

arenaidé

Projekt "Otrygga anlitandeformer"



Bild: HUIOSH/Wikimedia Commons

OTRYGG PÅ JOBBET, OTRYGG I SYSTEMET

En syntes av fakta och perspektiv gällande osäkra och otrygga anlitandeformer på den svenska arbetsmarknaden

Victor Bernhardtz

Förord	2
Otrygg på jobbet, otrygg i systemet	3
Olika branscher, olika sorters otrygghet	4
LO-yrken	5
Tjänstemän	6
Kulturarbetare och journalister	7
Universitetsstudenter	8
Statligt anställda	9
Flexibilitet, teknisk utveckling och högre trösklar	9
Konsekvenser av otrygghet	10
Den svenska modellen förlorar på otrygga jobb – men alla förlorar inte lika mycket	12
Källor	14
Tryckta källor	14
Intervjuer	14

Förord

När arbetsmarknadsfrågor diskuteras fokuseras av naturliga skäl på arbetslösheten och särskilt ungdomsarbetslösheten och vad som kan göras för att få fler i jobb. En fråga som ännu inte uppmärksammats lika mycket är framväxten av ökad otrygghet i form av osäkra anställningsformer och nya, osäkra anlitandeformer. Det är en fråga som den internationella fackföreningsrörelsen uppmärksammat och prioriterat högt. I utvecklingsländerna har de otrygga anlitandeformerna varit dominerande, men i Sverige och övriga OECD-länder har dessa varit ganska ovanliga bortsett från vissa sektorer, exempelvis inom kultursektorn.

I Sverige minskar tillsvidareanställningarna sedan 20 år tillbaka. Inom den gemensamt finansierade välfärdssektorn krävs i dag att kuratorer och psykologer ska ha egen firma för att få uppdrag. I Spanien är tidsbegränsade anställningar vanligare än tillsvidareanställningar. I Frankrike är 75 procent av alla nyanställningar tidsbegränsade.

”Otrygga anlitandeformer” är ett projekt inom Arena Idé, tankesmedjan inom Arenagruppen, där vi ska belysa förekomsten av denna växande del av arbetsmarknaden och vilka konsekvenser det får för individerna, den fackliga rörelsen och samhället.

Denna rapport, ”Otrygg på jobbet, otrygg i systemet” handlar om den svenska arbetsmarknaden. Victor Bernhardt har intervjuat ett tiotal företrädare för olika fackliga organisationer. Nästa rapport handlar om den globala situationen och skrivs av Mats Wingborg. Projektet kommer att avslutas med en tredje del som handlar om vad som kan och bör göras.

Stockholm i oktober 2012

Boa Ruthström

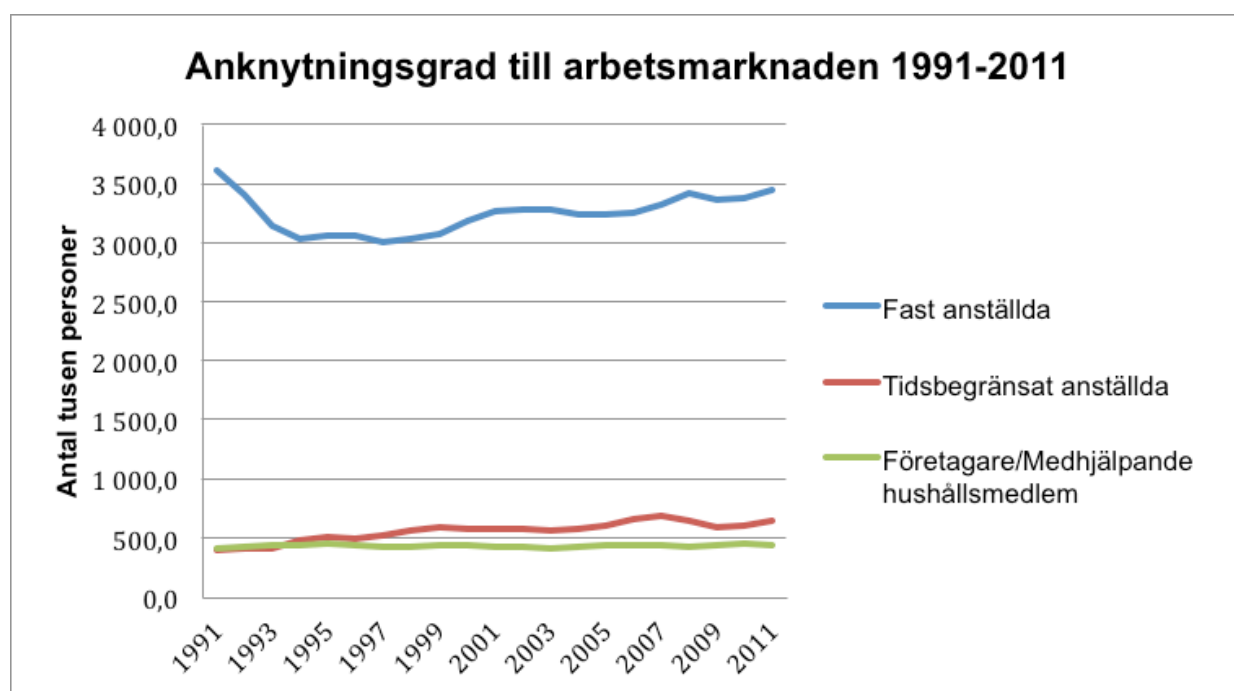
Chef Arena Idé

Otrygg på jobbet, otrygg i systemet

I debatten om den svenska arbetsmarknaden är osäkra och otrygga anlitandeformer ett återkommande tema. Med det menas alla anställnings- och uppdragsförhållanden som på något sätt ersätter en tillsvidareanställning.

Variationerna av de former som ersätter tillsvidareanställningen är många, och konsekvenserna av en sådan uppsjö av anlitandeformer är svåröverblickbara. Konsekvenserna skiljer sig dessutom markant mellan olika branscher. På arbetstagersidan finns en konsensus om att tillsvidareanställningar inte längre är en självklarhet, även om de fortfarande utgör normen. Många av de som i dag arbetar, men inte har en tillsvidareanställning, vill ha en tillsvidareanställning.

De senaste två decennierna har andelen tillsvidareanställda minskat från cirka 82 procent av de anställda, till cirka 76 procent. Samtidigt har de tidsbegränsat anställda ökat från cirka 9 procent till cirka 14,5 procent. Andelen företagare är cirka 9,5 procent i dag, en liten ökning jämfört med för 20 år sedan, då företagarna utgjorde cirka 9 procent.¹ Bland de som har en tidsbegränsad anställning har hela 78 procent en tillsvidareanställning som önskad anställningsform.²



Men siffror berättar inte allt. Det är exempelvis inte självklart att den som är tillsvidareanställd hos ett bemanningsföretag har samma lön, säkerhet och trygghet som den som är anställd hos företaget som anlitar bemanningsföretaget. Det är inte heller möjligt att ur statistiken tydligt utläsa hur många av de som är företagare som egentligen skulle vilja ha en tillsvidareanställning.

¹ Statistiska centralbyrån: Arbetskraftsundersökningen (AKU) 1991-2011, egna beräkningar.

² LO (2011): Anställningsformer år 2011

Därför är det viktigt att ta fasta även på kvalitativa inlagor från exempelvis arbetstagarorganisationer, som vittnar om att osäkerheten och otryggheten ökar. Den här rapporten bygger dels på rapporter och underlag från institutioner som på ett eller annat sätt intresserar sig för svensk arbetsmarknad, dels på intervjuer genomförda med företrädare för arbetstagarorganisationer.³

Olika varianter av tidsbegränsade anställningar, vikariat och anställningar på timbasis är inte nya fenomen. Tvärtom har osäkra och otrygga anlitandeformer länge varit vanligt förekommande i kvinnodominerade yrken, inte minst inom vård och omsorg. Att frågan nu tar större plats i debatten beror sannolikt delvis på att företeelserna blivit vanligare även på delar av arbetsmarknaden som inte är kvinnodominerade.

Den här rapporten belyser olika problematiker med otrygga och osäkra anlitandeformer. Rapporten beskriver hur sådana anlitandeformer yttrar sig i specifika branscher, och analyserar vilka konsekvenser förekomsten av sådana anlitandeformer får för de som genom sin anlitandeform riskerar att falla utanför systemets ramar.

Den svenska välfärden är i stor utsträckning konstruerad kring idén om att medborgaren har en tillsvidareanställning. När allt fler tjänar sitt levebröd på annat sätt, blir det angeläget att peka på de diskrepanser som då uppstår. Sådana effekter förstärks dessutom av ett antal arbetsmarknadspolitiska reformer som genomförts under 2000-talet.

Olika branscher, olika sorters otrygghet

Även om mycket tyder på att det sker en generell ökning av osäkra och otrygga anlitandeformer, manifesteras fenomenet på helt olika sätt i olika branscher. Stora skillnader finns mellan arbetare och tjänstemän och mellan män och kvinnor – osäkra och otrygga anlitandeformer har tydliga klass- och genusdimensioner.

Något som dock riskerar att drabba i stort sett alla som har en otrygg eller osäker anställning är utebliven a-kassa. För att kunna få ersättning från a-kassan gäller att man måste uppfylla ett arbetsvillkor. Det betyder att man under de senaste tolv månaderna innan man blir arbetslös måste ha arbetat minst 80 timmar i månaden i minst sex månader, alternativt minst 480 timmar fördelat på sex sammanhängande månaders arbete. Då måste det finnas minst 50 timmars arbete varje månad.

Den med en otrygg eller osäker anställning löper stor risk att vid arbetslöshet inte uppfylla villkoren. En ytterligare dimension är att allt fler som har rätt till a-kassa inte får ut 80 procent av lönen, som det är tänkt. Det är tvärtom en liten och ständigt krympande skara som skulle få ut 80 procent vid arbetslöshet – i dagsläget omkring 12 procent av de med ett heltidsarbete.⁴

³ En förteckning över intervjuerna finns i slutet av denna rapport.

⁴ Fokus (2012): Det tysta systemskiftet

LO-yrken

Nästan var femte person med ett LO-yrke har någon form av tidsbegränsad anställning.⁵ Det finns dock stora skillnader i förekomsten av osäkra och otrygga anlitandeformer mellan LO-yrken. Genus spelar en viktig roll.

I traditionellt manliga miljöer inom LO-kollektivet, såsom industri, bygg och lager, har kollektivavtalen generellt skrivningar som begränsar visstidsanställningarna. I stället ökar användningen av bemanningsföretag, för att arbetsgivaren ska kunna minska storleken på kärnarbetskraften. Det finns också tecken på att arbetsuppgifter i flera branscher har förenklats, vilket gör det lättare att sköta ruljangsen med tillfälligt anlitad personal.⁶ Samtidigt är arbetsplatsolyckor med sjukfrånvaro vanligare bland de som är anställda i bemanningsföretag, jämfört med samtliga branscher.⁷

I kvinnodominerade yrken, såsom handel och serviceyrken, men också i kvinnoyrken i mansdominerade branscher (exempelvis tvätterier), är olika former av visstid och ofrivillig deltid vanligare. Till exempel blir det vanligare med så kallade delade turer, vilket innebär att arbetsdagen styckas upp i två eller flera arbetspass, med oavlönade uppehåll mellan passen. Det innebär en arbetsdag som i praktiken är lång, medan den avlönade arbetstiden riskerar att ändå inte innebära heltid.

Som illustration kan man notera att så många som 44 procent av Hotell- och restaurangfackets medlemmar har visstidsanställningar.⁸ Att visstidsanställningar är något som följer med allt längre i arbetslivet syns bland annat hos Kommunal, där medelåldern bland visstidsanställda i kommuner och landsting nu är 35 år.⁹ Ovan nämnda exempel ska ses mot en bakgrund av att personer som saknar tillsvidareanställning är mindre benägna att vara medlemmar i ett fackförbund.

Städbranschen, där arbetskraften är ungefär hälften kvinnor och hälften män, men helt uteslutande utgörs av personer som har migrerat till Sverige, är även den präglad av otrygga och osäkra anlitandeformer. Förekomsten av rent olagliga kontrakt, såsom icke avtalsenlig "timanställning" eller så kallad "behovsanställning" är inte ovanlig, liksom att vissa delar av lönen betalas svart. Migranter, som ofta har lägre kännedom om svensk arbetsrätt, löper stor risk att luras, på både lön och pension.

Men även de vita, avtalsenliga, arbetena inom städbranschen karaktäriseras av osäkerhet och otrygghet. När kundunderlaget är hotell, mässor, hemstädning och större arbetsplatser som lägger ut städningen på entreprenad, varierar behovet av arbetskraft kraftigt. Det gör det svårare att kvala in till a-kassa, även för den som regelbundet kan räkna med att hitta jobb, eftersom risken är stor att man inte uppfyller

⁵ LO (2011): Anställningsformer år 2011

⁶ LO (2011): Fler arbetare måste få utvecklande jobb – inte digital Taylorism

⁷ Arbetsmiljöverket (2011): Korta arbetsskadefakta Nr 4/2011, Personaluthyrning

⁸ Uppgift hämtad från Hotell- och restaurangfacket, Lovisa Lagerström Lantz, 2012

⁹ Kommunal (2011): Ständigt standby – en rapport om visstidsanställdas villkor

arbetsvillkoret. Om arbetsgivaren hittar nya kunder, där kunden kräver att personalen ska kunna tala svenska, blir det svårt för många att återanställas.

Den offentligt finansierade sektorn kan användas som exempel för att illustrera den mångfacetterade problematiken med otrygga och osäkra anlitandeformer: På Kommunals områden finns den så kallade 14-dagarsregeln, som innebär att arbetsgivare inte behöver konsultera återanställningslistan vid anställningar kortare än 14 dagar. Regeln tillkom ursprungligen för att komma runt problem med stora personalbortfall vid vinterkräksjuka, men den gör att arbetsgivarna har i princip obegränsade möjligheter att anställa under 14 dagar. På grund av den sortens kryphål har visstidsarbetet successivt normaliserats, liksom de delade passen – antingen via sms-timvikariat eller schemaläggning.

Tjänstemän

På TCO-området är det tidsbegränsade anställningar som är det stora problemet, snarare än deltid eller kontrakt per timme. Genusdimensionen är tydlig – bland kvinnor mellan 20 och 34 som är medlemmar i ett TCO-förbund, har nästan var fjärde en tidsbegränsad anställning. För män är samma andel en av tio. En annan aspekt som sticker ut är ålder. TCO-medlemmar under 35 löper betydligt större risk att ha en tidsbegränsad anställning, jämfört med dem över 35.¹⁰

En bakomliggande orsak till fler osäkra anställningar bland yngre tjänstemän är att 80 procent av de som är under 25 år saknar a-kassa. Det är i sig rationellt, för även om många under 25 betalade a-kasseavgift, skulle de inte uppfylla villkoren. Jobbet, som inte sällan är det första i karriären, är i många fall någon form av säljarbete: Kringresande säljare, säljare på så kallade homepartyn, telefonförsäljare eller eventsäljare.

I praktiken är risken stor att de utnyttjas som gratis marknadsförare av arbetsgivaren. Samma arbetsgivare saknar ofta kollektivavtal, vilket innebär att lönen kan vara helt provisionsbaserad. Arbetsgivare utan kollektivavtal är dessutom mer benägna att ge ut anställningsavtal med oskäliga villkor. För den som tar ett jobb som kräver bil, finns risken att arbetet blir en ren förlustaffär, om villkoren är sådana att milersättning enbart utgår om man lyckas sälja.

Anställning utan kollektivavtal är en situation som drabbar yngre i långt större utsträckning. Bland de som är under 30 år arbetar 30 procent på företag utan kollektivavtal – bland de över 45 år är motsvarande siffra 10 procent.¹¹

Unga människor tar jobben eftersom de inte har mycket att välja på. Skydden mot lönedumpning – kollektivavtal och en rimlig arbetslöshetsförsäkring – har med tiden urholkats, vilket möjliggör en utveckling där yngre personer hellre har en låg ersättning än ingen ersättning alls. Personalomsättningen hos sådana mer oseriösa arbetsgivare är mycket hög. Efter ett par månader lämnar många, för att i stället gå in i arbetslöshet. Låg ersättning, sömnproblem och knäckt självkänsla är vanliga skäl.

¹⁰ TCO (2012): Nya anställningsformer och facket

¹¹ Alecta (2009): Alectas Löntagarpanel

Men det är inte bara yngre tjänstemän som möter en arbetsmarknad mer präglad av otrygga och osäkra anlitandeformer. Personer som arbetar inom den offentligt finansierade vården möter allt oftare problem i samband med privatiseringar. Privata vårdgivare har en större benägenhet att kräva att exempelvis kuratorer och terapeuter ska vara egenföretagare, vilket sätter kollektivavtal ur spel och sänker ersättningsnivåer. Den som tidigare varit anställd känner en press att ofrivilligt gå över till att bli egenföretagare, för att kunna stanna kvar i sitt yrke. Andra exempel på hur personer tvingas att bli egenföretagare finns bland annat, något ironiskt kan tyckas, inom sfären för jobbcoachning beställd av Arbetsförmedlingen.

Kulturarbetare och journalister

Två yrkesgrupper med högskoleutbildning skiljer ut sig från övriga högskoleyrken, vad gäller otrygga och osäkra anlitandeformer: kulturarbetare och journalister.

Inom Teaterförbundets områden är osäkra anlitandeformer en självklarhet. Bland medlemmarna har färre än 20 procent en tillsvidareanställning, 70 procent arbetar i huvudsak som visstidsanställda, 10 procent är egenföretagare. Teaterförbundet kan på så sätt betecknas som en organisation som företräder personer med atypiska anlitandeformer. Så har det varit länge – redan under 1970-talet var 50 procent av medlemmarna visstidsanställda. Men mycket har hänt de senaste 15 åren. Antalet tillsvidareanställda skådespelare har till exempel minskat kraftigt.

Teaterförbundet har mött situationen med kollektivavtal som är bland de mest radikala som finns på arbetsmarknaden, vad gäller dispositivitet och las. Visstidsanställningar kan vara i princip hur långa som helst (i praktiken upp till fem år). Dessutom har man etablerat TeaterAlliansen och Dansalliansen, som anställer skådespelare och dansare. En sådan anställning innebär att frilansande skådespelare och dansare har en så kallad trygghetsanställning, som individen kan avvika från under perioder då hon eller han avviker i eget frilansande. Verksamheten finansieras genom statliga bidrag, och drivs gemensamt av parterna Statens kulturråd och Trygghetsrådet TRS.

Bland journalister pratades det länge om "vikarieträsket", ett begrepp som i dag är utbytt mot "bemanningsträsket". På nyhetsredaktionerna kan i dag 8-10 procent av personalen vara anställda via bemanningsföretag. Utvecklingen har gått så långt att de stora koncernerna har startat egna bemanningsföretag, vilket enligt Journalistförbundet har inneburit visstidsanställningar och sämre villkor.¹² Visstidsanställningar är dessutom vanligt förekommande bland de som är anställda direkt av ett medieföretag.

Vid sidan av de visstidsanställda, vikarierna och de bemanningsanställda, har många journalister F-skattsedel – de är frilansjournalister. I princip innebär frilansande journalister inget problem. Det är individer med en spetskompetens, som kan erbjuda specialreportage eller komma in på redaktioner under arbetstoppar.

Men det är inte ovanligt att frilansjournalister används för att komma runt en situation där arbetsgivaren inte längre kan låta en person vara visstidsanställd. Det är ett fenomen Journalistförbundet benämner

¹² Journalistförbundet (2011): Enkät bemanning

”fastlansare”¹³, vilket innebär en situation där individen, i stället för att tillsvidareanställas när perioden för en visstidsanställning går ut, tvingas till att bli F-skattande frilansare, med samma arbetsuppgifter som tidigare. Tryggheten är dock inte densamma.

Personer med F-skattsedel frigörs från allt från lönenivåer i kollektivavtal till arbetstidsreglering. Att fakturera på vilken nivå som helst är inte ett kollektivavtalsbrott. Det enda som egentligen kvarstår är arbetsmiljölagen, som gäller lika för anställda och egenföretagare.

Omkring 3 procent av journalisterna på landets redaktioner är inte anställda, utan personer med F-skattsedel.¹⁴ Bland dem hittas gruppen ”fastlansare”. Det är oklart hur många av de som arbetar på redaktionerna tillsammans med övrig personal, men som fakturerar, som önskar en annan situation, men baserat på andra undersökningar om otryggt anlitas preferenser kan man dra slutsatsen att majoriteten hellre skulle ha en tillsvidareanställning på samma redaktion.

Kulturarbetare och journalister har gemensamt att de verkar på en arbetsmarknad där tillsvidareanställningar i många fall inte är en norm, vilket skapar problem för lönebildningen. Svensk lagstiftning ser personer med F-skattsedel och arbetsgivare som två likvärdiga företag som träffar ett avtal. Det innebär därmed olaglig kartellbildning om de med F-skattsedel säger utåt att de bara säljer sina tjänster för en viss summa. Gemensamma rekommendationer, såsom Journalistförbundets så kallade frilansrekommendation, är dock tillåtet. Personer med F-skatt kan heller inte tas ut i strejk.

Det finns emellertid en möjlighet i Medbestämmandelagen att utveckla kollektivavtal även för så kallade jämställda uppdragstagare, det vill säga personer vars ställning gentemot en arbetsgivare i allt väsentligt är av samma slag som en anställd. Sådana avtal skulle kunna omfatta även personer med F-skattsedel.

Universitetsstudenter

En annan aspekt av osäkra och otrygga anlitandeformer är universitetsstudenter som arbetar för att skaffa sig extrainkomster. De kan ofta enkelt och smidigt ta extremt flexibla jobb, med oregelbundna tider och skiftande arbetsplatser. Den elektroniskt organiserade precisionsbemanningen blir till en fördel för den student som vill jobba extra ett par timmar här, ett par timmar där.

Men studenternas extrema flexibilitet, som möjliggörs av en grundsysselsättning och inkomst via studiemedel, leder till att yngre personer som verkligen behöver en fot in på arbetsmarknaden konkurreras ut. Det skapar dessutom ett forskningsproblem, då statistiken gör att det ser ut som om en tillfällig anställning är en väg in till fast jobb, när det kanske är andra faktorer (såsom utbildningen) som de facto har bäring på den framtida karriären.

¹³ Under våren 2012 dömde Arbetsdomstolen till Journalistförbundets fördel i ett fall med en ”fastlansare”, där Journalistförbundet ansåg att personen hade rätt till en fast anställning.

¹⁴ Medieföretagen (2011): Så jobbar vi i media – anställningsformer i mediebranschen

Statligt anställda

Statligt anställda skiljer sig från andra grupper på arbetsmarknaden, såtillvida att osäkra och otrygga anlitandeformer fortfarande är ett mindre problem. En anställning inom staten är i regel trygg.

I vissa statliga sektorer är tidsbegränsade anställningar dock vanligare, med högskolan som det tydligaste exemplet. Inom högskolan har omkring 40 procent en tidsbegränsad anställning. Det beror på att högskolan har en (lagreglerad) tradition och historia av en rad olika anställningsformer, som skiljer sig från normerna på svensk arbetsmarknad. Inte minst gäller det doktorander, men även många andra grupper inom högskolan.

Hos statliga arbetsgivare med dygnet runt-verksamhet, såsom Kriminalvården eller Statens institutionsstyrelse, förekommer korta anställningar (så kallade intermittenta anställningar) för att täcka upp vid exempelvis sjukdom. Sådana anställningsavtal får dock bara träffas i enstaka fall. Vidare har den statligt drivna kultursektorn regelbundet personer anställda på mycket få timmar per vecka, exempelvis som guider. Många som anställs på sådana tjänster har yrket som extraknäck.

En fråga att bevaka är en möjlig utveckling av att statliga myndigheter lägger ut arbete hos en extern part. Om en myndighet exempelvis får ett uppdrag som man bedömer att man inte har personresurser till, samtidigt som uppdraget inte är varaktigt, kan det verka enklare att låta ett bemanningsföretag sköta delar av uppdraget, såsom utarbetande av beslutsunderlag.

Flexibilitet, teknisk utveckling och högre trösklar

Vad ligger bakom utvecklingen mot fler otrygga och osäkra anlitandeformer? Hur långt bak i tiden bör man titta för att förstå dagsläget? Svaren varierar beroende på vem man frågar, och beror av de arbetsmarknads-politiska perspektiv som den personen eller institutionen ger uttryck för. Mönster kan dock skönjas.

Tidigare präglades svensk arbetsmarknad av att arbetsgivare fick leva med att vissa månader är det mindre jobb, och då var arbetskraften helt enkelt mindre produktiv, i väntan på nästa arbetstopp. I dag är förutsättningarna annorlunda.

Arbetsgivare har i dag en tendens att prioritera flexibilitet och rörliga kostnader. Det innebär bland annat att den del av arbetskraften som arbetsgivaren räknar som "kärnarbetskraft" tillåts krympa, och att den del av arbetskraften som är lösare knuten till arbetsgivaren ökar. I praktiken kan det innebära ett ökat användande av tjänster som erbjuds av bemanningsföretag, fler anställda med visstidskontrakt, eller anlitande av fler konsulter och egenföretagare. De som i dag kommer in som nya på arbetsmarknaden hamnar inte sällan utanför kärnarbetskraften.

Så kallad precisionsbemanning, det vill säga möjligheterna för en arbetsgivare att se till att personal finns på plats bara då de behövs som mest, har också ökat. Här spelar den tekniska utvecklingen stor roll. I dag kan personal via sms erbjudas ett jobb på tre timmar med start 08.30, när de stiger upp. Under dagen kan ett nytt

erbjudande om jobb med start 19.00 plinga i telefonen. Den anställde får ingen ersättning för tiden däremellan, inte heller för restider mellan det som inte sällan är två olika arbetsplatser. Den som svarar jakande på sitt sms utför en handling som är att likställa med ett kontrakt (det finns ett grundkontrakt i botten).

Digitaliseringen har dessutom gett arbetsgivare nya möjligheter att kontrollera sina anställda. Det finns exempel på anställda inom hemsjukvård som får elektronisk kommunikation när de kommer in i en lägenhet, om hur många minuter de har på sig att utföra ett blöjbyte och en dusch. Inom transportsektorn kan arbetsgivare nu övervaka sina anställda via GPS.

Men det är inte bara teknikutveckling och trender som ligger bakom utvecklingen. År 2007 trädde en ny lag om allmän visstidsanställning i kraft. Allmän visstidsanställning är en tidsbegränsad anställning, upp till 24 månader, vars tidsbegränsning inte behöver motiveras. Arbetsgivaren behöver inte ange något speciellt skäl, såsom vikariat, till allmän visstidsanställning. Efter 24 månader övergår en allmän visstidsanställning automatiskt till en tillsvidareanställning.

Allmän visstidsanställning har kritiserats, utifrån perspektivet att det går att anställa samma person på ett vikariat, när en 24-månadersperiod har gått ut. I praktiken kan en individ gå på heltid hos en och samma arbetsgivare i många år, utan att få en tillsvidareanställning

2007 anmälde TCO Sverige till EU-kommissionen, med anledning av att man ansåg att Sverige i och med den nya lagstiftningen bryter mot EU:s visstidsdirektiv – det är för lätt att stapla visstider ovanpå varandra. TCO fick rätt och 2011 hotade EU-kommissionen med att dra Sverige inför domstol. Ett nytt lagförslag från regeringen kom sommaren 2011. Flera remissinstanser – både TCO, men även andra, såsom juridiska fakulteter, Kommerskollegium och Arbetsdomstolen – har varit kritiska. I juni 2012 presenterade regeringen ett nytt förslag, som är tänkt att svara mot kritiken.¹⁵ Remisstiden för det nya förslaget gick ut i september 2012.

TCO har i sitt remissvar bland annat konstaterat att det nya förslaget inte kommer åt problematiken med att olika sorters visstidsanställningar staplas på varandra. TCO å sin sida har föreslagit en övre gräns på tre års visstidsanställningar inom en femårsperiod.¹⁶ LO har i sitt remissvar nått liknande slutsatser, och föreslår en övre gräns på två år.¹⁷

Konsekvenser av otrygghet

För den som inte arbetar heltid uppstår en rad diskrepanser i mötet med samhället. Hela omställningssektorn – a-kassa, omställningsförsäkringar, sjukförsäkringen, pensionssystemet – bygger på tillsvidare-

¹⁵ Arbetsmarknadsdepartementet (2012): Ds 2012:25: Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat

¹⁶ TCO (2012), brev till riksdagens ledamöter: "TCO:s förslag ger en lösning angående visstidsanställningarna"

¹⁷ LO (2012): Yttrande över promemorian "Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat", Ds 2012:25

anställningar. De utan en tillsvidareanställning löper stor risk att bli förfördelade av "systemet", då de inte passar in.

Den som har en tidsbegränsad anställning, arbetar deltid eller har en F-skattsedel löper risk att inte kvalificera sig till a-kassan, att få en lägre sjukpenninggrundande inkomst och att få en lägre framtida pension. Inkomstförsäkringar, som blir allt vanligare, har krav på antal arbetade timmar – något den med tidsbegränsad anställning riskerar att inte nå upp till. De ofta väl fungerande omställningsavtalen gäller inte för de visstidsanställda (förutom på det konstnärliga området).

Att engagera sig fackligt kan bli både praktiskt svårt – vem kan ta ett förtroendeuppdrag när anställningen upphör inom en överskådlig framtid? – och te sig poänglöst – den utan en tillsvidareanställning byter ofta avtalsområde. Utan tryggheten från en tillsvidareanställning är det mer sannolikt att känna tvekan inför att påtala oegentligheter på arbetsplatsen. Dessutom blir mötet med det övriga samhället i vardagslivsbesluten, såsom bostadslån eller hyreskontrakt, ofta svårare.

För den som har en anställning som innebär att man saknar ett fast schema eller bara schemaläggs på deltid, och sedan "rings in" vid behov, finns ännu fler risker. Dels blir osäkerheten kring lönens storlek mycket konkret, vilket i sin tur gör alla privatekonomiska beslut avsevärt svårare. Att få sjuklön blir svårare och helgdagar innebär inte sällan "utebliven lön" i stället för "ledighet". Att behöva vara ständigt standby för att hoppa in innebär vidare att det är i princip omöjligt att ta ytterligare ett jobb, för att täcka den "lediga" tiden med inkomstgivande arbete.

För den som är timanställd saknas i stor utsträckning återanställningsrätt. Och den som har varit visstidsanställd i tolv månader har visserligen återanställningsrätt, men att kontrollera att den ordningen följs blir mycket svårt för den enskilde. På småföretag saknas ofta lokal facklig representation som kan bevaka återanställningsrätten.

Vid varje tillägg till listan över konsekvenser av otrygga och osäkra anlitandeformer blir det tydligare att situationen är logiskt bakvänd. De med störst behov av stöd borde rimligtvis ha det lättare att få stöd, särskilt när den enskilde möjliggör för arbetsgivaren att öka flexibiliteten, och betalar med sin egen minskade trygghet och sannolikt sämre hälsa.¹⁸

För arbetstagarorganisationerna, som traditionellt byggt sin verksamhet kring tillsvidareanställda, uppstår organiseringsproblem. Om ens största problem är att man är otryggt anlitad, och facket inte har ett enda vapen att lösa det problemet med, varför ska man då gå med? Dessutom är det inte ovanligt att frågor rörande otryggt anlitades villkor försvinner i förhandlingar, eftersom många utan tillsvidareanställning inte löser medlemskap och därför inte heller kan påverka organisationen i en sådan riktning.

Men det finns problem även för de fackförbund som anpassat sig till att medlemmarna i allt större utsträckning saknar tillsvidareanställning. Det fackliga medlemskapet för den utan en arbetsplats och en klubb att vända sig till, får en relation till den fackliga organisationen som blir mer individuell. Fackligt

¹⁸ Waenerlund et al. (2011): Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort

arbete handlar då inte längre om kollektiva lösningar på gemensamma problem, något som har varit en grundbult i hela den fackliga rörelsens historia.

Ytterligare en dimension har att göra med i vilka medlemmars intresse organisationen "ska arbeta". En medlem som arbetar extra för att dryga ut studiekassan under en period i livet har inte alltid samma fackliga agenda som den medlem som tänker sig ett helt yrkesliv i den aktuella branschen.

Den svenska modellen förlorar på otrygga jobb – men alla förlorar inte lika mycket

Vilket är problemet med otrygga och osäkra anlitandeformer? Anställningarna kan ju, trots element av otrygghet, vara välbetalda, stimulerande och en väg i karriären. Föräldravikariat är inget negativt. Säsongsarbete kommer alltid att förekomma. Det behövs en flexibilitet som kan täcka upp när någon blir sjuk, oavsett om det är för en dag eller för ett år.

Problemet är inte förekomsten av otrygga jobb, de är tvärtom en viktig del för att arbetsmarknaden ska fungera smidigt. Problemet är när de med en osäkrare anlitandeform möter ett välfärdssystem och en svensk modell för arbete, som är byggd kring tillsvidareanställning på heltid.

På den ena sidan av den svenska modellens mynt finns kollektivavtal, som ger stabilitet och förutsägbarhet för arbetsgivar- och arbetstagar-kollektiv, präglade. På den andra har årtionden av reformer stämplat in förutsägbara och starka skyddsnet för den som hamnar i sjukdom eller arbetslöshet.

Kombinerat med ett öppet utbildningssystem, god tillgång till barnomsorg, en progressiv bostadspolitik och andra pelare i välfärdsbygget, har den svenska modellen skapat möjligheter för medborgare att ta risker: bilda familj, flytta, vidareutbilda sig, söka sig vidare. En dynamisk skara individer, som tillsammans skapar ett dynamiskt samhälle.

För de som hamnar permanent i en anlitandeform som är tänkt att vara tillfällig och kortvarig, försvinner möjligheterna till en sådan dynamik. I stället blir individen allt mer låst och statisk av de försämrade förutsättningarna. Lägenheten hyrs i andra hand till en ofördelaktig kostnad, familjelivet och fritiden går inte att planera när man alltid måste tacka ja till mer jobb, sparande och vissa utgifter får stå tillbaka för den som inte vet hur stor lönen blir. Viljan och möjligheten att ta risker i livet minskar.

De som har en osäker eller otrygg anställning drabbas även på längre sikt. Sjukpenninggrundande inkomst, viktig inte minst vid föräldraledighet, riskerar att bli lägre. Den framtida pensionen minskar även den, framför allt för den som inte arbetar för en arbetsgivare med kollektivavtal.

Urholkningen av tryggheten slår även mot fackförbunden. Otrygga och osäkra anlitandeformer gör vägen till ett fackligt medlemskap längre, och möjligheterna att engagera sig mindre. Den som saknar en fast arbetsplats, och kanske även hoppar mellan olika avtalsområden, saknar facklig organisation att identifiera sig med. För vad är poängen med att betala avgift till och engagera sig i en arbetsorganisation som inte kan

hjälpa en på det jobb man råkar ha vid ett givet tillfälle? Lägre inkomster är ännu ett incitament för att inte gå med i en facklig organisation.

När allt fler låses in i en statisk tillvaro drabbas den modell som bygger på att medborgarna är dynamiska. I förlängningen får vi en utveckling som missgynnar alla inblandade. Det är priset för arbetsgivares kortsiktiga strävan efter en ökad flexibilitet, om den ska möjliggöras av arbetstagares minskade flexibilitet. De som betalar det högsta priset har ironiskt nog den lägsta nivån av skydd och ramlar in i de högsta trösklarna – i trygghetssystemen såväl som på bostadsmarknaden och i karriären.

Inget tyder i dagsläget på att de mer otrygga och osäkra delarna av svensk arbetsmarknad kommer att minska i storlek. Det är med andra ord en situation som aktörer kan räkna med att behöva anpassa sig till. Vad som är en god strategi i ett sådant läge är svårt att säga. Ska fackförbund teckna kollektiva tilläggsförsäkringar för sina medlemmar, eller är sådana bara något som ger stöd till rådande utveckling? Bör energi läggas på att reformera den svenska samhällsmodellen och kollektivavtalen, så att de utan tillsvidareanställningar kan bli tryggare, eller bör lagstiftning och avtal bli skarpare formulerade?

Ovan nämnda strategier innebär ofta risker och står ibland i motsats till varandra. Då otryggheten manifesteras på relativt olika sätt i olika branscher, kan man dessutom tänka sig att samma strategier inte lockar alla aktörer, snarare tvärtom.

Därför är det viktigt att identifiera förhandlingsområden som inkluderar så många arbetstagare som möjligt. Rätten att inte stå utanför gemensamma trygghetssystem vid arbetslöshet och sjukdom kan sannolikt fungera som utgångspunkt i sådana diskussioner.

Källor

Tryckta källor

Statistiska centralbyrån, Arbetskraftsundersökningen (AKU) 1991–2011

LO (2011): Anställningsformer år 2011

Fokus (2012-24): Det tysta systemskiftet

LO (2011): Anställningsformer år 2011

LO (2011): Fler arbetare måste få utvecklande jobb – inte digital Taylorism

Arbetsmiljöverket (2011): Korta arbetsskadefakta Nr 4/2011, Personaluthyrning

Kommunal (2011): Ständigt standby – en rapport om visstidsanställdas villkor

TCO (2012): Nya anställningsformer och facket

Alecta (2009): Alectas Löntagarpanel

Journalistförbundet (2011): Enkät bemanning

Medieföretagen (2011): Så jobbar vi i media – anställningsformer i mediebranschen

TCO (2010): Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG

Waenerlund et al (2011): Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort

Intervjuer

Eva-Lotta Nilsson, Vision, 25 april 2012

Jonas Nordling, Journalistförbundet, 27 april 2012

Samuel Engblom, TCO, 2 maj 2012

Sofie Rehnström, LO, 3 maj 2012

Johan Ingelskog, Kommunal, 7 maj 2012

Jaan Kolk, Teaterförbundet, 8 maj 2012

Jannika Fahlander, Handels, 21 maj 2012

Gesa Markusson, Fastighets, 23 maj 2012

Gunilla Bäcklund, Unionen, 29 maj 2012

Ullika Dalén, Akademikerförbundet SSR, 7 juni 2012

Evalill Tagesson, ST, 27 juni 2012