfekt information mv., er opfyldt. Faktorer der taler for og imod, at en selvstændig konsulent indgår i kontraktrelationen bygget på strategisk kontrahering, analyseres og diskuteres nedenfor - både set fra virksomhedens og konsulentens vinkel.

5.5.1. Teorioversigt

Af *Tabel 3* fremgår en oversigt, der sammenligner lønmodtagere og selvstændige konsulenter under indflydelse af henholdsvis principal-agent teorien og strategisk kontrahering.

	Lønmodtager	Selvstændig konsulent
Egennyttemaksimerer	Ja	Nej, de fællesoptimerer
Opportunistisk adfærd	Ja	Ja, i en vis grad
Begrænset rationel	Ja	Ja
Mulighed for shirking	Ja	Ja, men ikke i konsulentens interesse
Asymmetrisk information	Ja	Ja, men målet er perfekt information
Mulig overvågning	Som hovedregel, nej	Som hovedregel, nej
Høje transaktionsomkostninger	Ja	Nej
Strategisk fit	Nej	Ja
Deling af risiko og gevinst	Nej – eventuel deling af gevinst ved incitamentsaflønning	Ja
Kommunikationspligt	Ja, hvis indskrevet i kontrakt	Ja, hvis indskrevet i kontrakt

Tabel 3

5.6. Økonomiske faktorer

Økonomisk er der en del faktorer, både set fra virksomhedens side og fra henholdsvis arbejdstagerens og konsulentens side, der spiller en rolle i valget mellem de to arbejdstilhørsforhold. Faktorerne har ikke den samme påvirkning på begge arbejdstilhørsforhold, idet forholdet mellem arbejdsgiver/arbejdstager og virksomhed/konsulent ikke er baseret på de samme grundlæggende principper. Arbejdsgiver- og arbejdstagerforholdet er baseret på et principal-agent forhold og forholdet mellem virksomheden og konsulenten bygger på strategisk kontrahering.

5.6.1. Risikoprofil

En af de faktorer der spiller en rolle for henholdsvis principal-agent forholdet og virksomhed-konsulent forholdet, er risikoaversion og risikoprofil. Typisk vil parternes risikoprofiler være modsatrettede - i hvert fald i de tilfælde, hvor der er et arbejdsgiver- og arbejdstagerforhold.²⁰⁵ Parterne er ikke ligestillede, og har derfor heller ikke samme tilgang til risiko. Dette er derimod ikke altid tilfældet, når der er tale om ligeværdige parter, som virksomheden og konsulenten er.

Risikoprofilen for virksomheden og konsulenten er ikke nødvendigvis modsatrettede. Virksomheden vil, som tilfældet også er med principalen, være risikoneutral. Virksomheden kan sprede sin risiko over flere opgaver, hvilket gør at tabet på enkelte opgaver, vil have en minimal påvirkning på det samlede resultat for virksomheden.²⁰⁶ Alt andet lige, påvirker det som udgangspunkt ikke virksomheden, om denne skal indgå i et principal-agent forhold, eller i et samarbejde med en konsulent. I begge situationer vil virksomheden/principalen ikke have noget imod at påtage sig risiko.

Konsulentens risikoprofil kan dog i nogle situationer se anderledes ud end virksomhedens. Som udgangspunkt er den selvstændige konsulent en selvstændig erhvervsdrivende, og kan dermed betegnes som en virksomhed.²⁰⁷ Ovenfor er beskrevet, at virksomheder som alt overvejende hovedregel er risikoneutral. Den eneste ansatte i konsulentens virksomhed, er konsulenten selv. Typisk har konsulenten kun mulighed for at arbejde for én virksomhed ad gangen - dette vil dog altid afhænge af konsulentens konkrete situation.

Antages det, at konsulenten kun udfører arbejde for én virksomhed ad gangen, vil konsulenten (som virksomhed) ikke kunne sprede sin risiko over flere projekter. Konsulenten er afhængig af det ene projekt som vedkommende er i, og dermed kan konsulentens situation her minde om agentens situation. Antages det i stedet, at konsulenten udfører arbejde for flere virksomheder, vil konsulenten pludselig kunne sprede sin risiko, og dermed mindske sin risikoaversion. Konsulentens risiko afhænger altså af, hvilke og hvor mange projekter konsulenten har i gang. Jo flere projekter konsulenten har kørende, jo mindre er konsulentens risiko samlet set.

²⁰⁵ Bregn, K. *Principal-agent teori: Med særligt henblik på lønsystemer*, s. 10

²⁰⁶ Hendrikse, G. (2003), s. 106

²⁰⁷ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 22

Er virksomhed- og konsulentforholdet bygget på en kontraktrelation i henhold til strategisk kontrahering, som det antages i nærværende afhandling, vil virksomheden og konsulenten dele risici og gevinster.²⁰⁸ Dette medfører, at en del af konsulentens risiko rykkes fra konsulent til virksomhed - det samme er tilfældet for eventuelle gevinster. Ved at risikoen deles, vil konsulentens samlede risiko mindskes, uagtet at vedkommende kun har et projekt kørende. Dette skyldes det specielle samarbejde, der er parterne imellem.

Det væsentlige i den nyuddannedes valg af arbejdstilhørsforhold, i sammenhæng med ovenstående, er dennes risikoprofil. Er den nyuddannede risikoavers, vil denne søge en stilling, hvor risikoen mindskes så vidt muligt. Hertil vil det oplagte valg være en stilling som arbejdstager, da den risiko arbejdstagere påtager sig her, er minimal.²⁰⁹ Er den nyuddannede derimod mere risikoneutral, eller endda risikovillig, vil et virke som selvstændig konsulent have større interesse. Selvom risikoen for konsulenten, grundet strategisk kontrahering, er lav, vil vedkommende stadig skulle være villig til at påtage sig risiko, idet konsulenten stadig er afhængig af den ene opgave, og det er ikke givet på forhånd, at dette projekt lykkes, eller bliver en succes. Dertil er stillingen typisk for en kortere periode,²¹⁰ hvilket gør, at konsulenten efter kort tid er uden job, og derfor skal finde et nyt projekt.

En risikoavers nyuddannet vil derfor som udgangspunkt vælge en lønmodtagerstilling og en mere risikoneutral nyuddannet vil vise interesse for et virke som selvstændig konsulent. Typisk vil time-lønnen for en konsulent være højere end for en lønmodtager. Dette skyldes, at vedkommende besidder en specialviden, og jo mere eftertragtet vedkommende er, jo mere kan vedkommende kræve i løn.²¹¹ Dette hænger yderligere sammen med, at vedkommende vil påtage sig mere risiko, ved at vælge et virke som selvstændig konsulent. Selvstændige konsulenter er afhængige af at få flere opgaver. Det opleves af virksomheder, at konsulenterne bidrager med skræddersyede løsningsforslag og i høj grad engagerer sig i de opgaver, som virksomhederne uddelegerer. Dette resulterer i, at virksomhederne bliver afhængige af konsulenternes arbejdskraft, hvilket sætter konsulenten i en meget fordelagtig situation.²¹²

²⁰⁸ Østergaard, K. (2016), s. 445

²⁰⁹ Efter P/A teori, hvor agenten er risikoavers, og derfor ikke ønsker at påtage sig risiko

²¹⁰ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 244 ff.

²¹¹ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 30

²¹² Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 21

Som beskrevet kort ovenfor, vil virksomheden, da denne er risikoneutral, som udgangspunkt være indifferent mellem at samarbejde med en lønmodtager eller en selvstændig konsulent. Dog kan de relativt høje transaktionsomkostninger forbundet ved udarbejdelsen af en incitamentsforenelig kontrakt have en vis betydning på valget. Derfor kan det være en fordel for virksomheden at hyre en selvstændig konsulent frem for en lønmodtager, da det her vil være nødvendigt at udarbejde en uddybende kontrakt, med dertilhørende høje omkostninger, på grund af lønmodtagerens mulige opportunistiske adfærd.

Virksomheden skal dog være opmærksom på, at der tillige kan være høje transaktionsomkostninger forbundet med samarbejdet både med en lønmodtager og en konsulent, hvis der skal foretages relationsspecifikke investeringer. Dette kan eksempelvis være oplæring i virksomhedsspecifik software, opbygning af viden om virksomheden, herunder kunderelation m.v. Set i forhold til konsulenten vil virksomheden have ovenstående omkostninger, men dette vil ligeledes være relationsspecifikke investeringer for konsulenten, da denne investerer tid og kræfter herpå, og disse har kun værdi i den konkrete relation. Konsulenten er typisk i virksomheden i en kort periode, og for at konsulenten er villig til at foretage langsigtede investeringer, er det nødvendigt for virksomheden at tilbyde konsulenten en række sikkerheder.²¹³ Virksomheden kan sikre konsulentens engagement ved eksempelvis at forlænge opsigelsesvarslet og gøre kontraktperioden længere, således at afskrivningsperioden på konsulentens investeringer forlænges eller ved at yde en godtgørelse, såfremt konsulenten har sunk costs²¹⁴ ved samarbejdets ophør. Virksomheden er ikke på samme måde nødt til at sikre lønmodtagernes engagement, da der allerede her er relativ høj sikkerhed gennem deres fastansættelse, og derfor ender lønmodtagerne typisk ikke med sunk costs ved investeringerne.

Herudover er agentens mulighed for shirking også en faktor, der spiller en rolle. Lønmodtageren shirker, hvis vedkommende undlader at udføre de arbejdsopgaver, som denne er forpligtet til at udføre.²¹⁵ Der kan altså være tilfælde, hvor lønmodtageren ikke udfører de arbejdsopgaver, vedkommende er pålagt, eller tilfælde hvor denne ordner private gøremål i arbejdstiden. Virksomheden vil ikke have mulighed for at overvåge lønmodtagerne konstant²¹⁶, og dermed kan virksomheden ikke

²¹³ Petersen, B. & K. Østergaard (2018), s. 272

²¹⁴ From Business Dictionary; Sunk costs are past opportunity costs that are partially or totally irretrievable and, therefore, should be considered irrelevant to future decision making

²¹⁵ Fra Cambridge English Dictionary: *Shirk*

²¹⁶ Dutta, P. K., (1999), s. 293: A principal-agent problem has a moral-hazard component when the principal is unable to simply force the agent to act according to his interests.

vide om lønmodtagerne arbejder effektivt, og udnytter sin evne til fulde. Lønmodtagerne bliver derfor heller ikke som udgangspunkt straffet for at shirke, når dette ikke opdages. Virksomheden kan dog indføre en række tiltag, der kan være med til at begrænse muligheden for shirking.

Konsulenten vil ikke have samme incitament til at shirke. Gevinster og risiko deles som beskrevet mellem virksomhed og konsulent. Samtidig må det antages, at konsulenten ønsker at maksimere sit udbytte, således at det bliver størst muligt. Konsulenten er nødt til selv at yde en mærkbar indsats, for at øge mulighederne for en gevinst, og gøres dette ikke, vil virksomheden hurtigt indse dette, da hele relationen er bygget op om parternes samarbejde.²¹⁷

Inddrages følgende i relation til virksomhedens risikoprofil, vil virksomheden ikke længere være in-different mellem de to arbejdstilhørsforhold. Der kan være fordele i at vælge en selvstændig konsu-lent, da det på baggrund af teorien strategisk kontrahering må forventes at en konsulent, alt andet lige, yder mere end en lønmodtager, medmindre der indgås en incitamentsforenelig kontrakt, der giver agenten nytte ved at yde mere. Dog skal virksomheden huske, at den også betaler en høj pris for konsulentens arbejde.²¹⁸

Hvilken økonomisk situation en given virksomhed er i, vil have en betydning for, om denne har råd til at ansætte en lønmodtager eller hyre en selvstændig konsulent til en bestemt arbejdsopgave. Så-fremt virksomheden vælger at ansætte en lønmodtager, vil dette være en langsigtet løsning, hvor virksomheden foretager en investering i et individ mod, at denne yder en efficient indsats på virk-somhedens vegne. Omvendt vil det at hyre en selvstændig konsulent typisk være en mere kortsigtet løsning. Om det vil være dyrere for en virksomhed at hyre en selvstændig konsulent, som typisk tager en høj betaling for det udførte arbejde, vil afhænge af, hvor længe virksomheden ønsker at anvende konsulentens arbejdskraft.

5.6.1.1. Fortrolighed

Alle virksomheder har i en eller anden grad fortrolige oplysninger, som de ønsker at beskytte. Selv-stændige konsulenter løser opgaver for mange virksomheder, og oppebærer i den forbindelse kompe-tencer, og opdaterer deres viden. Virksomhederne vil oftest være konkurrenter, da konsulentens kom-petencer typisk er eftertragtede indenfor den samme branche. Da konsulenten tilbyder sin arbejdskraft

²¹⁷ Østergaard, K. (2016), s. 435 ff. (strategisk kontrahering bygger på et partnerskab)

²¹⁸ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 29

til mange forskellige virksomheder i forlængelse af hinanden, er det vigtigt for virksomheden, at konsulenten ikke bryder fortroligheden mellem konsulenten og den pågældende virksomhed.²¹⁹

En måde hvorpå fortroligheden opretholdes, er ved, at parterne indsætter en fortrolighedsklausul i kontrakten, som sikrer, at den følsomme viden ikke havner hos konkurrenterne.²²⁰ Dette medfører dog forhøjede transaktionsomkostninger. En anden løsning er, at virksomheden alene giver de fastansatte adgang til de følsomme oplysninger, og ikke til de selvstændige konsulenter.

Ved opgaver med særlig følsomme oplysninger, hvor der er krav om fortrolighed, kan det være omkostningsfuldt at inddrage en selvstændig konsulent, da risikoen for, at oplysningerne når konkurrenterne er større, end hvis oplysningerne alene gives til de fastansatte. Dette kan bevirke, at virksomheder foretrækker ansatte med lønmodtagerstatus.

5.6.2. Opsigelse

Hvilket opsigelsesvarsel man får, afhænger af hvilket arbejdstilhørsforhold, den nyuddannede vælger at tiltræde. Spørgsmålet er, om opsigelsestid har en indvirkning på valget mellem de to arbejdstilhørsforhold - både for virksomheden og den nyuddannede.

Når en virksomhed vælger at ansætte en lønmodtager, i nærværende afhandling en funktionær, skal virksomheden overholde de opsigelsesvarsler, der er fastsat i funktionærloven eller den relevante overenskomst - opsigelsesvarslerne er nærmere beskrevet i afsnit 3.2.1. Det medfører, at virksomheden ikke uden videre kan opsig medarbejderen. Jo længere tid funktionæren har været ansat, jo længere er opsigelsesvarslet fra virksomhedens side. Dette er omvendt ikke tilfældet, hvor funktionæren selv opsig sin stilling, idet deres opsigelsestid uanset anciennitet vil forblive på løbende måned plus én måned.²²¹

Vælger virksomheden i stedet at samarbejde med en selvstændig konsulent vil opsigelsesvarslerne typisk være kortere end tilfældet er for funktionærer.²²² Samarbejdet mellem en virksomhed og en

²¹⁹ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 26

²²⁰ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 26

²²¹ Funktionærlovens § 2, stk. 6

²²² Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 193

selvstændig konsulent vil typisk være tids- eller opgavebestemt, og det vil være dette, som er afgørende for, hvornår samarbejdet ophører. Tillige vil der som udgangspunkt være indarbejdet en bestemmelse i kontrakten, der giver parterne mulighed for at ende samarbejdet ved misligholdelse.

Det vil altså som udgangspunkt, alt andet lige, være hurtigere for virksomheden at opsiges en konsulent end en funktionær (der ses bort fra funktionærernes prøvetid, hvor vedkommende som udgangspunkt kan opsiges med et 14 dages varsel når dette er godtgjort²²³). Det afhænger dog af det aftalte opsigelsesvarsel mellem virksomheden og konsulenten.

At samarbejde med en konsulent, i stedet for at ansætte en lønmodtager, kan i lavkonjunkturer gavne virksomheden, da virksomheden her vil være mere omstillingsparat, og dermed hurtigere tilpasse sig markedsforholdene. Virksomheden vil relativt hurtigt have mulighed for at opsiges kontrakten med konsulenten²²⁴, grundet det kortere opsigelsesvarsel, hvilket desuden også er en fordel, hvis det viser sig, at vedkommende ikke lever op til det forventede.

Det må altså forventes, at opsigelsestiden kan have en indvirkning på valget mellem ansættelse af en konsulent og en lønmodtager, set fra en virksomheds perspektiv. I denne sammenhæng afhænger det endvidere af, hvilke arbejdsopgaver det er, der skal løses. Som beskrevet ovenfor vil det typisk være billigere at have en funktionær ansat, og hvis arbejdsopgaverne i virksomheden er varige driftsopgaver, vil dette tale for, at virksomheden ansætter en lønmodtager.²²⁵ Alene set på opsigelsestiden, vil det være mest fordelagtigt for virksomheden at indgå et samarbejde med en selvstændig konsulent.

Ser man i stedet på opsigelsestiden fra lønmodtagerens og den selvstændige konsulents side, er der ikke her symmetri mellem, hvad der er mest attraktivt for disse, og hvad der er mest attraktivt for virksomheden. Lønmodtageren er sikret et længere opsigelsesvarsel, og er dermed sikret en større jobsikkerhed, og der skal endvidere mere til for at afskedige vedkommende.²²⁶ Modsat er der ikke de samme regler og rettigheder for den selvstændige konsulent, og det er derfor relativt lettere at afskedige konsulenten.²²⁷ Konsulenten har dermed en mindre jobsikkerhed, og kan hurtigere stå uden arbejde. Alene ud fra opsigelsesvarslerne er det altså mest attraktivt at stå som lønmodtager, set fra en

²²³ Funktionærlovens § 2, stk. 5

²²⁴ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 193

²²⁵ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 18 ff.

²²⁶ Funktionærlovens § 2, stk. 2 og 3

²²⁷ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 193

nyuddannets perspektiv. På den anden side er det lettere for en konsulent at komme ud af kontraktforholdet, såfremt parterne ikke er det rette match, hvilket giver den selvstændige konsulent en fordel. Det afhænger dog af det konkrete aftalte opsigelsesvarsel mellem virksomheden og konsulenten.

Jobsikkerheden minimeres for lønmodtageren og konsulenten jo hurtigere virksomheden kan afskedige disse, og det kan derfor på baggrund af ovenstående argumenteres for, at der ikke er en reel jobsikkerhed for konsulenten. Problemet kan dog løses gennem efficient kontraktudarbejdelse. Set ud fra teorien om strategisk kontrahering vil efficient kontraktudarbejdelse dog ikke være en nødvendighed, da parterne ud fra incitamenter til at skabe vedvarende konkurrencefordele typisk nyder fordel af samarbejdet, og dermed vil der ikke i første omgang være et ønske for virksomheden om at afskedige konsulenten.²²⁸ Set i forhold til lønmodtageren vil der også her kunne udarbejdes en efficient kontrakt, dog er en ulempe de høje transaktionsomkostninger, der er forbundet herved.

Jobsikkerheden kan tillige have en effekt på arbejdsmiljøet, især det psykiske arbejdsmiljø. Dette viser en undersøgelse udarbejdet af Teknologisk Institut.²²⁹ Undersøgelsen viser, at vidensarbejdere med lange arbejdsuger med overarbejde, generelt ikke var bekymret for at miste deres arbejde, idet kun otte procent i høj grad var bekymrede for at miste deres arbejde.²³⁰ Lønmodtagerne følte sig generelt sikre på deres job, og dette havde derfor ikke den store indflydelse på arbejdsmiljøet. Er lønmodtagerne omvendt bange for at miste deres job, vil det påvirke arbejdsmiljøet negativt.

På baggrund af dette, kan jobsikkerheden siges at have en vis indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø. Når man er bange for at miste sit job, vil negativ adfærd eksempelvis kunne opstå hos den udsatte medarbejder, hvortil der bliver spredt rygter om kollegaer, at kollegaer ignoreres eller tales ned til, der forsøges at fremhæve sig selv, mv.²³¹

5.6.3. Sanktionsmuligheder

Som individ vil man altid være egennyttemaksimerende og gøre det, der er bedst for en selv, jf. principal-agent teorien. I et principal-agent forhold er der en adfærdsmæssig problemstilling, idet der

²²⁸ Østergaard, K., (2016), s. 445

²²⁹ Teknologisk Institut, (2019). *Danske vidensarbejderes beskæftigelses- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og helbred: En kortlægning af udviklingen siden 2006*

²³⁰ Teknologisk Institut, (2019). *Danske vidensarbejderes beskæftigelses- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og helbred: En kortlægning af udviklingen siden 2006*, s. 67

²³¹ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, *Negativ adfærd på arbejdet kan give fysisk og psykisk stress*

mellem parterne er asymmetrisk information, og parterne kan derfor ikke forudse, hvordan de hver især vælger at agere, og kan hertil ej heller forudse, hvad der sker i samfundet, jf. afsnit 5.4.

Hvad en agent finder efficient, vil en principal ikke nødvendigvis finde lige så efficient. Derfor kan det være svært at få en agent til at yde den forventede indsats, idet det ikke kan overvåges til fulde, hvad agenten gør.²³² Af denne grund er det nødvendigt, som også i afsnit 5.4. diskuteret, at finde en optimal kontrakt, eksempelvis en incitamentskontrakt. På denne måde skabes der en kontrakt, der både er fordelagtig for en agent og for en principal. Hertil kan nævnes kaldor-hicks kriteriet, som går ud på at maksimere værdien af det ressourcerne anvendes til, således at der opnås et samfundsoptimalt resultat.²³³ Når en kontrakt er optimal for både en arbejdsgiver og en lønmodtager, vil begge finde nytte ved at yde det aftalte bedst muligt og på den måde, vil kontrakten være samfundsoptimal.

Det er dog ikke altid, at det lykkes at udarbejde en optimal kontrakt, og dermed det optimale udgangspunkt for et godt samarbejde. Lønmodtagere vil i en situation som denne udnytte, efter princippet om egennyttmaksimering, at principalen ikke har muligheden for at overvåge lønmodtageren og lønmodtageren vil derfor shirke.²³⁴

Virksomheden kan have et ønske om at sanktionere lønmodtagerens handlinger, såfremt ugunstige handlinger opdages. Der vil typisk ikke i ansættelseskontrakten være indarbejdet et afsnit omkring sanktionsmuligheder ved shirking,²³⁵ og virksomhedens rettigheder skal derfor findes i lovgivningen.

Incitamentet til shirking, vil som beskrevet ovenfor, ikke være det samme for konsulenten, da dennes præstation afspejles direkte i samarbejdets succes.²³⁶ Sker det alligevel at konsulenten shirker, skal virksomheden finde sine sanktionsmuligheder i konsulentaftalen, eller i aftaleloven. Da der i Danmark hersker aftalefrihed²³⁷, er der friere rammer for at sanktionere konsulentens handlinger, så længe dette fremgår af den aftalte konsulentkontrakt.²³⁸ Årsagen til, at der er friere rammer for at sanktionere en selvstændig konsulent end en lønmodtager er, at arbejdsgiver-arbejdstagerforholdet i højere grad

²³² Dutta, P. K. (1999), s. 294

²³³ Eide, E. & Stavang, E. (2018). s. 34

²³⁴ Dutta, P. K., (1999), s. 293: A principal-agent problem has a moral-hazard component when the principal is unable to simply force the agent to act according to his interests.

²³⁵ Contractbook, *Ansættelseskontrakt (funktionær)* – under punkt 10

²³⁶ Østergaard, K., (2016), s. 445

²³⁷ Andersen, L. L. & Madsen, P. B. (2017), s. 19

²³⁸ Bech-Bruun, *Vigtige forhold ved konsulentaftaler*

er reguleret ved lovgivning, eksempelvis i form af funktionærloven. Der kan argumenteres for, at der ikke er den store nødvendighed for at sanktionere, når parterne udøver strategisk kontrahering.

Virksomhedens sanktionsmuligheder analyseres og diskuteres nærmere i afsnit 6.5.

5.7. Delkonklusion

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at lønmodtagere og virksomheders jobsikkerhed, set ud fra den nuværende danske model, er optimal. Årsagen er, at virksomheder har stor fleksibilitet til at udskifte lønmodtagere. Lønmodtagerne har hertil et sikkerhedsnet i form af dagpenge og et langt opsigelsesvarsel, som sikrer dem en høj jobsikkerhed. Selvstændige konsulenters jobsikkerhed afhænger ikke på samme måde af en arbejdsgiver, men i stedet markedets udbud og efterspørgsel. Konsulenten skal selv sørge for at sælge sine kompetencer og specialviden til virksomhederne. Da flere vælger et virke som selvstændig konsulent, grundet den høje fleksibilitet og muligheden for selv at styre sin virksomhed, vil markedet som det er i dag være optimal også set i forhold til jobsikkerhed.

Jobsikkerheden har tillige en indflydelse på arbejdsmiljøet. Både høj og lav jobsikkerhed kan have en negativ effekt, idet det kan skabe dårlig stemning blandt kollegaer, hvis nogle ansatte føler sig mere sikre på jobbet end andre.

Det kan yderligere konkluderes, at høj- og lavkonjunkturer spiller en rolle på valg af arbejdstilhørsforhold. Ved lavkonjunkturer vil der ikke være lige så stor efterspørgsel efter fast arbejdskraft, og det vil derfor være sværere at finde en lønmodtagerstilling. En nyuddannet kan derfor se sig nødsaget til at starte som selvstændig konsulent. Virksomheden vil typisk ikke her have økonomiske ressourcer til en fastansættelse, hvilket taler for, at virksomheden vælger en selvstændig konsulent. Hertil vil opsigelsesvarslet for en konsulent være kort, hvorfor virksomheden hurtigt kan afskedige konsulenten. Alene set på opsigelsestiden, vil det være mest fordelagtigt for virksomheden at indgå et samarbejde med en selvstændig konsulent, dog vil det være mest attraktivt at stå som lønmodtager grundet den fordelagtige opsigelsestid, set fra den nyuddannedes perspektiv.

I forhold til risikoprofilen vil en risikoavers nyuddannet som udgangspunkt vælge en lønmodtagerstilling og en mere risikoneutral nyuddannet vil vise interesse for et virke som selvstændig konsulent. Virksomheden vil grundet sin risikoneutralitet typisk være indifferent.

En arbejdsgiver og en lønmodtagers interesser vil forenes gennem udarbejdelse af en incitamentsfor-
enelig kontrakt, hvor lønmodtageren gives incitament til at handle efficient set fra virksomhedens
perspektiv. Da det ikke er muligt at overvåge en lønmodtager hele tiden, vil det ikke være muligt at
udarbejde en komplet kontrakt. Økonomisk set vil det derfor være svært at forene en arbejdsgiver og
en lønmodtagers interesser, idet der altid vil være en grad af asymmetrisk information. På baggrund
af teorien om strategisk kontrahering må det forventes, at en konsulent yder mere end en lønmodtager,
hvorfor en virksomheds og en konsulents interesser er lettere at forene. Dog er fortrolighedsaspektet
en faktor, der, set fra virksomhedens side, tilsiger lønmodtagerstatus, grundet frygten for informati-
onsvideregivelse.

Kapitel 6: Bør regler ændres til fordel for samfundet?

6.1. Indledning

Hvilket arbejdstilhørsforhold, der er fordelagtigt for den enkelte, afhænger, udover allerede nævnte juridiske og økonomiske faktorer, også i høj grad af individets værdier. Dertil har hvilken generation man er fra og dermed er præget af, indflydelse på valget af arbejdstilhørsforhold. Endelig vil arbejdsmiljø også spille en rolle, idet der er et generelt ønske om, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø balanceres på arbejdspladsen.

Der er i dag adskillige arbejdsretlige regler, der regulerer lønmodtagernes rettigheder på arbejdspladsen. Til sammenligning afhænger selvstændige konsulenters forhold i højere grad af, hvad der aftales virksomheden og konsulenten imellem. Selvom der kun er forholdsvis få regler i lovgivningen, der regulerer selvstændige konsulenters rettigheder, viser en undersøgelse, at der alligevel er mange, der vælger et virke som selvstændig konsulent.²³⁹ Et spørgsmål er hertil, om den nuværende regulering er fyldestgørende, eller om der er regler der bør tilføjes eller ændres, således at disse fremmer samfundets interesser bedst muligt. Disse forhold berøres i nærværende kapitel.

6.2. De to arbejdstilhørsforhold

For videre diskussion af lønmodtager- og selvstændig konsulent-begreberne kan cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven berøres. Dette cirkulære indeholder en sammenskrivning af de kriterier, der indgår i vurderingen af, hvornår der er tale om henholdsvis et ansættelsesforhold eller tale om en selvstændig virksomhed.²⁴⁰

Af cirkulæret fremgår det blandt andet, som tidligere fastlagt i kapitel 2, at en lønmodtager er en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. Det er normalt ikke vanskeligt at fastlægge, om der foreligger et tjenesteforhold, idet en lønmodtager udfører arbejde efter en arbejdsgivers anvisninger og i det hele taget for dennes regning, samtidig med at denne opnår en fast løn (kan også være incitaments aflønning). Hertil er det heller ikke problematisk at afgøre, om der er tale om en selvstændig erhvervsdrivende. Denne udøver virksomhed for egen regning og risiko med formålet at opnå et økonomisk overskud, jf. cirkulærets afsnit 3.1.1.

²³⁹ Worksome undersøgelse om selvstændige konsulenter og freelancere berøres nedenfor i afsnit 6.4.

²⁴⁰ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 42

Som det fremgår af henholdsvis kapitel 3, 4 og 5, er der juridiske og økonomiske faktorer, der taler for eller imod, at man som nyuddannet akademiker, med en længerevarende uddannelse, vælger et arbejdstilhørsforhold som enten lønmodtager eller selvstændig konsulent. En yderligere faktor, som kan spille en rolle, er spørgsmålet om ansvar, såfremt der sker skader.

Såfremt man er selvstændig erhvervsdrivende, vil man selv have ansvaret for eventuelle arbejdsulykker. Omvendt vil en lønmodtager være dækket af arbejdsgiverens lovpligtige arbejdsskadeforsikring²⁴¹, og det vil dermed være arbejdsgiveren, der hæfter for lønmodtageren ved arbejdsskader, jf. Danske Lov 3-19-2.²⁴² Hertil kan den økonomiske teori om principal-agent forholdet komme i spil, idet det heri fastlægges, at en agent er risikoavers og en principal er risikoneutral.²⁴³ Ved at vælge et virke som selvstændig konsulent, kan der altså opstå omkostninger, som konsulenten selv skal afholde. Dette kan eksempelvis være, hvis konsulenten anvender bestemte redskaber til at udføre arbejdet, tilmelde sig relevante kurser til efteruddannelse, mv. Konsulentens indkomst afhænger af, at der opnås økonomisk overskud i virksomheden. Man skal altså som nyuddannet tage stilling til, om man er risikovillig eller risikoavers set fra et økonomisk synspunkt. Dette vil være en faktor, der ydermere kan påvirke, hvad der vil være mest fordelagtigt/efficient for den nyuddannede.

På den anden side vil det at vælge et virke som selvstændig konsulent, kunne give en følelse af selvstændighed, idet man selv har opnået at etablere en virksomhed. Der er ikke andre, der bestemmer over én, og man har selv ansvaret for at træffe de nødvendige beslutninger. En problemstilling her kan dog være, at det kan være svært at finde nye kunder samtidig med, at man arbejder på en konsulentopgave for en anden kunde. En mulighed er i denne forbindelse, at den selvstændige konsulent får et samarbejde med et rekrutterings- og konsultentselskab, som kan hjælpe konsulenten med at anbefale dennes viden til andre kunder og booke vedkommende til arbejdsopgaver. Dette bliver dog ikke berørt yderligere i nærværende afhandling. Den selvstændige konsulent, må altså forsøge at markedsføre sig selv og sin specialviden for at sikre, at denne få tilstrækkelige arbejdsopgaver og dermed indtjening.

Der er dog også andre faktorer, der kan spille en rolle vedrørende beslutningen om, hvor man vil finde sin plads på arbejdsmarkedet. Hvis man eksempelvis vægter familieliv højt i hverdagen, så kan det

²⁴¹ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 102

²⁴² Danske Lov af 15. april 1683

²⁴³ Eide, E. & Stavang, E. (2018). s. 121

være overvejelser om, hvor meget man ønsker at arbejde, der spiller en rolle i, hvilket job man ønsker at påtage sig, jf. kapitel 4. Nedenfor i afsnit 6.4. anvendes en undersøgelse i forbindelse med spørgsmålet om, hvorfor nogle individer vælger at starte et virke som selvstændig konsulent frem for at starte i en lønmodtagerstilling.

6.3. Unge generationer på arbejdsmarkedet

Indtil nu er adskillige juridiske- og økonomiske faktorer blevet diskuteret i forbindelse med valg af arbejdstilhørsforhold. En væsentlig faktor, der dog indtil videre ikke er diskuteret, er generationer på arbejdsmarkedet. Gennem tiden har de enkelte generationer altid haft en oplevelse af, at de bliver misforstået af de andre generationer.²⁴⁴ Samfundet er løbende i udvikling med tilhørende nye værdier, som de nye generationer specielt er præget af.

I nærværende afhandling holdes fokus på de nyuddannede akademikere, og disse hører formentlig til enten generation Y, der er født mellem 1980-1995 eller generation Z, der er født fra 1995 og indtil nu.²⁴⁵ Hvad generationerne er kendetegnet ved, hænger i høj grad sammen med den tid, som vi lever i - der skal ses på den samfundsmæssige udvikling og de kulturelle, økonomiske og teknologiske vilkår, som er ændret gennem tiden.²⁴⁶

Fælles for generationerne Y og Z er, at begge generationer er vokset op i internettets tidsalder, som har ændret verden fundamentalt. Kendetegnet ved disse generationer er, at det, de vægter højt i jobbet, er *“selvstændige opgaver, muligheden for at udvikle gode, menneskelige relationer, en top-opdateret digital værktøjskasse, et moderne og kreativt miljø og ikke mindst en masse opmuntring og jævnlig feedback fra chefer og øvrige omgivelser.”*²⁴⁷ Selvom disse generationer generelt minder meget om hinanden, er der dog nogle forskelle på de forhold, de vægter højt. Eksempelvis vægter generation Y værdier som perfektionisme og en positiv selvfremstilling højt. Hertil har personligt ansvar, personlig succes og personlig udvikling også en høj prioritering hos dem. De er vokset op med, at der har været store krav til dem fra forældre, venner og samfundet om, at de skal slå til og være perfekte. Dette har

²⁴⁴ Krautwald, A. (2018), s. 15

²⁴⁵ Hvilke forhold de forskellige generationer er kendetegnet ved, differentiere fra litteratur til litteratur, men i nærværende afhandling vil fokus være på Alexandra Krautwalds bog, *Unge generationer på arbejde: Vejen til et anderledes rigt liv* fra 2018

²⁴⁶ Krautwald, A. (2018), s. 16 ff.

²⁴⁷ Krautwald, A. (2018), s. 21

resulteret i en stor ydre selvsikkerhed; dog har brudte løfter og mangelfulde strukturer resulteret i, at de samtidig også har udviklet en indre usikkerhed.²⁴⁸

Omvendt er generation Z den første generation af ægte digitalt indfødte borgere, og disse vægter værdier som hurtige løsninger, og at kunne gøre mange ting samtidigt højt. Denne generation adskiller sig fra generation Y ved, at de i langt mindre grad gør noget for sin egen skyld. De sætter hellere mennesker end ting og titler i centrum, og er hertil den første generation der lider af klimaangst. De har et mere ideologisk tankesæt, der går ud på at redde verden og gøre gode ting.²⁴⁹

Overordnet omfattes de unge fra generation Y og Z, af generation X-ledere som *“selvsikre, målrettede, åbensindede, omstillingsvante, innovative, selvkørende og meget forandringsvillig.”*²⁵⁰ Det er disse generationer, der i løbet af de næste fem år, kommer til at dominere arbejdsmarkedet.²⁵¹ Det er derfor vigtigt, at der er jobs til de nye generationer, som matcher deres værdisæt. Det kan herefter diskuteres, om der vil være forskel på, hvad der anses som en efficient kontrakt for henholdsvis et individ fra generation Y og Z.

Selvom generation Y er kendetegnet ved, at de vægter individualisering højt, og sætter sig selv i første række, er det vigtigt, at de varetager en eventuel arbejdsgivers eller samarbejdspartners interesser. Dette følger af loyalitetsgrundsætningen, som også tidligere er nævnt i kapitel 3, afsnit 3.2.1.1. Et individ vil altid forsøge at egennyttmaksimere, og har som mål at profitmaksimere. Dette indebærer i en økonomisk henseende egen-optimering og en risiko for opportunistisk adfærd.²⁵² Parterne vil, uanset om der er tale om et arbejdsgiver- og arbejdstagerforhold eller et konsulentforhold, forsøge at tage højde for denne opportunistiske adfærd i en aftalt kontrakt, eksempelvis ved at inkorporere fordelagtige forhold, som eksempelvis bonusordninger. Kontrakten vil her være incitamentsforenelig, idet den skal forsøge at optimere forholdene mellem parterne samfundsoptimalt.²⁵³

Da unge fra generation Y i højere grad vægter egen performance højt, vil dette tale for, at de vælger fordelagtigheden i at starte som selvstændig konsulent, hvor de får lov at sælge kompetencer, og vise

²⁴⁸ Krautwald, A. (2018), s. 22 ff.

²⁴⁹ Krautwald, A. (2018), s. 23 ff.

²⁵⁰ Krautwald, A. (2018), s. 26

²⁵¹ Krautwald, A. (2018), s. 21

²⁵² ET.2019.116

²⁵³ Bregm, K. *Principal-agent teori: Med særligt henblik på lønsystemer*, s. 10

hvad de kan. Omvendt vil en incitamentskontrakt i en arbejdsgiver-arbejdstagerstilling, hvor en del af arbejdstagerens løn afhænger af performance, også være fordelagtig for de unge, idet de her får lov til at performe for at opnå den højest mulige løn.

På den anden side vil et individ fra generation Z vægte fællesskab og innovative løsninger højt, og dette vil tale for at de unge vil tiltrækkes af en lønmodtagerstilling, hvor de i fællesskab med andre kollegaer kan løse arbejdsopgaver. Selvom generationen er kendetegnet ved, at de vægter fællesskab højt, så siger økonomisk teori, i form af principal-agent teorien samtidig, at ethvert individ er begrænset rationel, egennyttemaksimerende og risikoavers.²⁵⁴ Dette betyder, at uanset de værdier som generation Z er kendetegnet ved, så vil de alligevel efter økonomisk teori i sidste ende forsøge at gøre det, der er bedst for dem selv - hvad de finder efficient.

Generationernes samarbejdsvillighed er, på trods af deres fælles kendetegn, ikke umiddelbar ens. Samarbejdsvilligheden er en central del af strategisk kontrahering, og dermed en stor del af virksomheds- og konsulentforholdet. Det er især vigtigt, at de nyuddannede er samarbejdsvillige med andre virksomheder, hvis de vælger et virke som selvstændig konsulent.

Generation Y's fokus på egen performance og individualisering vil ved første øjekast være en dårlig kombination, da strategisk kontrahering kræver et tæt samarbejde parterne imellem, således at målet om fælles merværdiskabelse kan indfries²⁵⁵. Det må her forventes, at individerne fra generation Y vil sætte deres egne behov først, til trods for, at et virke som selvstændig konsulent kræver samarbejdsvillighed.

Generation Z vægter derimod fællesskabet højt, hvilket umiddelbart vil passe bedre med teorien om strategisk kontrahering, da målet skal nås i fællesskab med virksomheden. Konsulenten vil ikke have den form for fællesskab, der optræder på en almindelige arbejdsplads, da konsulenten typisk ikke deltager i virksomhedens dagligdag, såsom møder og lignende. Typisk vil konsulenten heller ikke være engageret i de sociale aspekter og relationer, der normalt opstår på en arbejdsplads.²⁵⁶

²⁵⁴ Dutta, P. K. (1999), s. 63

²⁵⁵ Østergaard, K. (2016), s. 445

²⁵⁶ Rambøll Management – IDA & DJØF, (2007), s. 30

Ud fra ovenstående, vil individer fra generation Z være det bedste match som selvstændige konsulenter ud fra teorien om strategisk kontrahering. De vil dog her mangle det almindelige fællesskab, der opstår blandt kolleger på en arbejdsplads, som denne generation ellers vægter højt.

Ud fra de forhold, som henholdsvis generation Y og Z vægter højt, vil det altså være forskelligt, hvilket arbejdstilhørsforhold, som individer fra de forskellige generationer tiltrækkes af. Hertil vil hvilken type af kontrakt, som en arbejdsgiver og en arbejdstager udarbejder mellem sig, også være forskellige fra generation til generation. På trods af at individer er forskellige, og har forskellige præferencer, vil de ud fra en økonomisk betragtning altid egennyttemaksimere.

6.3.1. Unge generationer og work-life balance

Unge er i dag født med mange muligheder, eksempelvis i form af frie universiteter, gratis uddannelser, SU og teknologiske devices. Herudover er unge ambitiøse, målrettede og selvkørende. Man skulle altså tro, at de unge generationer har det godt. Der er dog mange der føler sig pressede, oplever stress, depression og udbrændthed i en meget tidlig alder. Årsagen er blandt andet, at unge vokser op i en tid, hvor der er stor konkurrence, og de faglige forventninger er højere end nogensinde før. De oplever en kompleks hverdag, hvor der stilles store krav til perfektion og overpræstation.²⁵⁷

At opleve stress i ens hverdag er ikke nødvendigvis dårligt. Der er specielt to typer af stress, som er henholdsvis funktionel- og dysfunktionel stress. *“Stress is functional when it helps improve performance by challenging and motivating people to meet objectives.”* Man vil altså med funktionel stress performe bedre, når der er pres på én. Når man oplever denne stress, vil dette faktisk give en bedre styrke og fokus på at løse en given opgave, så længe der er kontrol over, at stressen ikke udvikler sig i en negativ retning. Dog vil for meget stress, som er dysfunktionel stress, være negativt, idet dette sænker ens performance og hertil ens motivation.²⁵⁸

Når nyuddannede skal tiltræde arbejdsmarkedet efter endt uddannelse, er det vigtigt, at de tager stilling til, hvilket type arbejde de ønsker, og hertil hvilke forventninger de har til arbejdstid - hvordan deres work-life balance skal være. Der er mange forskellige jobs at søge og hertil et stort pres i forhold til, hvordan der skal performes på arbejdsmarkedet i de forskellige jobs. Det kan derfor være svært

²⁵⁷ Krautwald, A. (2018), s. 33 ff.

²⁵⁸ Lussier, N. og Hendon, R. (2018), s. 521

for nyuddannede at bestemme, hvad de vil. Herudover er der en generel tendens til at arbejdstimer stiger, hvilket er med til at ødelægge work-life balancen. For privatansatte er det ikke reguleret i en lov, hvad den normale ugentlige arbejdstid er, dog fremgår det af ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 9, at det skal fremgå af kontrakten, hvad den daglige eller ugentlige arbejdstid er.²⁵⁹ Der er dog fastsat en ugentlig arbejdstidsbegrænsning på 48 timer i gennemsnit over 4 uger, jf. kapitel 4, afsnit 4.2. om arbejdstid.

På den anden side vil der gennem arbejdstidsdommen, og muligheden for en fire dages arbejdsuge, som er behandlet i kapitel 4, være mulighed for at arbejdsugen omstruktureres. Såfremt der ønskes en lønmodtagerstilling, vil der være regler for, at der ikke må arbejdes mere end 48 timer i gennemsnit per uge, og hertil er der krav om hvileperioder. Omvendt er det ikke på alle arbejdspladser, at dette overholdes, og årsagen kan meget vel være, at der ikke i EU-dommen er fastlagt, hvordan tidsregistreringen skal integreres i de enkelte medlemslande.

Arbejdslivet og familielivet flyder mere og mere sammen, og en af de bærende faktorer der influerer dette er, at *“employees are using company electronic devices for personal use during work hours, such as social media and shopping.”*²⁶⁰ Omvendt er der også mange, der vælger at besvare arbejds-mails i fritiden og nogle gange forventes det endda, at der er tjekket mails i weekenden inden, at man møder på arbejde mandag morgen. Såfremt man vælger at være i en lønmodtagerstilling, må der tages stilling til, hvilken form for virksomhed man ønsker at arbejde for. Der er forskel på, hvor meget der forventes af én og dette er en faktor, der yderligere skal indgå i den nyuddannedes vurdering.

For selvstændige konsulenter vil arbejdslivet og familielivet også kunne flyde sammen, idet de i princippet selv bestemmer hvordan, og hvornår de ønsker at arbejde. Her er der ikke en kontrakt som regulerer ens arbejdstid, eller hvordan ens arbejdsdag skal placeres tidsmæssigt. Der vil være en kontrakt mellem konsulenten og en virksomhed, som denne skal udføre arbejdsopgaver for, men der vil ikke heri fremgå forhold om arbejdstid, idet dette vil lægge sig op ad et arbejdsgiver- og arbejdstagerforhold. Det eneste, der betyder noget for virksomheden er, at konsulenten udfører den aftalte opgave inden for den aftalte tid.

²⁵⁹ Djøf, *Arbejdstid når du er privatansat*

²⁶⁰ Lussier, N. og Hendon, R. (2018), s. 518

En yderligere faktor, der spiller en rolle for valg af arbejdstilhørsforhold, er, om der er tale om en ung mand eller en ung kvinde. Selvom der er en stigende tendens til, at mænd også får en større rolle i familielivet, eksempelvis gennem de nye barselsregler, vil work-life balancen stadig være svære at opretholde for kvinder, idet der fortsat er en tendens til, at kvinder har et større ansvar for familielivet.²⁶¹ Som det fremgår af kapitel 4, afsnit 4.4., er der en stigende tendens til, at kvinder vælger at starte som selvstændig konsulent for at kunne balancere arbejdsliv og familieliv bedre - om det faktisk har den ønskede virkning, er dog ikke helt klart.

Når de unge generationer bliver uddannede, og skal vælge arbejdstilhørsforhold, er der altså en række faktorer, der skal tages stilling til. Der vil både være fordele og ulemper ved at vælge henholdsvis en lønmodtagerstilling eller et virke som selvstændig konsulent. Nogle af de faktorer, som der skal tages stilling til, er eksempelvis, hvordan man ønsker at work-life balancen skal være.

6.4. Undersøgelse af faktorer der taler for et virke som selvstændig konsulent

I forbindelse med at fastlægge, hvorfor det for nogle kan være fordelagtigt at starte som freelancer/selvstændig konsulent, ses der i dette afsnit på, hvilke faktorer der taler herfor, og i den forbindelse lægges der vægt på Worksomes Freelanceundersøgelse fra 2019.²⁶² Denne undersøgelse har til formål at belyse disses karriere, arbejdsliv, vilkår og præferencer.

I dag er der flere og flere, der fravælger den traditionelle fastansættelse, og i stedet vælger en mere fleksibel tilknytning til arbejdsmarkedet i form af at starte op som selvstændig konsulent. Som det er diskuteret i de øvrige kapitler, vil der være fordele og ulemper ved at vælge en stilling som selvstændig konsulent. Ved hjælp af denne freelanceundersøgelse, kan der gennem statistikker skabes et overblik over indsamlet data fra korrespondenter om, hvorfor nogle har valgt et arbejdstilhørsforhold som selvstændig konsulent. Af undersøgelsen fremgår, at 77,4 % af korrespondenterne i høj eller meget høj grad selv frivilligt har valgt at arbejde som freelancer/selvstændig konsulent.

Et af de forhold, som korrespondenterne lægger vægt på, er frihed og fleksibilitet, hvor 72,4 % svarer, at disse værdier er nogle af de bevæggrunde, der taler for at blive selvstændig konsulent. Herudover

²⁶¹ Lussier, N. og Hendon, R. (2018), s. 518

²⁶² Buhl, C., Freelanceundersøgelsen 2019

er forhold som arbejdstid også en vigtig faktor. Her svarer 84,7 %, at de vægter fleksibilitet i forbindelse med arbejdstid højt eller meget højt. I sammenligning med individer, der vælger en lønmodtagerstilling, vil disse typisk have en fast arbejdstid, og det er fastlagt i ansættelseskontrakten, hvordan arbejdstiden skal placeres. En selvstændig konsulent kan modsat en lønmodtager typisk selv bestemme, hvordan arbejdstiden skal placeres, og de har dermed på denne front en større fleksibilitet. Undersøgelsen viser i denne forbindelse, at 75,6 % vægter i høj eller meget høj grad at have selvbestemmelse over arbejdstiden. Omvendt vil en selvstændig konsulent få arbejdsopgaver fra andre virksomheder, som er krævende, og som vil betyde, at der er behov for, at konsulenten arbejder meget for at få færdiggjort opgaven. Det er altså ikke en garanti, at man som selvstændig konsulent kommer til at arbejde mindre, end en tilsvarende lønmodtager - muligheden for selv at bestemme, hvornår arbejdet udføres er dog mere fleksibel.

At undersøgelsen viser, at flere vælger at gå fra en lønmodtagerstilling til et virke som selvstændig konsulent grundet den større fleksibilitet, betyder at arbejderne i samfundet generelt vægter fleksibilitet og frihed højere, end lovgivningsmagten har taget højde for i de nuværende arbejdsretlige regler. Yderligere vægtes det højt af korrespondenterne, at der er mulighed for, at de kan udnytte deres kompetencer. Der er 88,9 % der svarer, at de i nogen grad, i høj grad og i meget høj grad bedre har mulighed for at udnytte sine kompetencer som selvstændig konsulent, end som fastansat.

I forbindelse med ovenstående er en vigtig faktor for mange, at de har en god work-life balance. For 58,4 % fører virket som selvstændig konsulent til mere tid med familien, og for 71,1 % fører dette desuden til en større arbejdsglæde. I dag er der flere og flere, der oplever en stresset hverdag, og dette rammer endda de unge generationer i en tidlig alder, jf. afsnit 6.3. Korrespondenterne i undersøgelsen svarer generelt, at de føler sig mindre stressede i en stilling som selvstændig konsulent, end i en stilling som fastansat. At disse føler sig mindre stressede, medfører et højere overskud, og på den måde vil work-life balancen bedre kunne opretholdes.

Et forhold der især taler imod at vælge et virke som selvstændig konsulent er, at kun 17 % svarer, at de føler sig mere tryk som selvstændig konsulent og 52 % svarer hertil, at de føler lav eller meget lav tryk. En af årsagerne til disse resultater er, at der kan være en meget svingende økonomi. I sammenhæng hertil varierer det meget, om gode ansættelsesforhold, som pension, ferie med løn, mv. er forhold, som der vægtes højt. Statistikken viser, at 28,8 % vægter gode ansættelsesforhold højt eller

meget højt. Da gode forhold som pension, ferie med løn, mv. typisk ikke er en del af en konsulentkontrakt, vil 28,8 % alligevel være en forholdsvis stor del af konsulenterne, der ønsker disse gode ansættelsesforhold. Omvendt er der mulighed for, at selvstændige konsulenter selv sørger for at lægge penge til side til eksempelvis pension, såfremt der er et økonomisk overskud hertil. Ifølge undersøgelsen sparer 65,3 % op til pension.

Går man dybere ned i statistikken vil man se, at 35,7 % af korrespondenterne oplyser, at de alene har været freelancer/selvstændig konsulent mellem 1-4 år. Kun få procenttal viser, at nogle kan leve af dette arbejdstilhørsforhold. Disse tal kan i sig selv være en faktor, der taler imod at vælge et virke som selvstændig konsulent, idet mange ikke overlever på længere sigt, eller ikke ønsker at fortsætte.

Alt i alt viser undersøgelsen, at flere og flere vælger et virke som selvstændige konsulenter, idet de mener, at forholdene generelt er bedre ved et sådant virke. Samtidig viser undersøgelsen også, at de fleste kun fungerer som selvstændig konsulent i 1-4 år, hvilket vil sige, at der ikke er mange, der langsigtet forbliver selvstændige konsulenter. Dette viser, at fastansættelser fortsat vil blive relevante for de fleste "nyuddannede" senere i deres erhvervsliv, uanset om de vælger at starte selvstændigt efter endt uddannelse.

6.4.1. Arbejdsmiljø for henholdsvis lønmodtagere og selvstændige konsulenter

Arbejdsmiljø er et samspil af forskellige relationer, påvirkninger og vilkår, som individer på arbejdsmarkedet er berørt af.²⁶³ Dette indebærer både det fysiske, men også det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

For en lønmodtager, der besidder en fast stilling i en virksomhed, vil arbejdsmiljøet typisk spille en stor rolle. I de fleste virksomheder sidder man på den samme plads hver dag og her tilbringes en del tid med kollegaer. Derfor er det vigtigt med gode sociale relationer, fællesskab og sociale aktiviteter. Hvordan det fysiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen, vil endvidere også have stor betydning. *"Hvis vi kigger på det fysiske arbejdsmiljø, vil et godt miljø betegnes som et med god udluftning, ingen*

²⁶³ Sundt Arbejdsmiljø. *Hvad er et godt arbejdsmiljø*

farlige elinstallationer, skarpe lyde eller lys, der generer i løbet af dagen. Samtidigt har et godt arbejdsmiljø de rigtige forudsætninger for, at arbejdet udføres sikkert og komfortabelt.”²⁶⁴ Dette er altså faktorer, som også har stor betydning for, at man kan udføre arbejdet bedst muligt.

Ydermere vil det psykiske arbejdsmiljø spille en vigtig rolle, hvilket også fremgår af kapitel 4. I denne forbindelse vil et godt arbejdsmiljø også handle om ledelses- og arbejds kvalitet, samt social støtte til de ansatte. Såfremt de ansatte ikke bliver hørt eller endda bliver behandlet dårligt, vil dette resultere i, at der kan opleves stress. Dette vil have en negativ virkning på virksomheden, idet de berørte ansatte således ikke vil kunne arbejde effektivt. Herudover vil virksomhederne have ekstra omkostninger, idet de skal betale for de ansattes fravær. Virksomheden er således nødt til at sikre de bedst mulige vilkår for de ansatte.

Af arbejdsmiljølovens²⁶⁵ § 1, stk. 1, nr. 1 fremgår et ønske om at sikre et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Loven har desuden til formål, *“at skabe grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet”*, jf. lovens § 1, stk. 1, nr. 2. Der er altså af lovgivningsmagten ikke udfærdiget faste regler for, hvordan virksomheden skal sikre overholdelse af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, men de har alene udarbejdet hjælp til, at virksomhederne selv kan løse disse. En måde hvorpå virksomheden kan sikre, at lønmodtagerne ved, hvilke forhold der gælder i forbindelse med et fysisk og psykisk arbejdsmiljø, er ved at udarbejde en virksomhedspolitik/personalepolitik. Sådanne politikker indeholder typisk information om planlægning, udvikling, belønning, og om eksempelvis sygefravær, stress og arbejdsmiljø.²⁶⁶ Ved at udarbejde disse politikker, vil lønmodtagerne føle en større grad af sikkerhed, idet de bliver oplyst om de regler, der gælder inden for forskellige områder.

En selvstændig konsulent vil derimod arbejde for forskellige virksomheder og det kan mellem parterne aftales, at arbejdet skal udføres på virksomhedens arbejdssted. Da konsulenten typisk kun er i virksomheden i en kortere periode, hvorefter denne skal videre til en anden virksomhed,²⁶⁷ kan det tænkes, at konsulenten ikke vil have det samme behov for eksempelvis et godt sammenhold med de

²⁶⁴ Sundt Arbejdsmiljø. *Hvad er et godt arbejdsmiljø*

²⁶⁵ LBK. nr. 375 af 31/03/2020

²⁶⁶ Larsen, H. H., m.fl. (2016), s. 189 ff.

²⁶⁷ Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014), s. 244 ff.

øvrige ansatte, som en lønmodtager vil have. Dog vil et godt fysisk arbejdsmiljø, såfremt konsulenten skal fungere på arbejdspladsen, fortsat spille en vigtig rolle.

Af undersøgelsen fremgår, at det er meget blandet, om konsulenterne vægter kollegiale og sociale forhold i arbejdet højt eller lavt. Det fremgår at 34,9 % vægter disse forhold i nogen grad. Hertil svarer 40,2 %, at de vægter dette højt eller meget højt og 24,9 % svarer, at de vægter dette lavt eller meget lavt. Der er altså en generel tendens til, at kollegiale og sociale forhold vægter noget for konsulenterne, og at de derfor gerne vil integreres i den tid, hvor de er i virksomheden. Omvendt viser undersøgelsen også, at 74,6 % vægter det at have mulighed for at arbejde hjemme, fra eget kontor, højt eller meget højt, hvilket viser, at konsulenten vægter fleksibilitet meget højt. Endvidere har selvstændige konsulenter ikke et stort ønske om at integreres i virksomhedens fællesskab og sociale aktiviteter, idet 49,3 % svarer, at de vægter dette lavt eller meget lavt, og kun 20,9 % vægter dette højt eller meget højt. Man kan dermed sige, at konsulenterne vægter fleksibiliteten ved hjemmearbejdspladsen højere end de sociale relationer på arbejdspladsen.

Det sociale arbejdsmiljø med mulighed for fælles aktiviteter vil altså typisk spille en vigtigere rolle for fastansatte i en virksomhed, end det vil gøre for en selvstændig konsulent. Omvendt vil et fysisk arbejdsmiljø være vigtigt for både lønmodtagere og selvstændige konsulenter, for at disse kan koncentrere sig og yde optimalt på arbejdspladsen.

6.5. Sanktioner

Som beskrevet i afsnit 5.3.3. kan virksomheden/principalen have et ønske om at sanktionere konsulentens og lønmodtagerens adfærd, såfremt det viser sig, at disse har handlet i egen interesse og shirker. Virksomheden har hertil forskellige sanktionsmuligheder, hvoraf alle ikke er relateret direkte til shirking.

Ser man på de sanktionsmuligheder, der finder anvendelse mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, har arbejdsgiveren efter funktionærlovens § 5, stk. 2 mulighed for at opsige tjenesteforholdet med én måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren i en periode på 12 måneder i alt har haft 120 sygedage med løn. Denne mulighed relaterer sig ikke til problemstillingen om shirking, og kan derfor ikke anvendes i denne sammenhæng.

Opfylder lønmodtageren ikke sine forpligtelser, som er fastlagt i ansættelseskontrakten, og dette ikke kan begrundes i arbejdsgiverens forhold, er der sket misligholdelse fra lønmodtagerens side. I en sådan situation, har arbejdsgiveren tre sanktionsmuligheder. Arbejdsgiveren har enten ret til at hæve ansættelseskontrakten, ret til erstatning efter funktionærlovens § 4 eller ret til et forholdsmæssigt afslag i lønnen.²⁶⁸ For at arbejdsgiveren kan gøre brug af hævebeføjelsen, samt de andre sanktionsmuligheder skal der foreligge væsentlig eller grov misligholdelse.²⁶⁹ Om der skal gives advarsler inden arbejdsgiveren gør brug af hævebeføjelsen, afhænger af forholdets grovhed.²⁷⁰

Arbejdsgiveren er som udgangspunkt alene forpligtet til at betale for den arbejdsydelse, lønmodtageren præsterer. Det vil altså sige, at hvis lønmodtageren kun i mindre grad præsterer det arbejde, vedkommende skal, vil arbejdsgiveren have mulighed for at reducere lønnen tilsvarende. Efter funktionærlovens § 4 har arbejdsgiveren ret til erstatning for det påførte tab, hvis funktionærerne uberettiget underlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller hvis tjenesteforholdet hæves på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærernes side. I funktionærforhold er det dog en kutyme, at lønmodtageren har ret til mindre fravær - pauser. Ud fra de to ovenstående sanktionsmuligheder, vil shirking altså kunne sanktioneres, hvis det kan defineres som grov misligholdelse af kontrakten.²⁷¹

Shirking vil typisk ikke være en så grov handling, at arbejdsgiveren kan afskedige lønmodtageren uden forudgående advarsel. Arbejdsgiveren er altså nødt til gentagne gange at opdage lønmodtageren i dennes adfærd, før ansættelsesforholdet kan ophæves. I den forbindelse kan man se på U. 2015.225 V²⁷², hvor en medarbejder, der havde været ansat i en virksomhed i 13 år, uberettiget blev bortvist for at have brugt internettet til private formål i cirka en time, ud over den fastlagte pausetid. Dommen er med til at understrege, at shirking i første omgang ikke er en gyldig grund til bortvisning/afskedigelse af lønmodtageren. Medarbejderen blev bortvist fra arbejdspladsen for at ordne private gøremål i arbejdstiden, til trods for, at det i personalehåndbogen for medarbejdere var fastlagt, at privat brug af internettet var tilladt, når det ikke havde indflydelse på medarbejdernes effektivitet, og når det kun skete lejlighedsvist og i en meget begrænset tidsmæssig periode.

²⁶⁸ Nielsen, R. (2016), s. 598

²⁶⁹ Nielsen, R. (2016), s. 599 ff.

²⁷⁰ Nielsen, R. (2016), s. 619

²⁷¹ Nielsen, R. (2016), s. 601-602

²⁷² I den omtalte sag er søgeren ikke ansat som funktionær eller aflønnet som funktionær. Vi finder dog stadig dommen relevant for nærværende afhandling, da den illustrerer, hvad der skal til for at kunne bortvise en medarbejder, der ordner private gøremål i arbejdstiden.

Ovennævnte dom er med til at fastslå, at der skal mere til at bortvise en lønmodtager, end at denne blot benytter internettet til private gøremål i arbejdstiden. Bortvisning er altså ikke en sanktionsmulighed i forbindelse med shirking i første omgang.

Som nævnt ovenfor, skal der ske grov misligholdelse, før arbejdsgiveren kan kræve erstatning eller afslag i lønnen fra lønmodtageren. Om en handling anses som grov misligholdelse, vil være en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde. Ved bedømmelsen lægges der henholdsvis vægt på, om samarbejdet anses for ødelagt på grund af lønmodtagernes handling, om arbejdsgiveren tidligere har givet lønmodtageren en advarsel for handlingen og forhold vedrørende lønmodtagerens anciennitet.²⁷³

Det vil altså være en konkret vurdering i de enkelte tilfælde, hvorvidt arbejdsgiveren kan kræve erstatning eller afslag i lønnen. Den sanktionsmulighed der typisk vil være relevant ud fra de nævnte muligheder, er afslag i lønnen. Når lønmodtageren overhovedet ikke præsterer det arbejde, der er aftalt, giver dette arbejdsgiveren ret til at trække de ansatte i løn.²⁷⁴ I praksis vil man ikke uden videre kunne trække de ansatte i løn, idet arbejdsgiveren skal give en advarsel, inden der kan foretages andre foranstaltninger. Det er tillige nødvendigt, at arbejdsgiveren opdager, at lønmodtagerne ikke præsterer som aftalt, og at grunden hertil er shirking, hvilket typisk vil være vanskeligt for arbejdsgiveren, grundet de manglende overvågningsmuligheder. Omvendt er der også drøftelsen af, om arbejdsgiveren opstiller urealistiske mål, således at lønmodtagere ikke har tid og ressourcer til at nå disse. Her vil der ikke være tale om shirking, og sanktionsmuligheder kan derfor ikke anvendes blot fordi lønmodtagere pålægges store arbejdsomængder.

Ser man i stedet på virksomhedens sanktionsmuligheder over for en selvstændig konsulent, ser det noget anderledes ud. Virksomhedens sanktionsmuligheder skal findes i konsulentkontrakten eller i aftaleloven. Det står altså parterne frit for at aftale de sanktionsmuligheder, de finder relevante. De kan eksempelvis aftale, at konsulenten trækkes i løn, hvis konsulenten ikke præsterer som aftalt, eller under hvilke omstændigheder, der foreligger misligholdelse. Det vil alt andet lige være lettere for en virksomhed at sanktionere overfor en konsulent, da det her typisk vil være mere klart, hvad der gæl-

²⁷³ Nielsen, R., (2016), s. 599

²⁷⁴ Nielsen, R., (2016), s. 602

der. Tillige vil der ikke på samme måde være behov for at udarbejde en incitamentskontrakt, da samarbejdets succes direkte afhænger af parternes indsats, og derfor er konsulenter ikke interesseret i at shirke.

6.6. Lønmodtagere og konsulenter interesser i forhold til virksomheden

Overordnet vil en lønmodtager og en virksomhed foretrække de forhold, der giver dem selv de bedste vilkår. For at henholdsvis lønmodtagers og virksomheders interesser forenes, kan det være nødvendigt, at disse samarbejder. Nogle af parternes præferencer vil være ens, hvilket også taler for, at de finder den løsning, der er optimal set fra begge parter perspektiv - det samfundsoptimale.

Et af de områder, hvor en lønmodtagers og en virksomheds interesser er modsatrettede, er i forhold til opsigelsestiden. Det danske arbejdsmarked bygger på flexicurity-modellen, som giver virksomheder fleksible muligheder for at afskedige lønmodtagere, og skaber samtidig et sikkerhedsnet under arbejdstagerne. Det er i virksomhedens interesse hurtigt at afskedige en lønmodtager, når dette er relevant, og hertil er det i lønmodtagerens interesse at være sikret jobbet længst muligt, og ellers at kunne modtage støtte ved afskedigelse. Funktionærer er særligt beskyttede på arbejdsmarkedet, idet funktionærloven fastlægger opsigelsesvarsler fra både virksomhedens og lønmodtagerens side. De seks første måneder af ansættelsesforholdet er opsigelsesvarslet dog ens for begge parter, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2, nr. 1.

Opsigelsesvarsler er altså et af de områder, som er med til at sikre en lønmodtagers jobsikkerhed i en periode. Er lønmodtageren funktionær, vil opsigelsesvarslet forlænges i forbindelse med ancienniteten. Jobsikkerheden vil altså forstørres for lønmodtageren, jo længere lønmodtageren er ansat. Hertil vil høj- og lavkonjunkturer spille en rolle, når konjunktursvingninger henholdsvis gør det lettere/svære at finde et nyt job for lønmodtageren og tilsvarende lettere/svære for en virksomhed at finde en ny lønmodtager. Konjunktursvingninger vil desuden også have en betydning i forbindelse med selvstændige konsulenter interesser, idet disse også kan få svære ved at blive hyret af virksomheder, såfremt der ikke er efterspørgsel efter deres viden, herunder at de bliver sparet væk, idet virksomhederne ikke har råd til bistanden. Konjunkturer kan være svære at forudsige, idet de er forårsaget af markedsændringer, og svingningerne kan derfor mindske jobsikkerheden.

Uanset at lønmodtageres opsigelsesvarsel forlænges ved anciennitet, vil dette ikke ændre på virksomheders muligheder for at afskedige lønmodtagere. Dog er det vigtigt at være opmærksom på, at der hos funktionærer er et saglighedskrav, hvorfor afskedigelsen skal begrundes i virksomhedens økonomiske forhold eller lønmodtagernes egen misligholdelse for at være gyldig. Dog er det ikke i virksomhedens interesse, at lønmodtageren får fordel af et længere opsigelsesvarsel. Det vil ikke være et område parterne selv kan ændre på, idet der ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. funktionærlovens § 21, stk. 1. Herudover sikres lønmodtagere en sikkerhed gennem dagpenge. Det er dermed svært at forene parternes interesser, uden at ændre på opbygningen af det danske arbejdsmarked - flexicurity-modellen. Staten blander sig så vidt muligt ikke i regulering af løn- og arbejdsvilkår, når det er muligt for arbejdsmarkedets parter selv at løse problemerne på en forsvarlig måde.²⁷⁵

Lønmodtagere ønsker typisk at opnå en god work-life balance. Herudover har de et ønske om, at deres arbejdsopgaver er klare, og at de ikke oplever et for stort pres, således at de undgår at gå ned med stress. Lønmodtagere har brug for klare udmeldinger fra virksomheden om, hvad der forventes af dem.²⁷⁶ Virksomheden vil hertil have et ønske om, at lønmodtagerne yder den størst mulige indsats. Problemet opstår, når lønmodtageren faktisk bliver sygemeldt på grund af stress, og virksomheden derfor kommer til at hæfte økonomisk herfor, hvilket ikke er efficient for virksomheden. Virksomheden er derfor nødt til, som også tidligere nævnt, at opstille forskellige retningslinjer og hertil sørge for, at lønmodtagerne både har et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, for at forebygge eventuel sygdom.

Da der ikke er noget lovgivningsmæssigt krav om, at virksomheden skal udarbejde en personalehåndbog, er dette op til virksomheden selv at få udarbejdet. *“Indholdet i en personalehåndbog omhandler typisk arbejdspladsens værdier, politikker, regler og betingelser for ansættelsen. Vær dog opmærksom på, at reglerne i personalehåndbogen ikke må modstride lovgivningen eller den gældende overenskomst.”*²⁷⁷ Ved at udarbejde en personalepolitik kan virksomheden understøtte, at lønmodtagerne føler en større tryghed, og at de kender deres rettigheder om eksempelvis barsel, sygdom, overarbejde, mv., i de tilfælde, hvor disse ikke fremgår af ansættelseskontrakten.

²⁷⁵ Beskæftigelsesministeriet, *Den danske model*

²⁷⁶ Plougmann-Copenhagen A/S. (2017), s. 9

²⁷⁷ Legal Desk. (2019). *Personalehåndbog*

Arbejdsmiljøet er et af de områder, hvor der i dag ikke er klare regler og heller ikke ens interesser mellem parterne. Som beskrevet i afsnit 6.4.1. fremgår det ikke af lovgivningen, hvordan virksomhederne skal løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål i relation til arbejdet, og det er derfor også her op til den enkelte virksomhed at udarbejde en personalepolitik. Arbejdsmiljøloven giver ikke klare retningslinjer for, hvad virksomhederne skal gøre for at arbejdsmiljøet bliver så optimalt som muligt, men er alene udarbejdet som hjælp, så virksomhederne selv kan løse spørgsmål herom. Lønmodtagere har en interesse i, at de sikres de bedst mulige forhold, således at de opnår en høj fleksibilitet og sikkerhed på arbejdspladsen. Omvendt er arbejdsgiverne interesseret i, at lønmodtagerne arbejder så meget som muligt. Arbejdsgiverne bestemmer som udgangspunkt selv, hvad de indfører i personalepolitikken, og såfremt de ikke når lønmodtagernes interesser/accept, vil dette risikere at skabe konflikter mellem ledelsen og de ansatte. Af denne grund opnår den gældende arbejdsmiljølov ikke den tilsigtede virkning, og den er derfor ikke samfundsoptimal. Nedenfor i afsnit 6.7. diskuteres, hvorvidt nuværende regler bør ændres, således at der kommer klarere regler på området for arbejdsmiljø.

Der er i det danske samfund en stigende tendens til, at skellet mellem arbejdslivet og familielivet mindskes.²⁷⁸ EU's dom om arbejdstid er et tiltag, der er med til at begrænse muligheden for overarbejde, hvilket forbedrer lønmodtagernes rettigheder, og sikrer en god work-life balance. Hertil er der i en række virksomheder indført mulighed for en fire-dages arbejdsuge. Dette har vist sig at medføre, at der arbejdes mere effektivt i arbejdstiden, og samtidig har lønmodtagerne mere fritid og større fleksibilitet. Så tiltaget er altså både i virksomhedens og lønmodtagerens interesse. Det kan herefter diskuteres, om virksomheden kan indføre tiltag, der eksempelvis gør, at private anliggender ikke må udføres i arbejdstiden, og at arbejdsanliggender hertil ikke må udføres hjemmefra, eller om dette er et anliggende for lovgivningsmagten.

Efter teorien om strategisk kontrahering, vil der ikke på samme måde, som mellem en lønmodtager og en virksomhed, være modsatrettede interesser i forholdet mellem en selvstændig konsulent og en virksomhed. Her vil begge parter være interesserede i at samarbejdet går bedst muligt, idet parterne typisk vil dele mulige gevinster og risici, som fremgår af konsulentkontrakten. Der kan dog opstå et problem, såfremt parterne aftaler, at konsulenten modtager en på forhånd fast betaling for det arbejde, som skal udføres. Konsulenten og virksomheden vil fastlægge lønnen for det aftalte arbejde, som typisk udbetales løbende mens arbejdet udføres. Her vil konsulenten have incitament til at shirke, idet

²⁷⁸ Kristensen, A. R. (2011), s. 24

parterne ikke på samme måde vil dele gevinster og risici. Konsulenten vil være egennyttemaksimerende, og dermed kun yde det efficiente for sig selv - konsulenten får ikke del af en eventuel nyopstået gevinstmulighed. Hvis kontrahenterne ikke på kontraktindgåelsestidspunktet er opmærksomme på, hvad der skal ske med en eventuelt økonomisk gevinst, kan parterne indskrive en gevinstklausul.²⁷⁹ Gevinstklausulen er en gensidig forpligtelse til at genforhandle dele af den eksisterende kontrakt, eller at supplere kontakten, hvis der opstår en økonomisk og forretningsmæssig mulighed, som ikke i første omgang er indskrevet i kontrakten.²⁸⁰ Det er tillige en erkendelse af, at der er imperfekt information om fremtidige muligheder for opnåelse relationsrente.²⁸¹ Ved at indføre denne gevinstklausul i kontrakten, vil det kunne undgå, at den selvstændige konsulent shirker.

For forholdet mellem selvstændige konsulenter og virksomheder er der ikke meget lovgivning, hvorfor aftalefriheden hersker på området. Det vil dog være problematisk at fastlægge lovgivning på områder for eksempelvis opsigelse og løn under sygdom, da rettigheder på disse områder vil komme til at ligne et arbejdsgiver- og arbejdstagerforhold jf. diskussionen i kapitel 3.

Nedenfor diskuteres, hvorvidt ny lovgivning på området for lønmodtagere og selvstændige konsulenter kan blive mere fordelagtig for parterne, og om dette vil få en indvirkning på den nyuddannedes valget af arbejdstilhørsforhold.

6.7. Skal den nuværende regulering ændres?

Der er indtil videre diskuteret adskillige juridiske og økonomiske faktorer, som påvirker nyuddannede til at vælge et tilhørsforhold som enten lønmodtager eller selvstændig konsulent. Juridisk er der set på, hvordan retten er på nuværende tidspunkt, og hertil hvilke regler der giver henholdsvis en lønmodtager og en selvstændig konsulent fordelagtige forhold gennem lovgivningen. Det kan gennem brugen af retspolitik diskuteres, hvordan retten i virkeligheden bør være, og om ændringer ud fra et retsøkonomisk synspunkt kan blive økonomisk samfundsoptimalt. Om retten bør ændres, er hovedfokus i nærværende afsnit.

²⁷⁹ Østergaard, K. (2016), s 447

²⁸⁰ Østergaard, K. (2016), s 449

²⁸¹ Østergaard, K. (2016), s 448

Work-life balance og arbejdsmiljøregler

Mange oplever stress, og må derfor sygemeldes fra arbejdspladsen i en periode. Dette lægger et stort pres på både virksomheder og samfundet, idet sygefravær grundet arbejdsbetinget stress, koster det danske samfund 27 mia. kr. årligt.²⁸² En af årsagerne til, at så mange i dag oplever stress er, at de ikke formår at skabe en god work-life balance. Dette er både lønmodtagers eget ansvar at få balanceret, men arbejdsgiveren har også et ansvar til at udøve foranstaltninger, som afhjælper dette problem. Det er hverken optimalt for en lønmodtager eller en arbejdsgiver, at lønmodtagere sygemeldes, og hertil er det heller ikke optimalt for samfundet. Ledelsestid er en begrænset ressource og ved, at en arbejdsgiver afhjælper work-life balance situationen, vil virksomheden skulle afgive ressourcer både økonomisk og ledelsesmæssigt. Professor, af Human Resource Management, Janet Walsh²⁸³ mener, at dette område er et lovgivningsanliggende, og dette er uanset, at virksomhederne selv kan sørge for at øge den enkeltes trivsel og arbejdsglæde. Hun siger dog, at *“Spørgsmålet er om man kan skabe lovgivningsmæssige beslutninger for tids- og økonomiske rammer for medarbejderne, som de individuelt kan trække på, der samtidig gør op med “one-size-fits-all”-perspektivet.”*²⁸⁴ Vi skal altså væk fra tankesættet om, at én regel skal passe til alt, men spørgsmålet er, om dette kan lade sig gøre.

At stress forårsager store omkostninger for samfundet, kan være en indikator for, at det vil være efficient at indføre regulering, der forebygger stress. I dag har vi arbejdsmiljøloven, som danner grundlag for, hvordan virksomheder skal håndtere det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Der fremgår dog ikke af loven klare krav til det psykiske arbejdsmiljø.²⁸⁵ Der er i den sammenhæng udarbejdet et udkast til en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, der dog endnu ikke er trådt i kraft eller vedtaget.²⁸⁶ Bekendtgørelsen fokuserer på, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres på en sådan måde, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og en samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig, jf. bekendtgørelsens § 6. Det er altså allerede blevet klart for lovgivningsmagten, at der er behov for øget fokus på området for det psykiske arbejdsmiljø.

²⁸² Stressforeningen. *Stress og statistik*

²⁸³ King's People. *Professor Janet Walsh*

²⁸⁴ Larsen, H. H., m.fl. (2016), s. 215 ff. Oprindeligt fra: Walsh, J. (2013). “Work-life balance: The end of the ‘over-work’ culture?” I S. Bach og M. R. Edwards (red.), *Managing human resources*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd: 150-177

²⁸⁵ FTF. *FTF: Behov for en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø*, s. 5

²⁸⁶ Udkast til bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

Selvom der er udarbejdet et udkast til en bekendtgørelse om det psykiske arbejdsmiljø, har denne fokus på, hvad arbejdsgiverne skal gøre for at sikre sikkerhed og sundhed, og ikke hvordan dette i praksis sikres. Tillige forsøger bekendtgørelsen at komme med forslag til, hvad der skal lægges vægt på ved vurderingen af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici ved eksempelvis for stor arbejds-mængde og tidspres, og hvordan dette forebygges, jf. § 14. For at gøre reglerne så optimale for samfundet som muligt, og sikre den største effekt, vil det være hensigtsmæssigt at uddybe bekendtgørelsens bestemmelser, og hertil fastlægge hvordan tiltagene skal udføres.

Som tidligere nævnt er det i dag ikke lovpligtigt for virksomheder at udarbejde en personalepolitik.²⁸⁷ En måde hvorpå det sikres, at tiltagene faktisk udføres, er at gøre det lovpligtigt for alle virksomheder at udarbejde en personalepolitik, og at sætte krav om, at personalepolitikken her skal indeholde klare og udførlige retningslinjer på alle relevante områder. I en personalepolitik skal der eksempelvis indgå forhold som ferie, fravær, arbejdsmiljø/trivsel og arbejdstid. Et eksempel på en personalepolitik er Det Kongelige Biblioteks politik.²⁸⁸ Af denne politik fremgår informationer om ansættelsesforholdene, og hvilke rettigheder lønmodtagerne har. Klare regler og retningslinjer giver lønmodtagerne et bedre overblik og dermed en sikkerhedsfølelse. Dog er alle forhold i personalepolitikken ikke lige klare. Det fremgår af politikken, at virksomheden ønsker at undgå negativ stress (at lønmodtagere bliver syge af stress), men det fremgår ikke hvordan dette problem skal forebygges. Hertil oplyses, at arbejdstid skal registreres i et tidsregistreringssystem, men det fremgår ikke, hvad der anses som arbejdstid, og hvad der skal ske ved overarbejde.

Ved at udarbejde klare retningslinjer, som både klarlægger lønmodtagernes rettigheder, og samtidig indeholder retningslinjer for henholdsvis forebyggelse af stress, for stor arbejds-mængde, forbedring af work-life balance, hentning af børn, mv., vil færre lønmodtagere blive syge på grund af arbejdsrelaterede forhold. Dette vil lempe den økonomiske belastning på samfundet, og det vil derfor være samfundsoptimalt med klarere regler. Dog er det vigtigt, at reglerne samtidig er fleksible, så hver virksomhed kan tilpasse reglerne til netop de problematikker, der her opstår. Hvis en virksomhed eksempelvis har problemer med, at lønmodtagerne har meget overarbejde, vil det være nødvendigt med uddybende regler.

²⁸⁷ Legal Desk. (2019). *Personalehåndbog*

²⁸⁸ Det Kongelige Bibliotek. (2019). *Personalehåndbog*

På baggrund af ovenstående vil det være optimalt at vedtage nuværende udkast til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. Der bør dog tilføjes klare bestemmelser om, at der skal udarbejdes en personalepolitik, og heri være udførlige retningslinjer om, hvordan det sikres, at bestemmelserne i bekendtgørelsen faktisk håndhæves.

Ved at forebygge stress kan det muligvis undgås, at mange sygemeldes. Såfremt der indføres regler om, hvad der skal gælde for hentning af børn, hvad der skal ske når barnet er syg, at sikre arbejdstidsreglernes overholdelse, mv., vil dette kunne skabe incitament for lønmodtagerne til at arbejde mere effektivt, da fokus nu alene vil være på arbejdsopgaverne. Dette vil økonomisk set give et positivt resultat, idet virksomheden ønsker, at lønmodtagerne arbejder så effektivt som muligt, hvilket også ses ud fra principal-agent teorien. Hertil vil det beløb samfundet årligt bruger på arbejdsrelateret stress reduceres, hvilket økonomisk set vil være samfundsoptimalt.

Arbejdstid og fire dages arbejdsuge

Selvom EU har fastlagt, at arbejdstid skal registreres, og at dette skal overholdes af alle medlemslande, er det alligevel ikke klart, hvordan dette faktisk skal håndhæves i praksis. Det fremgår alene af EU's dom om arbejdstidsregler, at virksomhederne skal indføre tidsregistreringssystemer, og at hviletidsreglerne skal overholdes. Det er altså ikke fastlagt, hvordan virksomhederne faktisk skal indføre selve systemerne, og hvad der anses som arbejde, der må registreres.

Er det ikke klart for lønmodtagerne, hvad de skal registrere som arbejdstid, kan virksomheden ende med at stå i en situation, hvor lønmodtageren registrerer tid for noget, som i virkeligheden ikke anses som arbejde. Dette er ikke økonomisk efficient for virksomheden, da denne her ender med at betale for tid, der ikke er anvendt på arbejdsopgaver. Tillige vil reglerne om hviletid ikke få den rigtige effekt, så længe det ikke er klart, hvad lønmodtagerne skal registrere som arbejdstid, og hvad de skal registrere som fritid. De kan komme til at arbejde for meget således, at de får for lidt hviletid, hvilket resulterer i en negativ work-life balance. Dette vil samtidig være tilfældet for de selvstændige konsulenter.

For at løse ovenstående problemstilling, vil et løsningsforslag være, at der udarbejdes lovgivning med klare retningslinjer og skærpede krav til, hvad der anses for arbejdstid og i den forbindelse må registreres, og hertil hvad der anses for fritid, og derfor ikke må registreres. I dag er det Arbejdstilsynet,

der fører tilsyn med at regler om arbejdsmiljø overholdes, og vejleder virksomheden om arbejdsmiljøforhold.²⁸⁹ For at sikre, at virksomhederne rent faktisk overholder arbejdstidsreglerne, vil det være optimalt at sørge for, at Arbejdstilsynet har øget fokus på arbejdstiden, når de fører tilsyn med virksomheder.

Lønmodtagere er generelt begyndt at efterspørge mere fleksibilitet i hverdagen. Nogle virksomheder har derfor valgt at indføre en fire-dages arbejdsuge for i højere grad at forene virksomhedens og lønmodtageres interesser. Analysen i kapitel 4, afsnit 4.4. viser, at indførelsen af en fire-dages arbejdsuge har gjort lønmodtagerne mere effektive, idet nedsat arbejdstid giver overskud og dermed incitament til at yde mere. Lovgivningsmagten har indtil videre ikke indført alternative forslag til en mere fleksibel arbejdsuge for fuldtidsansatte. Da virksomheder selv begynder at indarbejde fleksible løsninger, viser dette, at samfundet har et andet ønske end det lovgivningsmagten har valgt at behandle.

Undersøgelsen om selvstændige konsulenter nævnt i afsnit 6.4. viser, at flere vælger et virke som selvstændig konsulent, på grund af den generelt større fleksibilitet i arbejdstiden. For at imødekomme samfundets interesser og behov for mere fleksibilitet, også for lønmodtagere, kan det være nødvendigt at indføre en ordning, som giver forskellige alternativer til den velkendte arbejdsuge, som virksomheden kan vælge imellem. Virksomheden kan selv bestemme, om de ønsker at tiltræde ordningen, og den er derfor ikke lovpligtig. Vigtigt for ordningen er, at lønmodtagerne bibeholder deres almindelige løn. Nedenfor ses eksempler på de ordninger virksomhederne kan tiltræde. Ordning 1 og 2 er allerede afprøvet af nogle virksomheder, som nævnt i afsnit 4.4.

Ordning 1: Vælger virksomheden at tiltræde denne ordning, vil lønmodtagerne skulle arbejde 30 timer om ugen fordelt på fire arbejdsdage. Fordelen ved denne ordning er, at lønmodtagerne får lov til at arbejde mindre i løbet af en uge, og dertil får de en ekstra ugentlig fridag. Ydermere bibeholder de deres sædvanlige løn.

Ordning 2: Vælger virksomheden i stedet at tiltræde denne ordning, vil lønmodtagerne skulle arbejde 35 timer om ugen fordelt på fire arbejdsdage. Her vil der dog være yderligere to kompetencetimer. Fordelen ved denne ordning er, at lønmodtagerne får muligheden for at arbejde en dag mindre i løbet

²⁸⁹ Beskæftigelsesministeriet. (2018). *Regler og rettigheder: når du arbejder i Danmark*, s. 7

af ugen samtidig med, at de oppebærer den samme løn. Ulempen er dog den, at arbejdsdagene bliver længere, og lønmodtagerne vil derfor ikke i samme grad have mulighed for at gå til fritidsaktiviteter, mødes med venner, familie, mv. i hverdagene.

Ordning 3: Den sidste ordning som virksomheden kan vælge at tiltræde, er, hvor lønmodtagerne skal arbejde i 32 timer om ugen, fordelt på fem arbejdsdage. Her vil der skulle arbejdes syv timer mandag til torsdag og fire timer om fredagen. Denne ordning vil have den fordel, at arbejdsdagene bliver kortere, og lønmodtagerne vil derfor få mere fleksibilitet i form af mere fritid i hverdagene.

Formålet med at indføre ordningerne om at nedsætte arbejdstiden/arbejdsugen er at skabe en mere attraktiv arbejdsplads, hvor lønmodtagerne får større fleksibilitet og mere overskud til at arbejde effektivt - yde det effiente for virksomheden. Ved at nedsætte arbejdstiden, kan virksomhederne tilbyde lønmodtagerne noget, som de ikke ville kunne få andetsteds, og dermed skaber ordningerne en konkurrencemæssig fordel om at tiltrække lønmodtagere.²⁹⁰ Spørgsmålet er dog om ordningerne i sidste ende vil give økonomisk gevinst for virksomheden. Når lønmodtagere skal arbejde i færre timer og fortsat have den samme løn, vil lønmodtagerne være nødsaget til at arbejde meget effektivt for, at de almindelige arbejdsopgaver nås. I starten vil den valgte ordning være spændende, men måske lønmodtagerne vil svække på effektiviteten på længere sigt. Derfor vil den almindelige 37-timers arbejdsuge for nogle virksomheder fortsat være relevant at have.

Sanktioner - shirking

Shirking er typisk et problem i et arbejdsgiver- og arbejdstagerforhold. Som det er i dag, er der mulighed for at sanktionere shirking, det er bare ikke klart, hvordan dette skal ske, og hvornår en misligholdelse kan medføre, at sanktioner kan anvendes. I et virksomhed- og konsulentforhold vil shirking også kunne forekomme, såfremt parterne ikke deler risici og gevinster, da konsulenten her vil handle opportunistisk.

En mulig løsning på shirking problemet er at gøre det til et krav, at virksomheder skal indføre klare sanktionsmuligheder i kontrakterne, uanset om der er tale om en lønmodtager eller en selvstændig konsulent. Ved at indføre disse sanktionsmuligheder, vil virksomheden, alt andet lige, være indiffe-

²⁹⁰ Magisterbladet, *Fire dages arbejde – samme løn*

rent mellem at vælge en lønmodtager eller en selvstændig konsulent, når konsulenten og virksomheden ikke deler risici og gevinster. Virksomheder skal således indføre et afsnit i kontrakten, hvor de først og fremmest uddyber, hvad der anses som shirking. Herefter beskrives hvilke handlinger, der vil føre til henholdsvis ophævelse af kontraktforholdet, erstatning og afslag i løn.

Ved at indføre sanktionsmuligheder i kontrakten, vil det være klart for lønmodtagerne og konsulenterne, hvad en misligholdelse i form af shirking vil have af konsekvenser. Ovenstående forudsætter dog, at arbejdsgiveren har mulighed og lovhjemmel for at overvåge parterne. Såfremt det fremgår af ansættelseskontrakten, eller hvis virksomheden har en udtrykkelig og skriftlig politik om, at virksomheden må tjekke lønmodtagerens færden på internettet eller mailkorrespondancer, vil dette være i orden, jf. U. 2015.1525 H.²⁹¹ Inddragelse af sanktionsmuligheder i kontrakten vil ikke være i lønmodtagernes og de selvstændige konsulenter interesser, men vil være en nødvendighed for at sikre, at virksomheden ikke sættes i en økonomisk dårlig position, som ydermere ikke vil være samfunds-optimal. Der kan dog være en risiko for, at lønmodtagere og selvstændige konsulenter vælger virksomheden fra, såfremt der indføres sådanne restriktioner i kontrakterne.

Selvstændige konsulenter rettigheder

Nuværende arbejdsretlig regulering er placeret i adskillige love, og lønmodtagere og selvstændige konsulenter skal derfor danne sig et overblik over deres rettigheder i de forskellige reguleringer. Da selvstændige konsulenter ikke har lige så mange regulerede rettigheder, som lønmodtagere, kan det være svært at få et overblik over, hvad der gælder for konsulenterne. En mulig løsning hertil vil være at udarbejde én selvstændig lov til konsulenter, der alene viser deres rettigheder. Tilsvarende vil det også for lønmodtagere være relevant at udarbejde lovgivningen på en anden måde, der viser deres rettigheder. Da lønmodtageres rettigheder i noget højere grad er et reguleret område, vil det dog her være problematisk kun at udarbejde én lov, da denne bliver meget lang, hvorfor det fortsat vil være optimalt at have lønmodtageres rettigheder i forskellige love - dog kunne man samle nogle.

²⁹¹ U. 2015.1525 H. I denne sag havde et medicinalselskab afskediget en medarbejder, der var på barselsorlov, da de mente, at medarbejderen havde videregivet fortrolige oplysninger til medarbejderens samlever. Virksomheden foretog i den forbindelse en gennemgang af medarbejderens mailveksling på virksomhedens systemer. Virksomheden havde i ansættelseskontrakten fastlagt, at virksomheden måtte gøre sig bekendt med mailkorrespondancer på deres eget system, men at medarbejdere burde markere private mails i meddelelsesfeltet, hvilket denne medarbejder ikke havde gjort, hvorefter Højesteret ikke fandt, at der forelå krænkelse af medarbejderens privatliv, der kunne begrunde godtgørelse.

Ses der på Worksomes undersøgelse, som nævnt i afsnit 6.4., er der 52 % af korrespondenterne der føler lav eller meget lav tryghed ved at vælge et virke som selvstændig konsulent.²⁹² Årsagen er blandt andet, at der ikke er en lige så høj sikkerhed, som der eksempelvis er for lønmodtagere. Den høje sikkerhed for lønmodtagere er blandt andet sikret ved den danske model, flexicurity-modellen, som både giver danske lønmodtagere og virksomheder en høj fleksibilitet og sikkerhed. For selvstændige konsulenter afhænger deres jobsikkerhed i høj grad af deres netværk, idet det er netværket, der skal sørge for, at de kommer i kontakt med virksomheder. I dag er der allerede fokus på at yde hjælp til konsulenter, således at det bliver lettere at komme i kontakt med potentielle samarbejdspartnere.²⁹³ Dette er altså et område, som samfundet er opmærksom på og det anses i skrivende stund ikke for nødvendigt med yderligere tiltag her.

Områder der er relevante at ændre på, er ferie- og barselsområdet. Som det er i dag, skal den selvstændige konsulent selv lægge penge til side til ferieafholdelse, og selv sørge for, at ferien afholdes. Der kan indføres regler om, at en virksomhed skal betale en del af den selvstændige konsulents løn ind på en særskilt konto, som skal fungere som en feriepengekonto for konsulenten. Selvstændige konsulenter skal ikke optjene ret til et bestemt antal feriedage, idet dette forringer deres mulighed for selvbestemmelse og dermed fleksibiliteten. Hvornår ferien afholdes er derfor op til konsulenten selv. Pengene indsat på den særskilte konto er konsulenten ikke tvunget til at anvende på ferieafholdelse, men er blot en sikkerhed for, at konsulenten har råd til at afholde ferie og dermed kan holde en pause fra arbejdslivet og sikre work-life balancen.

De nuværende ferieregler sikrer ikke, at selvstændige konsulenter skal afholde ferie, idet dette afhænger af deres egen økonomiske situation. Når konsulenter ikke afholder ferie, vil de ikke få en pause fra arbejdslivet. Dette vil kunne resultere i, at flere oplever stress. Dette er omkostningsfuldt for samfundet, og vil derfor ikke være økonomisk optimalt. Ved at gøre det til et krav, at en del af lønnen skal indsættes på en særskilt konto, vil dette forebygge stress, og vil hertil kunne sikre en bedre work-life balance.

Det vil ydermere være relevant at lempe beskæftigelseskravene for nyuddannede, der ønsker et virke

²⁹² Buhl, C., Freelanceundersøgelsen 2019

²⁹³ Eksempelvis er Worksome en af Danmarks største markedspladser for freelancere og konsulenter

som selvstændig efter endt uddannelse. Efter barselslovens § 27, stk. 1, nr. 4. kan lønmodtagere modtage barselsdagpenge efter endt uddannelse, når lønmodtageren inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse med en varighed på minimum 18 måneder. Denne ret har selvstændige konsulenter ikke, da de inden for de sidste 12 måneder skal have udøvet selvstændig virksomhed i minimum seks måneder, hvoraf der skal være arbejdet mindst 18,5 timer i virksomheden om ugen. For at forbedre selvstændige konsulents rettigheder i forbindelse med barsel, kan man lade lovens § 27, stk. 1, nr. 4 gælde for selvstændige konsulenter såvel som den gælder for lønmodtagere.

Som samfundet er nu, har selvstændige konsulenter generelt en høj grad af fleksibilitet, hvorfor det er lønmodtagernes område der er mest relevant at ændre på. Som diskuteret tidligere i afsnittet, har flere lønmodtagere i dag et større fokus på fleksibilitet, og at kunne opnå en god work-life balance. Derfor giver en ændring af reglerne mod mere fleksibilitet her mening. Det vil ikke give mening at ændre på fleksibiliteten for selvstændige konsulenter, idet dette er en af hovedpointerne ved at vælge denne arbejdsform.

6.8. Delkonklusion

Ud fra ovenstående kapitel kan det konkluderes, at det ikke alene er rene juridiske og økonomiske faktorer, der har en indvirkning på valg af arbejdstilhørsforhold. Hvilken generation man tilhører, og deler værdier med, har også en betydning. Generation Z vægter fællesskab og innovative løsninger højt, hvorfor disse tiltrækkes af en lønmodtagerstilling. Omvendt vægter generation Y egen performance højt, og derfor vil et virke som selvstændig konsulent være at foretrække. Set fra et strategisk kontraheringssynspunkt, vil det at generation Z vægter fællesskab højt passe godt overens med teorien, idet økonomiske mål skal nås i fællesskab.

Flere og flere vælger at starte et virke som selvstændig konsulent, og dette bekræfter korrespondenterne i Worksomes undersøgelse. Individuer vælger frivilligt at starte selvstændigt grundet den høje grad af fleksibilitet og frihed, og at de i større grad har mulighed for at udnytte deres kompetencer, end ved en stilling som lønmodtager. Selvom der er en stigende tendens til, at flere vælger at starte et virke som selvstændig konsulent grundet den høje fleksibilitet, vil mange alligevel senere i livet ende

i en lønmodtagerstilling, idet de fleste kun fungerer som selvstændig konsulent i 1-4 år. Lønmodtagerstillinger vil altså fortsat være relevante uanset at nyuddannede vælger at starte selvstændigt efter endt uddannelse.

Det kan endvidere konkluderes, at der er behov for justering af de arbejdsretlige regler. Det vil være optimalt at vedtage udkastet til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, hvortil klare og udførlige retningslinjer om, at der skal udarbejdes en personalepolitik tilføjes. Dette kan være medvirkende til at forebygge stress og forbedre work-life balancen. Dette vil i så fald give et økonomisk positivt resultat, da samfundets årlige udgifter hertil reduceres. Desuden kan der udarbejdes lovgivning med klare retningslinjer og skærpede krav til, hvad der anses for arbejdstid. Det er med til at sikre, at det er lettere at kontrollere at hviletidsregler overholdes.

Der er et stigende behov for fleksibilitet blandt lønmodtagere, og derfor vil implementering af ordninger med alternativer til en almindelig fem-dages arbejdsuge være fordelagtige. Dette vil tillige være en faktor, der er med til at tale for en lønmodtagerstilling. For at styrke virksomhedens interesse for både at hyre lønmodtagere og selvstændige konsulenter, kan det være fordelagtigt at indføre sanktionsmuligheder direkte i kontrakten, såfremt der shirkes. Dette gør det klart for lønmodtagere og konsulenter, hvad shirking vil have af konsekvenser.

Selvstændige konsulenter har højere fleksibilitet, men har ikke mange regulerede rettigheder. For at forbedre selvstændiges rettigheder og work-life balance vil der kunne indføres et system til sikring af selvstændiges mulighed for at afholde ferie. Ydermere skal selvstændige konsulenteres rettigheder i forbindelse med barsel styrkes. Dette gøres ved at lade barselslovens § 27, stk. 1, nr. 4 gælde for selvstændige konsulenter såvel som for lønmodtagere.

Alt i alt kan det konkluderes, at som samfundet er nu, har selvstændige konsulenter en høj grad af fleksibilitet, hvorfor fleksibilitetsområdet for lønmodtagere vil være mere relevant at ændre på. Det vil ikke være optimalt at ændre på fleksibiliteten for selvstændige konsulenter, idet dette er en af fordelene ved at vælge denne arbejdsform. Dog er det relevant at forbedre de selvstændiges arbejdsretlige rettigheder. Herudover skal lovgivningsmagten have et generelt større fokus på forebyggelse af sygdom, stress, mv., idet det ikke er nok blot at indføre regler der tager højde for de efterfølgende omstændigheder. Dette resulterer i større effektivitet, hvilket er godt for samfundet.

Kapitel 7: Konklusion

Vi har i denne afhandling forsøgt at kaste lys over hvilke faktorer der har en indvirkning på valget af arbejdstilhørsforhold gennem en retsdogmatisk-, retssociologisk-, retspolitisk- og retsøkonomisk analyse samt den deduktive metode.

Det kan ud fra ovenstående analyser konkluderes, at der generelt er flere arbejdsretlige regler, der regulerer til fordel for lønmodtagere. Disse regler er opsigelsestid, løn under sygdom, retten til ferie samt hviletid og fridøgn. Retten til barsel har ikke en direkte indflydelse på valget af arbejdstilhørsforhold, idet begge parter her har fordelagtige rettigheder.

Det kan være svært at balancere arbejdslivet og familielivet, og såfremt det ikke er klart for lønmodtagere, hvad der skal registreres som arbejdstid og fritid, kan det resultere i, at grænsen herimellem udviskes. Faste arbejdstidsregler kan være et tiltag der gør, at balancen opretholdes. Dog skaber faste arbejdstider ikke fleksibilitet, hvorfor andre tiltag, som en fire-dages arbejdsuge, kan være en fordel at indføre for lønmodtagere. Samfundet efterspørger mere fleksibilitet, og da selvstændige konsulenter har en højere grad af fleksibilitet end lønmodtagere, taler dette som udgangspunkt for et virke som selvstændig konsulent.

Analysen har vist, at jobsikkerhed, set ud fra den danske model, ikke er en faktor, der har indvirkning på valg af arbejdstilhørsforhold, da modellen på baggrund af analyserne er optimal. Høj- og lavkonjunkturer spiller dog en rolle. Ved lavkonjunkturer vil der ikke være samme efterspørgsel efter fast arbejdskraft, og en nyuddannet kan derfor se sig nødsaget til at starte som selvstændig konsulent. Virksomheder har typisk kortsigtede udgifter til konsulenter, og det er derfor mere sandsynligt, at de vil foretrække at hyre disse.

Det er desuden blevet belyst, at det for virksomheden, set ud fra opsigelsestid, vil være mest fordelagtigt at indgå samarbejde med en selvstændig konsulent. Set fra en nyuddannelses synspunkt vil det dog være mest attraktivt at stå som lønmodtager grundet den fordelagtige opsigelsestid.

En faktor som risiko har alene en indvirkning på den nyuddannede, og ikke virksomheden, da denne grundet sin risikoneutralitet er indifferent. Er en nyuddannet risikoavers, står denne bedst som lønmodtager grundet den lave risiko. Er denne omvendt risikoneutral, er et virke som selvstændig konsulent interessant at vælge.

Grundet den asymmetriske information, vil det være svært at forene arbejdsgiveres og lønmodtageres interesser. Da en lønmodtager er risikoavers, vil denne føle større usikkerhed. Det må forventes, at en selvstændig konsulent, som udgangspunkt, har større incitament til at yde mere end en lønmodtager, som følge af gevinst- og risikodeling, hvorfor en virksomheds og en konsulents interesser er lettere at forene. På baggrund af dette kan det konkluderes, at en nyuddannet på baggrund af økonomiske faktorer vil vælge et virke som selvstændig konsulent. Virksomheden vil tillige foretrække at hyre en selvstændig konsulent.

Det er ikke alene rene juridiske og økonomiske faktorer, der har en indvirkning på resultatet af problemformuleringen. Den generation som de nyuddannede tilhører, spiller også en rolle. Årsagen er, at generationerne tiltrækkes af forskellige værdier, og det er disse, der lægges vægt på ved valg af arbejdstilhørsforhold.

Selvom der er en tendens til, at flere starter som selvstændig konsulent, vil mange senere i livet ende i en lønmodtagerstilling. Dette er ikke en faktor, der direkte berører nyuddannedes valg af arbejdstilhørsforhold, men er blot en faktor der viser, at lønmodtagerstillinger er relevante senere i arbejdslivet uanset deres første valg.

Analyserne i afhandlingen viser, at ikke alle ovennævnte faktorer, er i samfundets interesse. Der er et behov for en justering af de arbejdsretlige regler, og mere fleksible muligheder for at balancere arbejdsliv med familieliv. Selvstændige konsulenter har høj fleksibilitet i deres arbejdsliv, men ikke mange regulerede rettigheder. Det er derfor relevant at forbedre de selvstændiges rettigheder, eksempelvis inden for barsel og ferie. Der skal dog ikke ændres på deres fleksibilitet. Omvendt bør der ændres på lønmodtageres fleksibilitet, hvilket kan forbedres ved indførelse af alternativer til en almindelig fem-dages arbejdsuge. Det kan heraf konkluderes, at indførelse af fleksible tiltag og et generelt større fokus på forebyggelse af sygdom, stress, mv. kan forbedre begge parter work-life balance. Dette vil ydermere være økonomisk efficient for både samfundet og virksomheder.

Alt i alt, kan det konkluderes, at de juridiske faktorer generelt taler for en lønmodtagerstilling, hvortil der ikke er et entydigt svar ud fra de økonomiske faktorer. Det er ikke alene juridiske og økonomiske faktorer, der har en indflydelse, idet faktorer som generationer også spiller en rolle.

Litteraturliste

Europæiske ret og retspraksis

Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder, (2010/C 83/02)

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Europa-Parlamentets og Rådet direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU

Sag C-3/87, Agegate Ltd

Sag C-202/90, Ayuntamiento de Sevilla

Sag C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mod Deutsche Bank SAE

Dansk ret og retspraksis

Danske Lov af 15. april 1683

Lovbekendtgørelse nr. 193 af 02/03/2016 (Aftaleloven)

Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17/03/2010 (Ansættelsesbevisloven)

Lovbekendtgørelse nr. 375 af 31/03/2020 (Arbejds miljøloven)

Lovbekendtgørelse nr. 106 af 02/02/2020 (Barselsloven)

Lovbekendtgørelse nr. 199 af 11/03/2020 (Bekendtgørelse af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.)

Lovbekendtgørelse nr. 896 af 24/08/2004 (Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet)

Lovbekendtgørelse nr. 1025 af 04/10/2019 (Ferielloven)

Lovbekendtgørelse nr. 1001 af 24/08/2017 (Forskelsbehandlingsloven)

Lovbekendtgørelse nr. 1002 af 24/08/2017 (Funktionærloven)

Lovbekendtgørelse nr. 645 af 08/06/2011 (Ligebehandlingsloven)

Lovbekendtgørelse nr. 56 af 22/02/2019 (Ligelønsloven)

Lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28/10/2004 (Sygedagpengeloven)

Bekendtgørelse nr. 324 af 23/05/2002 (Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.)

Bekendtgørelse nr. 1182 af 26/09/2018 (Bekendtgørelse om selvstændig virksomhed i dagpengesystemet)

Bekendtgørelse nr. 1588 af 18/12/2018 (Bekendtgørelse om udbetaling af dagpenge)

Betænkning nr. 1568

Udkast til bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. 2. december 2019.

U. 1973.75 H

U. 1973.555 H

U. 2013.2814 S.H.D. 28. juni 2013 i sag F-4-12

U. 2015.225 V

U. 2015.1525 H

Overenskomst, kontrakt og personalehåndbog

Beskæftigelsesministeriet, (2017). *Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie* (Betænkning afgivet af Beskæftigelsesministeriets Ferielovsudvalg). Betænkning nr. 1568. <https://www.regeringen.dk/media/3803/ferielovsudvalgets-betaenkning.pdf>

Contractbook, *Ansættelseskontrakt (funktionær)* (Skabelon til kontrakt). https://contractbook.com/kontraktguiden/ansaettelseskontrakt-funktionaer?_hstc=122145876.709645b93cffca146b49403fabfef69a

Det Kongelige Bibliotek. (2019). *Personalehåndbog*. <https://www.kb.dk/sites/default/files/2019-11/Personalehaandbog-for-Det-Kgl.-Bibliotek.pdf>

Folketinget, *Beskæftigelsesudvalget 2019-20: L 141 Bilag 1* (Aktstykke nr. 108). <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/bilag/1/2165659/index.htm>

Overenskomst 2018: *Overenskomst for jurister, økonomer og magistre*. <https://www.djoef.dk/-/media/documents/djoef/a/atp-overenskomst-2018-2021.ashx>

Bøger

Abildgaard, P. G. (2019). *Manden der knuste kalenderen for at gøre sine medarbejdere lykkelige*. Frydenlund. kortlink.dk/25yxg

Abrahamson, A. M. & Hove, J. S. (2014). *Selvstændige erhvervsdrivende og lønmodtagere: I skatteretligt og ansættelsesretligt perspektiv*. Karnov Group.

Andersen, L. L. & Madsen, P. B. (2017). *Aftaler og mellemænd* (7. udg.). Karnov Group.

Blume, P. (2016). *Retssystemet og juridisk metode* (3. udgave.). Jurist- og Økonomforbundets forlag.

Bronsberg, B. & Vestlund, N. (2015). *Udbrændt?: Brug dig selv bedre* (3. udgave). Hekla Forlag.

Browning, G., Halcli, A. & Webster, F. (2000). *Understanding Contemporary Society: Theories of the Present*. SAGE Publications Ltd. kortlink.dk/25yxh

Dutta, P. K. (1999). *Strategies and games: theory and practice*. London: Massachusetts Institute of Technology.

Eide, E. & Stavang, E. (2018). *Rettsøkonomi* (2. udgave). Cappelen Akademisk Forlag.

Evald, J. (2016). *Juridisk Teori, Metode og Videnskab*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Hammerslev, O. & Madsen, M. R. (2013). *Retssociologi: Klassiske og moderne perspektiver*. Hans Reitzels Forlag.

Hendrikse, G. (2003). *Economics and Management of Organizations: Co-ordinations, Motivation and Strategy*. Berkshire: McGraw-Hill Education.

- Ibsen, F. & Stamhus, J. (2016). *Arbejdsmarkedsøkonomi*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Jensen, C. S. (2010). *Flexicurity og de danske arbejdsmarkedsrelationer - en eller to modeller* (side 27-52). Dansk Sociologi, nr. 1.
- Knudsen, C. (1994). *Økonomisk metodologi bind 1: Videnskabsteori & forklaringstyper* (2. udgave). København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Knudsen, C. (1997). *Økonomisk metodologi bind 2: Virksomhedsteorier & Industriøkonomi* (2. udgave). København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Krautwald, A. (2018). *Unge generationer på arbejde: Vejen til et anderledes rigt liv*. Dansk psykologisk forlag.
- Kureer, H. (2010). *International Økonomi: Den globale økonomi svinger*. Systime A/S.
<https://ioa1.systime.dk/?id=185>
- Lando, O. m.fl. (2006). *Udenrigshandelens kontrakter* (5. udgave). København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Larsen, H. H., Nielsen, J. O. & Øhrstrøm, B. (2016). *HRM i praksis*. Samfundslitteratur.
- Lussier, N. og Hendon, R. (2018). *Human Ressource Management; Functions, Applications, and Skill Development* (3. edition), s. 521. Sage Publications Inc.
- Nielsen, K., Keldorff, S. & Mølvadgaard, O. (2010). *Virksomhedens Personalearbejde: Ledelse og administration*. Aalborg Universitetsforlag.
https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/208388478/Layout_virksomheden_s_personalearbejde_16_12_kap._1.pdf
- Nielsen, R. (2016). *Dansk arbejdsret* (3. udgave, Bind. 1). Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Tvarnø, C. D., & Denta, S. M. (2018). *Få styr på metoden: Introduktion til juridisk metode og tværfaglig samfundsvidenskabelig projektmetode* (2. udgave). Ex Tuto.
- Tvarnø, C. D., & Nielsen, R. (2017). *Retskilder og Retsteorier* (5. udgave). Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Zerwas, C. S. (2019). *Work-Life Balance and Women's Entrepreneurship: An Exploration of Influencing Factors*. Springer. <https://link-springer-com.esc-web.lib.cbs.dk:8443/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-29804-3.pdf>

Artikler

- Beskæftigelsesministeriet. (2018). *Beskæftigelsesministeriet*. Regler og rettigheder: når du arbejder i Danmark: Hentet fra <https://bm.dk/media/7543/folder-om-regler-og-rettigheder-dansk.pdf>
- Bregm, K. (2004). *Roskilde University Denmark*. Principal-agent teori: Med særligt henblik på lønsystemer (Research papers from the Department of Social Science): Hentet fra https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/40685064/Principal_agent_theory_med_s_rligt_henblik_p_l_nsystemer.pdf?fbclid=IwAR18-qBRlIEemKaxmyK9nauYsxAMRAmgY03BBIodS7FSxNTso1PB32AYhu8
- De Økonomiske Råd, Formandskabet*. (Forår 2019 (Rapport)). Dansk Økonomi: Hentet fra https://dors.dk/files/media/rapporter/2019/f19/endelig_rapport/dansk_oekonomi_foraar_2019.pdf

- Finansministeriet*. (18. april 2020). Aftale om hjælpepakker til lønmodtagere og virksomheder mv. i forbindelse med gradvis genåbning af Danmark: Hentet fra <https://fm.dk/media/17874/aftale-om-hjelpakker-til-lønmodtagere-og-virksomheder-mv-i-forbindelse-med-gradvis-genåbning-af-danmark-1.pdf>
- FTF*. (2018). FTF: Behov for en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø: Hentet fra https://www.ftf.dk/fileadmin/Billedbase/FTF_analyse_nyhed/pdf_til_nyhed/Behov_for_en_bekendtgørelse_om_psykisk_arbejdsmiljø.pdf
- Kristensen, A. R. (2011). *Det grænseløse arbejdsliv*. Gyldendal A/S.
- Lund, H. R. *Center for Balance mellem Arbejdsliv og Familieliv*. Worklife balance - Et internationalt udsyn: Hentet fra <http://www.worklife-balance.dk/wlb%20et%20internationalt%20udsyn.pdf>
- Madsen, C. F., Plesner og professor (MSO) Østergaard, K. (2019). ET.2019.116, Loyalitetsgrundsætningen i dansk ret - indhold og retsvirkninger ved tilsidesættelse. *CBS Law*.
- Petersen, B. & K. Østergaard. (2018). Reconciling formal contracts and relational governance through Strategic Contracting, s. 265-276. *Journal of Business and Industrial Marketing*.
- Plougmann-Copenhagen A/S. (2017). (*Rapport udarbejdet af Plougmann-Copenhagen A/S for LO*). Analyse af motivation og barrierer for lønmodtagernes deltagelse i VEU: Hentet fra <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/08/samlet-fil-analyse-af-motivation-og-barrierer-for-lønmodtagernes-delta...pdf>
- Rambøll Management – IDA & DJØF*. (2017). Viden der virker!: Sådan skaber selvstændige konsulenter værdi (Rapport): Hentet fra <https://www.djoef.dk/~media/documents/djoef/r/ramboellmanagementsrapportomselvstaendige.ashx>
- Teknologisk Institut. (2019). Danske vidensarbejderes beskæftigelses- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og helbred: En kortlægning af udviklingen siden 2006 (Rapport).
- Udsen, S. (1992). Skønheden og udyret: kønsarbejdsdelingens økonomiske kompleksitet. *Handelshøjskolen i København Det Økonomiske Fakultet Samfundslitteratur*.
- Østergaard, K. (2014). Relevansen af interdisciplinær forskning og empiri i samfundsvidenskaben. *Retfærd*, 3-24.
- Østergaard, K. (2016). Strategisk kontrahering - efterfølgende omstændigheder: Om anvendelsen af hardship- og gevinstklausuler som kontraktjusteringsmekanismer. In Jul Clausen, N., Dahlberg-Larsen, J., Mortensen, B. O. G., & Pedersen, H. V. G. (red.), *Ikke kun retsfilosofi: Festskrift til Sten Schaumburg-Müller*. 1. udgave. København; Djøf/Jurist- og Økonomforbundet., s. 435-449.

Elektronisk kilde

- Arbejderen* (2019). Odsherred indfører firedages arbejdsuge. Treårigt forsøg med arbejdstid: Hentet april 2020 fra <https://arbejderen.dk/fagligt/odsherred-indf%C3%B8rer-firedages-arbejdsuge>
- Bech-Bruun*. Vigtige forhold ved konsulentaftaler: Hentet april 2020 fra <https://www.bechbruun.com/da/nyhedsbrev/corporate/2018/publikation-om-konsulentaftaler>

Berlingske. Så svært er det at fyre folk i Frankrig: Hentet april 2020 fra <https://www.berlingske.dk/karriere/saa-svaert-er-det-at-fyre-folk-i-frankrig>

Beskæftigelsesministeriet. Arbejdsretlige love: Hentet marts 2020 fra <https://bm.dk/arbejdsmraader/arbejdsvilkaar/arbejdsretlige-love/>

Beskæftigelsesministeriet. Den danske model: Hentet april 2020 fra <https://bm.dk/arbejdsmraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>

Borger.dk. Selvstændig på barsel: Hentet marts 2020 fra <https://www.borger.dk/familie-og-boern/Barsel-oversigt/Barsel-selvstaendige>

Borger.dk. Studerende og nyuddannet på barsel: Hentet april 2020 fra <https://www.borger.dk/familie-og-boern/Barsel-oversigt/Barsel-studerende-job-nyuddannede>

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Negativ adfærd på arbejdet kan give fysisk og psykisk stress: Hentet marts 2020 fra <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2013/negativ-adfaerd-paa-arbejdet-kan-give-fysisk-og-psykisk-stress>

Djøf. Arbejdstid når du er privatansat: Hentet april 2020 fra <https://www.djoef.dk/r-aa-dgivning/ans-ae-ttelsesvilk-aa-r/arbejdstid/privatansatte/arbejdstid.aspx>

DR. Her arbejder de 30 timer om ugen til fuld løn: Hentet februar 2020 fra <https://www.dr.dk/levnu/psykologi/her-arbejder-de-30-timer-om-ugen-til-fuld-loen>

Finansministeriet. Faglærte haler ind på universitetsuddannede: Hentet april 2020 fra <https://fm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2018/oktober/faglaerte-haler-ind-paa-universitetsuddannede/>

FOA. Løn under barsel: Hentet april 2020 fra <https://www.foa.dk/raad-regler/familieliv/barsel-og-orlov/loen-under-barsel>

Kammeradvokaten Advokatfirmaet, Schmith, P. (2019). EU-Domstolen pålægger arbejdsgivere en pligt til at registrere arbejdstagernes arbejdstid: Hentet februar 2020 fra <https://kammeradvokaten.dk/nyheder-viden/nyheder/2019/06/eu-domstolen-paalaegger-arbejdsgivere-en-pligt-til-at-registrere-arbejdstagernes-arbejdstid>

King's People, Walsh, P. J. Hentet april 2020 fra <https://www.kcl.ac.uk/people/janet-walsh>

Lederne (2019). Arbejdstid: Hentet april 2020 fra <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/ansaettelsesvilkaar/kontrakt/arbejdstid>

Legal Desk. (2019). Personalehåndbog: Hentet april 2020 fra <https://www.legaldesk.dk/artikler/personalehaandbog>

Magisterbladet. Fire dages arbejde – samme løn: Hentet februar 2020 fra <https://www.magisterbladet.dk/magasinet/2017/magisterbladet-nr-1-2017/fire-dages-arbejde-samme-loen>

Magisterbladet. Microsoft tester 4-dages arbejdsuge med stor succes: Hentet februar 2020 fra <https://www.magisterbladet.dk/aktuelt/2020/januar/microsoft-tester-4-dages-arbejdsuge-med-stor-succes>

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Ansættelsesretlig rådgivning om COVID-19: Hentet marts 2020 fra <https://www.medst.dk/nyheder/ansaettelsesretlig-raadgivning-om-covid-19/>

National Banken, - 2008 Finanskrise og sikring af finansiel stabilitet: Hentet marts 2020 fra http://www.nationalbanken.dk/da/om_nationalbanken/historie/Sider/2008---Finanskrise-og-sikring-af-finansiel-stabilitet.aspx

PWC. Har jeg ret til feriepenge som selvstændig?: Hentet april 2020 fra <https://www.pwc.dk/da/services/sme/vaerd-at-vide/ejerlederforhold/feriepenge-selvstaendig.html>

Ret & Råd Advokater. Feriefridage/den 6. ferieuge: Hentet april 2020 fra <https://www.retraad.dk/privatraadgivning/ansaettelse-og-arbejde/feriefridage-den-6-ferieuge>

Skovbo, E. A. (2014). Advokatsamfundet. Bør advokater forstå sig på retsøkonomi?: Hentet marts 2020 fra <https://www.advokatsamfundet.dk/Service/Publikationer/Tidligere%20artikler/2004/Advokaten%201/Boer%20advokater%20forstaa%20sig%20paa%20retsoekonomi.aspx>

Sundhed.dk (2012). Hvad kan arbejdspladsen gøre?: Hentet marts 2020 fra <https://www.sundhed.dk/borger/sundhed-og-forebyggelse/livsstil/stress/stress-arbejdsplads/>

Sundt Arbejdsmiljø. Hvad er et godt arbejdsmiljø?: Hentet april 2020 fra <https://sundtarbejdsmiljo.dk/godt-arbejdsmiljo/>

Udenrigsministeriet. Kvinder er den halve verden: Hentet marts 2020 fra <https://um.dk/da/danida/oplysning/40aarifront/kvinder-er-den-halve-verden/>

Workplace Denmark. Det danske arbejdsmarked: Hentet marts 2020 fra <https://workplacedenmark.dk/da/working-conditions/the-danish-labour-market/>

Worksme. Team Worksme: Hentet april 2020 fra <https://www.worksome.dk/team/>

Undersøgelse og statistikker

Buhl, C. (2019, 14. marts) Worksme. Freelanceundersøgelsen 2019: Hentet april 2020 fra <https://www.worksome.dk/freelanceundersogelsen-2019/>

Danmarks Statistik, (2014). Fædres brug af orlov: Hentet fra <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2017/2017-04-28-Danske-faedre-langt-fra-EU-kommissionen-forslag-om-fire-maaneders-barsel-til-maend>

Stressforeningen. Stress og statistik: Hentet marts 2020 fra <http://www.stressforeningen.dk/stress-og-statistik/>