

arenaidé

Osäkra jobb

*Fackliga strategier för att förhindra missbruk
av tidsbegränsade anställningar*

KARIN THORASDOTTER
OCH MATS WINGBORG

arenaidé

OSÄKRA JOBB

*Fackliga strategier för att förhindra
missbruk av tidsbegränsade anställningar
Stockholm 2016*

© Arena idé, Karin Thorasdötter och Mats Wingborg

Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter

Omslagsfoto: Luigi Morante



KARIN THORASDOTTER är statsvetare, utredare i Arena Idé och verksam inom Arenagruppens folkbildande verksamheter. Karin är själv fackligt aktiv och har arbetat mycket med organisering av förtroendevalda.

MATS WINGBORG är utredare och journalist. Han har bland annat skrivit fyra tidigare rapporter om osäkra och tidsbegränsade jobb, däribland åt Arena Idé och regeringens tidigare framtidsgrupp. Mats Wingborg skriver också om utbildningspolitik och högerpopulism.

INNEHÅLL

Författarpresentation	3
Förord	5
1. Tidsbegränsade anställningar – en fråga med många fackliga dimensioner	6
2. Tidsbegränsade anställningar i världen, Europa och Norden – en bakgrund	7
3. Tidsbegränsade anställningar i Sverige	9
4. fackliga förhållningssätt och strategier gentemot tidsbegränsade anställningar	12
5. Fackliga strategier i ett antal europeiska länder	15
6. Europafackets analys	19
7. Är tidsbegränsade anställningar en väg in på arbetsmarknaden?	21
8. Tidsbegränsade anställningar och hälsa	23
9. Fackliga invändningar mot tidsbegränsade anställningar	25
10. Fackliga strategier utifrån olika branschtper	28
11. Olika former av fackliga åtgärder som motverkar osäkra jobb	31
12. Avslutande kommentar och underlag för fortsatt diskussion	35
13. Centrala referenser	36
Bilaga	39

FÖRORD

I Sverige minskar tillsvidareanställningarna sedan mer än 20 år tillbaka. I stället ökar antalet tidsbegränsade anställningar, timvikariat, projekt- och provanställningar som aldrig leder till en fast anställning. Det handlar om ”sms-anställningar”, anställningar där medarbetaren får ett sms med kort varsel om när nästa pass börjar. Vår tids daglönare som inte vet från en dag till en annan om de har ett jobb att gå till. Bland de som har otrygga anlitandeformer finns också alla de som tvingas bli egenföretagare för att sedan utföra samma jobb som de tidigare gjorde som anställda. Detta har länge varit vanligt inom medie- och kultursektorerna, men sprids nu till allt fler branscher. Utvecklingen är internationell.

Otrygga anlitandeformer var ett projekt inom Arena Idé under 2012–2013 där vi belyste förekomsten av denna växande del av arbetsmarknaden och vilka konsekvenser den får för individerna, arbetsplatserna, den fackliga rörelsen och samhället. Den två första rapporterna, *Otrygg på jobbet*, *otrygg i systemet* och *Globalt perspektiv på osäkra och otrygga anlitandeformer* kan laddas ned från vår hemsida www.arenaide.se/ rapporter och den tredje, *Stoppa skitlivet*, som gavs ut i bokform, kan beställas på www.arenaide.se/uppdraftsforlag.

DENNA RAPPORT, *Osäkra jobb*, handlar framför allt om arbetstagare med tidsbegränsade anställningar, men texten relaterar samtidigt till andra former av otrygga jobb och till olika faktorer som bidrar till att fler jobb blir osäkra, i synnerhet hög arbetslöshet. Ett syfte med studien är också att skapa ett underlag för att diskutera fackliga strategier för att minska andelen med tidsbegränsade anställningar och för att skapa en ökad trygghet för dem som har tidsbegränsade anställningar eller andra former av otrygga jobb. Både i Sverige och i andra länder i Europa finns spänningar mellan olika fackliga förhållningssätt. Det är illustrativt att det vid LO-kongressen 2016 fanns olika uppfattningar om hur de tidsbegränsade anställningarna ska begränsas. I det fallet gällde motsättningen om den allmänna visstiden bör avvecklas genom lagstiftning eller begränsas genom överenskommelser i kollektivavtalen. Detta är emellertid bara en av flera spänningar som finns inom fackföreningsrörelsen i frågan om hur de osäkra jobben ska hanteras. I själva verket finns flera olika typer av strategier och spänningar som berör flera olika dimensioner av frågan. Ett syfte med denna studie är att sätta in frågan om tidsbegränsade anställningar i ett större sammanhang, men också att lyfta de olika perspektiv som finns inom svensk och europeisk fackföreningsrörelse. Tanken är inte främst att komma till bestämda slutsatser, utan snarare att formulera ett underlag för fortsatt diskussion.

Det är vår ambition att följa denna utveckling på arbetsmarknaden kontinuerligt. ●

Boa Ruthström

Chef Arena Idé

Stockholm, september 2016

1. TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR – EN FRÅGA MED MÅNGA FACKLIGA DIMENSIONER

I Sverige och Europa finns växande grupper med osäkra och otrygga anlitandeformer. Det handlar om arbetstagare med tidsbegränsade anställningar, bemanningsanställda och F/FA-skattare (det vill säga personer som inte har någon anställning alls). Den här studien handlar framför allt om arbetstagare med tidsbegränsade anställningar, men texten relaterar samtidigt till andra former av otrygga jobb och till olika faktorer som bidrar till att fler jobb blir osäkra, i synnerhet hög arbetslöshet. Ett syfte med studien är också att skapa ett underlag för att diskutera fackliga strategier för att minska andelen tidsbegränsade anställningar och för att skapa en ökad trygghet för dem som har tidsbegränsade anställningar eller andra former av otrygga jobb. Både i Sverige och i andra länder i Europa finns spänningar mellan olika fackliga förhållningssätt. Det är illustrativt att det vid LO-kongressen 2016 fanns olika uppfattningar om hur de tidsbegränsade anställningarna ska begränsas. I det fallet gällde motsättningen om den allmänna visstiden bör avvecklas genom lagstiftning eller om den bör begränsas genom överenskommelser i kollektivavtalen. Detta är emellertid bara en av flera spänningar som finns inom fackföreningsrörelsen i frågan om hur de osäkra jobben ska hanteras. I själva verket finns flera olika typer av strategier och spänningar som berör flera olika dimensioner av frågan. Ett syfte med denna studie är att sätta in frågan om tidsbegränsade anställningar i ett större sammanhang, men också att lyfta de olika perspektiv som finns inom svensk och europeisk fackföreningsrörelse. Tanken är inte främst att komma till bestämda slutsatser, utan snarare att formulera ett underlag för fortsatt diskussion.

Den empiriska grundvalen för studien bygger dels på skriftliga källor (se översikt i slutet), dels på intervjuer med ett tiotal fackliga företrädare (intervjuerna har genomförts av Karin Thorasdotter). Tanken har inte varit att återge de specifika intervjuerna, utan att de ska utgöra underlag för innehållet i studien.

2. TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR I VÄRLDEN, EUROPA OCH NORDEN – EN BAKGRUND

I utvecklingsländer är arbetslösheten lägre än i industrialiserade länder, förklaringen är att den informella ekonomin är enormt stor i fattiga länder, det vill säga många lönearbetar men har svårt att överleva på arbetet. Den informella ekonomin kännetecknas av att det saknas anställningar, men även bland de anställda i fattiga länder är osäkerheten stor. Det är vanligt med tillfälliga jobb, migrantarbete, hushållsarbete och extremt lågt betalda jobb. Många tillhör den grupp som brukar kallas för working poor, det vill säga människor som har arbete men lever kvar i djup fattigdom. I ILO:s översikt World Employment Social Outlook (2016) används begreppet ”vulnerable employment”, det vill säga sårbara anställningar. Enligt ILO utgör dessa sårbara anställningar 46 procent av de totala anställningarna i världen och över 70 procent i Sydasiens och i Afrika söder om Sahara.

ILO:s rapport analyserar också vad som sker i den rika världen. ILO pekar på att arbetslösheten inom EU bitit sig fast på drygt nio procent, det vill säga tre procentenheter högre än den genomsnittliga globala arbetslösheten. Detta är den viktigaste orsaken till att andelen tidsbegränsade arbeten blivit kvar på en hög nivå inom EU. Förklaringen är dubbel, dels leder en hög arbetslöshet till att det blir ett tryck på politiker att hitta förslag som minskar trösklarna till arbetsmarknaden – ofta uppfattas tidsbegränsade anställningar som en sådan åtgärd –, dels är det svårare att mobilisera den allmänna opinionen mot tidsbegränsade anställningar när arbetslösheten är hög.

Enligt OECD Employment Outlook 2015 har OECD-länderna (det vill säga alla rika länder i världen) till viss del återhämtat sig efter den senaste ekonomiska krisen 2007–2008, men skillnaden mellan olika OECD-länder är påtaglig. Den genomsnittliga arbetslösheten bland OECD-länder är för närvarande 7,1 procent. I länder som Grekland och Spanien är arbetslösheten långt högre, det vill säga omkring 20 procent.

OECD pekar på att hög arbetslöshet i kombination med strukturomvandlingar förändrat arbetsmarknaden. Andelen industri- och byggjobb har minskat till förmån för fler arbeten inom service. Likaså har andelen heltidsjobb minskat till förmån för deltidsarbeten. När det gäller tidsbegränsade anställningar (temporary work) visar statistik från OECD (2016) att det råder stora variationer mellan olika OECD-medlemmar. Enligt OECD:s statistik varierar andelen tidsbegränsade anställningar från drygt 29 procent i Chile till 3,5 procent i Estland. Notabelt är att Sverige befinner sig på den övre halvan med relativt hög andel tidsbegränsade anställningar – enligt OECD är 16,9 procent av anställningarna i Sverige tidsbegränsade. Även i OECD:s



OECD

pekar på att hög arbetslöshet i kombination med strukturomvandlingar förändrat arbetsmarknaden.

statistik över EU ligger Sverige högt. Av EU:s medlemsländer är det bara Cypern, Nederländerna, Portugal, Spanien och Polen som har en högre andel tidsbegränsade anställningar. Andelen tidsbegränsade anställningar i Sverige är exempelvis dubbelt så hög som i Belgien och Danmark.

Även EU:s statistik över tidsbegränsad anställning (i detta fall används beteckningen "employees with a contract of limited duration") ger en likartad bild. Enligt Eurostats statistik över andelen arbetstagare med tidsbegränsade anställningar i åldern 15–64 år (2014) är det bara sex EU-länder som har en högre andel tidsbegränsade anställningar än Sverige, nämligen Kroatien, Cypern, Nederländerna, Portugal, Spanien och Polen.

Andelen arbetstagare med tidsbegränsade anställningar har successivt ökat inom EU sedan 1990-talskrisen. I Sverige skedde en kraftig ökning under 1990-talet, därefter har andelen blivit kvar på en hög nivå. Mönstret är likartat i flera andra länder, även om det finns stora variationer, där ökningen av andelen tidsbegränsade anställningar har fortsatt även senare i flera länder. (Se diagram 1.) Totalt sett har emellertid ökningen av tidsbegränsade anställningar inom EU varit blygsam under de senaste 15 åren. 2002 var andelen tidsbegränsade anställningar 12,4 procent inom EU och i dag är den 14,0 procent.

Anställningsformer och arbetsrätt i de nordiska länderna har stora likheter. En sådan som hålls fram i rapporten Den nordiska modellen mot 2030 (2014) är en hög grad av flexibla regler för kollektiva uppsägningar i samband med neddragningar av verksamhet, men med stränga regler för individuella uppsägningar. Ett undantag har varit Danmark där det varit enklare även med individuella uppsägningar. En stor förändring som skedde i hela Norden var avregleringen av bemanningsbranschen under 1990-talet och runt millennieskiftet. En annan förändring – som är särskilt viktig i detta sammanhang – är den liberalisering av möjligheten att använda tidsbegränsade anställningar som har skett i Sverige och Finland; förändringarna inleddes under 1990-talet och fortsatte under 2000-talet.

I början av 1990-talet ökade andelen tidsbegränsade anställningar kraftigt i de nordiska länderna i kölvattnet av den ekonomiska krisen. En förklaring var att många arbetstagare blev uppsagda, vilket ökade omsättningen på arbetsmarknaden. Samtidigt erbjöds de nyanställda oftast olika former av tidsbegränsade anställningar. En annan förklaring var de lagändringar som genomförts och som möjliggjorde fler tidsbegränsade anställningar. När konjunkturen gick upp och arbetslösheten minskade i slutet av 1990-talet kunde man förvänta sig att andelen tidsbegränsade anställningar skulle minska. I Sverige skedde också en tillfällig och marginell minskning, likaså i Norge, Danmark och Finland, medan andelen över huvud taget inte minskade på Island. Mönstret är tvärtom att 1990-talskrisen innebär ett brott när det gäller andelen tidsbegränsade anställningar. Efter krisen har en högre nivå permanentats.

3. TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR I SVERIGE

Den vanligaste formen av anställning i Sverige är så kallad tillsvidareanställning, i vardagligt tal kallad fast anställning. Därutöver finns enligt lagen om anställningsskydd (las) fem olika former av tidsbegränsad anställning:

- *Tillsvidareanställning*: Den enda anställningsformen som inte är tidsbegränsad. Däremot behöver en tillsvidareanställning inte innebära att jobbet är på heltid.

- *Vikariat*: Tidsbegränsad anställning för att ersätta en annan persons frånvaro.

- *Allmän visstidsanställning*: En person kan ha en sådan anställning under högst två år under de senaste fem åren.

- *Säsongsanställning*: Tillfälliga jobb. Om arbetstagaren jobbat i mer än sex månader de senaste två åren måste arbetsgivaren säga upp den anställde, i annat fall förlängs anställningen.

- *Provanställning*: Anställning får pågå i högst sex månader. Vid fortsatt anställning ska den provanställda bli tillsvidareanställd.

- *Tidsbegränsad anställning för person som fyllt 67 år*: En arbetsgivare kan anställa en person som fyllt 67 år i enlighet med särskilda regler.

Las är en semidispositiv lag. Det betyder att parterna kan komma överens om att göra avsteg från las. Dessa avsteg kan ske även efter lokala förhandlingar, förutsatt att det finns ett centralt kollektivavtal eller att de centrala parterna godkänt avstegen. Detta betyder att det i realiteten finns fler former av anställningsformer än de som regleras i las. Exakt hur dessa ser ut är inte helt klart, inte ens fackförbunden själva har sammanställningar över hur alla lokala varianter ser ut.

I SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) tillfrågas arbetstagare själva om vilken anställningsform de har. Det är emellertid inte helt enkelt att tolka svaren från AKU. Några av de vanligaste formerna av tidsbegränsade anställningar enligt AKU är ”anställning vid behov” och ”anställning per timme”. Problemet är att de som anger dessa svar antingen kan vara anställda på exempelvis allmän visstid, men att utformningen av den allmänna visstiden lokalt kallas för exempelvis ”anställning vid behov”, eller så kan parterna lokalt ha kommit överens om en specifik anställningsform som fått namnet ”anställning vid behov”. Av AKU går det därför inte att få kunskap om exakt hur omfattande de olika formerna av tidsbegränsade anställningar är, även om statistiken ger stöd för att allmän visstid är den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning.

Under de senaste 25 åren har andelen av alla sysselsatta som har tidsbegränsade anställningar ökat med fem procentenheter. Den stora ökningen skedde efter 1990-talskrisen. De senaste tio åren har däre-



I början av 1990-talet ökade andelen tidsbegränsade anställningar kraftigt i de nordiska länderna.

mot nivån varit mer eller mindre oförändrad. Under sista kvartalet 2015 utgjorde de tidsbegränsade anställda 15,0 procent av de sysselsatta, 2006 var motsvarande andel 15,1 procent.

Aktuell statistik över vilka arbetstagare som oftast fått tidsbegränsade anställningar finns samlad i rapporten Den tredelade arbetsmarknaden – Om olika anlitandeformer och möjligheten till socialt skydd (Wingborg, 2016). Av rapporten framgår att tidsbegränsade anställningar är betydligt vanligare bland arbetare än bland tjänstemän. 20 procent av arbetarna har tidsbegränsade anställningar jämfört med 12 procent av tjänstemännen. Däremot är skillnaden inte lika stor mellan LO-, TCO- och Saco-grupperna när det gäller andelarna med tidsbegränsade anställningar. År 2015 hade 12 procent av LO-medlemmarna en tidsbegränsad anställning, motsvarande andel för TCO-medlemmar var 9 procent och för Sacomedlemmar 12 procent. Orsaken till att andelen tidsbegränsade anställda är högre bland arbetare än bland LO-medlemmar är den höga andelen tidsbegränsade anställda bland oorganiserade arbetare. Bland fackligt oorganiserade finns också en stark överrepresentation av unga arbetstagare. Inom hela denna grupp är det särskilt vanligt med tidsbegränsade anställningar. Bland sysselsatta 16–24 år har 56 procent en tidsbegränsad anställning. Vidare har fler kvinnor än män tidsbegränsade anställningar, 18,7 procent jämfört med 14,6 procent. En förklaring är att tidsbegränsade anställningar är mer vanligt i kvinnodominerade branscher. Även bland utrikes födda är det särskilt vanligt med tidsbegränsade anställningar. Av utrikes födda i sysselsättning har 23,8 procent en tidsbegränsad anställning. Motsvarande andel för inrikes födda är 15,2 procent.

Vidare framgår av nämnda rapport att det råder stor variation mellan olika branscher när det gäller förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Vanligast är det med tidsbegränsade anställningar inom hotell- och restaurangbranschen där omkring fyra av tio anställda har en tidsbegränsad anställning. Även inom byggbranschen, inom tillverkning och utvinning, inom energi/miljö och inom information och kommunikation är det vanligt med tidsbegränsade anställningar. Inom dessa har ungefär en av tio en tidsbegränsad anställning. Det är vidare vanligt att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar arbetar deltid. Bland tillsvidareanställda arbetar omkring 20 procent deltid, bland tidsbegränsade anställda arbetar drygt hälften deltid.

Fakta om F-skattare i Sverige: Under perioden 2005–2015 har antalet personer med F/FA-skatt ökat från 700 829 till 909 228 personer. Av dessa har 587 622 F-skatt och 321 606 FA-skatt. Skatteverkets statistik visar att antalet personer med F/FA-skatt som blivit debiterade preliminärskatt för näringsverksamhet har ökat från 480 470 personer 2007 till 534 944 personer 2013. Det betyder att det finns ett betydande glapp mellan antalet personer med F/FA-skatt och antalet personer med F/FA-skatt som blir debiterade preliminärskatt. Av detta går det inte att dra slutsatsen att en stor grupp av F/FA-skattare inte har några intäkter från sin näringsverksamhet. Enligt Skatteverket är verkligheten snarare att många av F/FA-skattarna ”har intäkter men också kostnader vilka i sin tur leder till att många inte får tillräckligt

mycket vinst/överskott från näringsverksamheten att leva på /.../ troligtvis får alltså de flesta som har F-skatt någon form av intäkt men har ändå ingen vinst”. (Uppgifter från Den tredelade arbetsmarknaden – Om olika anlitandeformer och möjligheten till socialt skydd, Wingborg, 2016.) Fakta om bemanningsbranschen: Antalet bemanningsanställda arbetstagare har under de senaste fem åren uppgått till omkring 70 000. Det motsvarar ungefär 1,5 procent av alla sysselsatta. Antalet personer som någon gång under året har arbetat som bemanningsanställda är ungefär 135 000. (Källa: Bemanningföretagen, 2016.)

4. FACKLIGA FÖRHÅLLNINGSSÄTT OCH STRATEGIER GENTEMOT TIDSBEGRENSADE ANSTÄLLNINGAR

Den holländska professorn i arbetslivsrelationer Maarten Keune har analyserat vilka strategier som fackliga organisationer i Europa använt gentemot arbetstagare med osäkra anställningar, där tidsbegränsade anställningar är en del.

- **Inkluderande strategi.** Fackliga organisationer försöker inkludera arbetstagare med osäkra/tidsbegränsade anställningar i det ordinarie fackliga arbetet, bland annat genom aktiv rekrytering och genom att stärka deras representation, men utan att organisera dem separat från andra arbetstagare.

- **Exkluderande strategi.** De fackliga organisationerna har koncentrerat sig på att organisera och företräda ”kärngrupperna”, ofta fast anställda.

- **Separerande strategi.** Fackliga organisationer som separerar dem med osäkra anställningar från kärngruppen, genom att behandla dem som en särskild grupp som kräver särskild uppmärksamhet och ibland särskilda organisatoriska lösningar.

- **Reducerande strategi.** Fackliga organisationer försöker medvetet att minska de osäkra/tidsbegränsade anställningarna. En väg är att använda avtalen för att minska gruppen med osäkra anställningar, en annan väg är att föreslå lagändringar. Ytterligare en möjlighet är att ändra regelverket för dem med tidsbegränsade anställningar så att det blir mer likt det för dem med fasta anställningar.

- **Eliminerande strategi.** Fackliga organisationer använder samma strategier som i den reducerande strategin, men målet är uttryckligt att få bort de osäkra/tidsbegränsade anställningarna/de mest utsatta formerna av tidsbegränsade anställningar.

Valet av strategier kommer, enligt Keune, att styras av en rad faktorer. En är omfattningen av problemet, en annan är i vilken mån de fackliga organisationerna uppfattar de osäkra jobben som ett problem och en tredje faktor är om de osäkra jobben finns över hela arbetsmarknaden, framför allt inom vissa branscher eller i huvudsak på vissa företag. Ytterligare en central faktor är hur de fackliga organisationerna bedömer orsakerna till problemet. Handlar det om lagförändringar som drivits igenom på politisk väg, om strategier från arbetsgivare eller om att de fackliga organisationerna själva inte är en tillräckligt stark motkraft?

Över huvud taget är frågan om hur osäkra och tidsbegränsade anställningar ska hanteras komplicerad för de fackliga organisationerna av flera skäl.

För det första finns en tendens till att olika former av osäkra anlitandeformer hänger samman med varandra, det vill säga tidsbegränsade anställningar, F/FA-skattare och bemanningsanställda. Inom industrin är det troligt att ökningen av bemanningsanställda har tryckt tillbaka antalet tidsbegränsade anställningar och inom transportbranschen har ökningen av bemanningsanställda minskat förvandlingen

av anställningar till F/FA-skattare. Även i andra länder i Europa är det tydligt att förekomsten av olika former av osäkra anställningar varierar, om en form är omfattande är det vanligt att andra former är mindre vanliga. Det är möjligt att gå för långt att påstå att tidsbegränsade anställningar, bemanningsanställningar och F/FA-skattare fungerar som kommunicerande kärl – det finns också stora variationer mellan exempelvis olika länder och branscher när det gäller den totala volymen av osäkra arbeten. Ändå finns förmodligen ett samband mellan dessa former. Om fackliga organisationer försöker att rycka tillbaka en form finns en risk för att andra former ökar. Detta påverkar de fackliga strategierna.

För det andra påverkar den fackliga representationen de fackliga strategierna. I vissa fall har de fackliga organisationerna sin medlemsbas bland kärnarbetskraften med fasta anställningar. De fackliga organisationerna kan ändå driva frågor som handlar om att förbättra villkoren för dem med osäkra anställningar, men detta kan vara komplicerat om de med osäkra anställningar över huvud taget inte är fackliga medlemmar. I sådana fall måste de gemensamma resurserna användas för att stödja icke-medlemmar. Detta kan tidvis fungera, men blir ofta mer problematiskt om de egna medlemmarna kräver mer stöd från den egna organisationen. En annan möjlighet är att de fackliga organisationerna framgångsrikt lyckas organisera arbetstagare med osäkra anställningar. Då kan strategier som går ut på att reducera eller eliminera dem med osäkra jobb bli problematiska. Det handlar särskilt om fackliga organisationer som organiserar bemanningsanställda och F/FA-skattare. Då är det svårt att samtidigt driva kravet att dessa grupper bör försvinna. I det sammanhanget är det enklare med dem som har tidsbegränsade anställningar. De ligger i dessa arbetstages intresse att fler ska få tillsvidareanställningar.

Maarten Keune konstaterar att tendensen i många industrialiserade länder är att de fackliga organisationerna faktiskt har ökat ansträngningarna för att organisera dem med osäkra jobb, däribland dem med tidsbegränsade anställningar. Enligt Keune har detta emellertid visat sig vara en ”svår uppgift” – i vissa fall har de fackliga satsningarna på rekrytering varit framgångsrika, i andra fall har de misslyckats. En orsak till att satsningarna har misslyckats är, skriver Keune, att de fackliga organisationerna satsat alltför lite resurser på rekrytering. Här kan det samtidigt finnas en spänning mellan att rekrytera och stödja fler inom kärngrupperna jämfört med att rekrytera fler med osäkra jobb. Ett problem är att det ofta är svårare att rekrytera dem med osäkra jobb än dem som tillhör fackets kärngrupp. Det kan därför också vara ”billigare” att rekrytera fler inom kärngruppen än arbetstagare med osäkra anlitandeformer.

Samtidigt finns stora variationer mellan olika branscher. Inom teater, konstnärliga yrken, medier etc. har fackliga organisationer un-



Även i andra länder i Europa är det tydligt att förekomsten av olika former av osäkra anställningar varierar.

der lång tid organiserat medlemmar med osäkra anlitandeformer. I flera länder i Europa finns också exempel på hur dessa fackliga organisationer slutit olika avtal och uppgörelser med arbetsgivare/uppdragsgivare som gett deras medlemmar ett ökat skydd.

5. FACKLIGA STRATEGIER I ETT ANTAL EUROPEISKA LÄNDER

Såväl Keune som arbetslivsforskarna Pulignano, Ortíz Gervasi och de Franceschi, i *European Journal av Industrial Relations* (2016), har analyserat hur de fackliga organisationerna har förhållit sig till osäkra och tidsbegränsade arbeten i en rad europeiska länder. Här följer en sammanfattning av deras slutsatser.

Danmark: LO har inte någon utarbetad strategi för hur man ska lyckas rekrytera arbetstagare med osäkra och tidsbegränsade anställningar. Inte heller har danska LO någon strategi för hur man ska förhålla sig till gruppen. Ytterst få fackliga organisationer i Danmark har visat intresse för att organisera frilansare och egenanställda. Danska LO kräver visserligen att utstationerad arbetskraft från andra EU-länder ska omfattas av kollektivavtal, men man försöker inte organisera dessa grupper, inte heller existerar något utbyggt samarbete med fackliga organisationer i migrantarbetarnas hemländer i syfte att stärka arbetarnas villkor.

Tyskland: Den tyska fackföreningsrörelsen uppfattar osäkra och tidsbegränsade anställningar som fenomen som strider mot den traditionella tyska arbetsmarknadsmodellen. Den fackliga grundsynen är att de flesta arbetstagare ska ha en fast anställning, att tillfälliga jobb ska utgöra undantag. De fackliga organisationerna använder flera verktyg för att uppnå detta. Ett är att använda kollektivavtal för att begränsa antalet osäkra och tidsbegränsade anställningar. Ett problem är att kollektivavtalstäckningen har sjunkit vilket gjort verktyget mindre kraftfullt. En annan facklig strategi har därför varit att kräva lagstiftning för att förbjuda de mest osäkra anställningsformerna, däribland de så kallade minijobben. Andra fackliga lagförslag har handlat om att begränsa möjligheten för arbetsgivare att använda sig av olika former av tidsbegränsade anställningar. Ytterligare ett fackligt lagförslag har handlat om att höja minimilönerna för att göra villkoren mer drägliga för dem med utsatta jobb. En tredje facklig strategi handlar om att de fackliga organisationerna mer aktivt har försökt att rekrytera arbetstagare i osäkra och tillfälliga jobb. En fjärde facklig strategi har varit att de fackliga organisationerna lyft fram visionen om det ”goda arbetet”, vilket bland annat innefattar acceptabla minimilöner, god arbetsmiljö, fortbildning och trygga anställningar. Dessa olika strategier har gett resultat. Samtidigt har de strukturella förändringarna av arbetsmarknaden fortgått vilket inneburit att resultatet av de fackliga strävandena har varit begränsat. De yttre förändringsfaktorerna har helt enkelt varit starkare än kraften i den fackliga mobiliseringen.

Italien: Hela den italienska arbetsmarknaden karakteriseras av många osäkra jobb och tillfälliga anställningar. Kännetecknande är att det utöver tidsbegränsade anställningar också finns stora grupper av egenanställda eller ”falska” egenföretagare, det vill säga personer som saknar anställning men som ändå arbetar konstant för samma uppdragsgivare. De fackliga organisationerna har i huvudsak använt

sig av tre strategier för att möta hotet. För det första deltar de fackliga organisationerna i nationella och regionala trepartsöverenskommelser framför allt med syftet att stärka det sociala skyddet för arbetstagare med osäkra och tidsbegränsade anställningar, däribland överenskommelser om pensioner, stöd till arbetslösa och borttagande och hårdare reglering av tidsbegränsade anställningar. Det har emellertid funnits en spänning mellan de tre dominerande fackliga organisationerna UIL, CISL och CGIL. Flera av överenskommelserna har undertecknats av de två första organisationerna men inte av CGIL (orsakerna är politiska, CGIL står längst till vänster av de fackliga organisationerna). För det andra finns sedan slutet av 1990-talet fackförbund i Italien som specifikt organiserar arbetstagare i osäkra anlitandeformer, det vill säga både dem med tidsbegränsade anställningar och olika former av egenföretagare och egenanställda. Utgångspunkten för dessa fackförbund, däribland NIdiL, Alai och FeLSA, är att stärka rättigheterna och det sociala skyddet för dem med osäkra anlitandeformer, däribland genom att vara involverade i förhandlingar både på företagsnivå och på nationell nivå. Ett problem är att dessa fackförbund har förblivit små. Det är också en internationell erfarenhet att personer med osäkra anlitandeformer är svåra att organisera. För det tredje har de fackliga organisationerna gjort överenskommelser om bland annat hälsa och säkerhet med arbetsgivare om sociala skyddssystem som specifikt gäller bemanningsanställda. En stor grupp av dessa arbetstagare har också en tidsbegränsad anställning.

Nederländerna: Efter 1990-talskrisen ökade de tidsbegränsade anställningarna, deltidsjobben, bemanningsjobben och de extremt lågbetalda jobben i Nederländerna. I ett första skede motsatte sig de fackliga organisationerna alla former av mer ”flexibla jobb”, däribland de flesta former av tidsbegränsade anställningar (men inte vikariat och provanställningar). I takt med att olika slags osäkra anlitandeformer har ökat, däribland tidsbegränsade anställningar, bytte de fackliga organisationerna med centralorganisationen FNV i spetsen strategi. Kring millennieskiftet började de fackliga organisationerna att acceptera flera tidsbegränsade och osäkra jobb i utbyte mot att även de osäkra jobben skulle omfattas av de sociala trygghetssystemen och vara täckta av kollektivavtal. Under senare år har de fackliga organisationerna svängt igen och beskriver i dag den förra strategin som en ”felkalkylering”. Problemet är att flera sektorer av arbetsmarknaden i dag helt domineras av osäkra anlitandeformer. De fackliga organisationerna hade trott att de tidsbegränsade jobben och de osäkra anlitandeformerna i och för sig skulle bli permanenta inslag på arbetsmarknaden – men ändå utgöra undantag. Resultatet har tvärtom blivit att de osäkra jobben blivit norm i flera branscher. FNV pekar särskilt ut städbranschen, postsektorn, handeln, livsmedelsindustrin, hemtjänst, hushållsarbete, byggsektorn, utbildning, taxibranschen och bemanningsbranschen. Ett annat problem är att olika former av ofrivilligt eget företagande har ökat, det vill säga arbetstagare som mot sin vilja får fortsätta samma verksamhet men som egenföretagare. Dessa egenföretagare hamnar utanför stora delar av de sociala trygghetssystem och uppgörelser som

de fackliga organisationerna kommit överens om för alla som har någon form av anställning. Detta har i sin tur fått de fackliga organisationerna att byta strategi igen. Numera är linjen att osäkra anställningar ska begränsas till säsongjobb, vikariat och insatser för att få personer som varit utanför arbetsmarknaden en längre tid att få anställningar (slagordet kallas ”limit flexible contracts to sick and peak”). Vidare hävdar de fackliga organisationerna att arbete ska leda till ekonomisk självständighet och inte till fattigdom och ”working poverty”.

Slovakien: Den slovakiska fackföreningsrörelsen har kritiserat de senaste decenniernas ökning av osäkra jobb inklusive tidsbegränsade anställningar. Framför allt driver de fackliga organisationerna dessa frågor i förhandlingar om kollektivavtal på nationell nivå och vid trepartsöverläggningar. Ett fackligt krav har varit att skärpa reglerna för tidsbegränsade anställningar i syfte att förhindra att fenomenet blir mer omfattande men också för att ge dem med tidsbegränsade anställningar starkare rättigheter. Framgången i strategin har avgjorts av den rådande politiska situationen i landet. När Socialdemokraterna har styrt har de fackliga organisationerna fått gehör för sina krav. När det konservativa partiet har styrt har regeringen tvärtom verkat för att aktivt öka ”flexibiliseringen”, det vill säga skapa fler tillfälliga och osäkra jobb. Ett problem för facket är den låga organisationsgraden, vilket har gjort det svårt att mobilisera mot de konservativa förslagen.

Spanien: I Spanien är andelen tidsbegränsade anställningar mycket hög, men också andelen arbetslösa och ”working poor”. För landets fackliga organisationer har villkoren för de drygt sex miljoner arbetstagarna med tidsbegränsade anställningar länge varit en viktig fråga. Ett huvudkrav har varit att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar, men också de med deltidsanställningar, ska ha tillgång till det sociala skyddsnätet, såsom föräldrapenning. Ett annat krav har varit att höja de statliga minimilönerna. Det berör också de otrygga jobben eftersom de också ofta är de lägst betalda. De fackliga aktionerna har i första hand riktat sig mot regeringen med krav på reformer och regleringar av villkoren för dem med tidsbegränsade anställningar. I andra hand har de fackliga kraven lyfts fram i samband med trepartsöverläggningar. Notabelt är att de två dominerande fackliga organisationerna UGT och CCOO mer sällan använt kollektivavtalen för att minska utrymmet för tidsbegränsade anställningar. Orsaken är enkel. En huvuddel av de förhandlingar som rör dessa frågor sker på lokal eller regional nivå. Där är den fackliga förhandlingsstyrkan svag, dels på grund av låg facklig organisationsgrad, dels på grund av hög arbetslöshet som ofta tvingar de fackliga organisationerna till eftergifter när det gäller anställningsvillkor för att rädda jobben. I flera konkreta frågor har det funnits spänningar mellan UGT, som står nära Socialistpartiet PSOE, och CCOO som har kopplingar till kommunistpartiet PCE. Exempelvis har kostnaderna för att säga upp fast anställd personal reducerats i



I Spanien är andelen tidsbegränsade anställningar mycket hög, men också andelen arbetslösa och 'working poor'.

Spanien. Det beskrev CCOO som en framgång (!), eftersom klyftan till dem med atypiska jobb skulle minska, medan UGT var starkt kritiskt till förändringen. En central fråga i Spanien är den höga ungdomsarbetslösheten, men också den stora andelen ungdomar med olika former av tillfälliga anställningar. Ungdomarnas svaga position på arbetsmarknaden ledde till bildandet av ungdomsrörelsen Juventud sin Futuro (Ungdomar utan framtid). Denna ungdomsrörelse vände sig inledningsvis mot alla etablerade partier, men också mot etablerade fackföreningar. Senare kom delar av denna rörelse att sugas upp av det nya vänsterpartiet Podemos.

Storbritannien: Den brittiska fackföreningsrörelsen, TUC, har tagit en rad initiativ kring frågan om osäkra och tidsbegränsade anställningar (den term man själv använder är "vulnerable workers"). En svårighet har emellertid varit att använda kollektivavtalen som verktyg. I Storbritannien täcker kollektivavtalen bara omkring en tredjedel av arbetstagarna. De sektorer som täcks av kollektivavtal präglas av hög organisationsgrad och en hög andel fast anställda. I sektorer med många osäkra och tillfälliga anställningar är däremot organisationsgraden och kollektivavtalsäckningen låg. Det finns emellertid undantag från den bilden, det vill säga sektorer med många osäkra och tillfälliga jobb men med en stark facklig förhandlingsposition. Till den kategorin hör bland annat yrkesgrupper som artister, kulturarbetare och sjuksköterskor. Det finns också exempel på en del mer nya sektorer och framväxande sektorer med många osäkra jobb där de fackliga organisationerna har kunnat göra vissa inbrytningar. Bland annat handlar det om former av privat vård och omsorg som uppkommit efter att tidigare offentligt organiserad vård har privatiserats. Ett annat exempel på framgångsrik organisering av arbetstagare med osäkra och ofta tillfälliga anställningar finns inom transportområdet. Bland annat handlar det om organisering av städare i Londons tunnelbana. Den brittiska fackföreningsrörelsen har också gjort stora ansträngningar för att höja organisationsgraden bland arbetstagare med osäkra anställningar. Det har bland annat handlat om kampanjer för att organisera migrantarbetare från andra EU-länder och städare. Resultaten av dessa kampanjer har emellertid varierat starkt och visar på svårigheten med att organisera utsatta grupper av arbetstagare. Samtidigt visar erfarenheten att det utan aktiva rekryteringskampanjer är ännu svårare att nå arbetstagare med osäkra jobb. Utan specifika satsningar hamnar de utanför de fackliga strukturerna.

6. EUROPAFACKETETS ANALYS

Ett återkommande argument inom EU är att en ”flexiblare” arbetsmarknad är nödvändig för att skapa fler jobb i en globaliserad ekonomi. Med flexiblare arbetsmarknad brukar menas fler tidsbegränsade anställningar, fler bemanningsanställda, ökade löneklyftor, lägre ingångslöner och större möjlighet för arbetsgivare att säga upp personal.

Till de hårdaste kritikerna av denna analys hör Europafacket, ETUC. Enligt ETUC:s analys i *Quality of jobs at risk!* (2012) är flexibiliseringens påverkan på antalet jobb ”kraftigt överskattad”. Vad som i stället framför allt sker, enligt ETUC, är att trygga anställningar förvandlas till otrygga. Inte minst handlar det om att fasta anställningar görs om till tidsbegränsade.

Särskilt kritiska är ETUC till förekomsten av staplade visstider, det vill säga när olika former av tidsbegränsade jobb staplas på varandra, utan att arbetstagaren blir erbjuden en fast anställning. En konsekvens är att arbetsgivaren får ökad makt över arbetstagaren. Över arbetstagaren vilar ett ständigt hot om att inte få den tillfälliga anställningen förlängd. Inte sällan kombineras de tidsbegränsade anställningarna med ofrivilligt deltidsarbete. ETUC konstaterar att det ofta inte är möjligt att hinna utföra deltidsarbetena på deltid, i värsta fall handlar det om dåligt betalda heltidsjobb. I många fall handlar kravet om mer flexibla jobb inte alls om ökad flexibilitet, utan enbart om att arbetsgivarna använder det som en strategi för att minska kostnaderna. Det är också påtagligt, konstaterar ETUC, att kravet på fler tidsbegränsade anställningar ofta är särskilt vanligt inom delar av offentlig service och omvårdnad som över huvud taget inte är utsatt för global konkurrens. I stället handlar det om att pressa kostnaderna inom den offentliga verksamheten.

Ett vanligt argument i debatten bland dem som försvarar de tidsbegränsade anställningarna är att arbetsgivarna bör få en möjlighet att testa arbetstagare innan de blir fast anställda. I alla EU-länder finns också någon form av provanställningar. Likaså har alla EU-länder regler för vikariat, det vill säga när en arbetstagare tillfälligt ersätter en annan, och för säsongsarbete, det vill säga arbete som bara behöver utföras under en kortare period. Men behovet att testa arbetstagare, behovet att kunna anställa vikarier och behovet att säsonganställa motiverar knappast andra former av tidsbegränsade anställningar. I Sverige infördes 2008 systemet med allmän visstid, vilket innebär att arbetsgivaren kan anställa en arbetstagare under en tidsbegränsad period utan att behöva ange motivet. I Sverige har denna form av tidsbegränsad anställning blivit den vanligaste. I de flesta andra EU-länder finns liknande former av preciserade tidsbegränsade anställningar. ETUC ställer frågan vilka behov som dessa former av tidsbegränsade anställningar svarar mot. Varför räcker det inte med provanställningar, vikariat och säsongsanställningar? En konsekvens har blivit, konstater-



I Sverige infördes 2008 systemet med allmän visstid.

ar ETUC, att det numera ofta krävs flera år av tidsbegränsade anställningar för att ungdomar ska komma in på arbetsmarknaden, och en del hamnar permanent i otrygga jobb.

Ett annat argument som ETUC vänder sig mot är att ”felet” på arbetsmarknaden består i att insiders försvarar sina intressen mot outsiders, det vill säga att arbetstagare som har fasta anställningar och försvarar sin trygghet därmed förhindrar att fler kommer in på arbetsmarknaden. I sin förlängning innebär argumentet att så många jobb som möjligt, helst alla, bör vara osäkra och tillfälliga. Då skulle effekten bli maximal. ETUC konstaterar emellertid att argumentet är motsägelsefullt. Genom att använda uttrycket insiders underförstås att dessa jobb har ett särskilt värde, samtidigt som slutsatsen är att just dessa jobb bör minska. ETUC:s slutsats är att fasta anställningar bör vara huvudregeln. Vissa former av tidsbegränsade anställningar ska tillåtas, men utgöra undantag.

7. ÄR TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR EN VÄG IN PÅ ARBETSMARKNADEN?

En central punkt i ETUC:s kritik är att en ökning av tidsbegränsade anställningar snarare leder till att fler hamnar permanent i tillfälliga jobb än att de tidsbegränsade jobben fungerar som en väg in på arbetsmarknaden. Hur ser det ut i Sverige när det gäller detta? Frågan undersöks i SCB:s rapport Utvecklingen av tidsbegränsat anställda (AM 110 SM 1501, 2015). SCB visar att det 2014 var 37 500 personer per kvartal som gick från att vara arbetslösa till att ha en tidsbegränsad anställning. Nästan lika många, omkring 34 000 personer, gick varje kvartal från en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning. Den vanligaste vägen från arbetslöshet till arbete var en tidsbegränsad anställning och den vanligaste vägen till en tillsvidareanställning är via en tidsbegränsad anställning. För många arbetstagare är uppenbarligen tidsbegränsade anställningar en väg in på arbetsmarknaden. SCB:s analys ger emellertid inte hela bilden. Sambandet mellan en tidsbegränsad anställning och en fortsatt anställning är särskilt stark om den tidsbegränsade anställningen är en provanställning. Provanställningar leder i de allra flesta fall till en fast anställning. För arbetstagare med allmän visstid är förhållandet omvänt, det leder sällan vidare till en fast anställning.

Av SCB:s rapport framgår dessutom att en mindre grupp av dem med tidsbegränsade anställningar fastnar i en karusell av tillfälliga jobb. Enligt SCB:s statistik var det 7,2 procent av dem med tidsbegränsad anställning som 2014 hade varit visstidsanställda hos samma arbetsgivare i fem år eller mer. Det motsvarar 39 000 personer. En del av dessa hade dock haft ett eller flera uppehåll på mer än två månader i anställningarna. Sammantaget hade 4,0 procent av dem med en tidsbegränsad anställning arbetat utan uppehåll åt en och samma arbetsgivare i fem år eller mer. Det motsvarar 22 000 personer. Novus Opinion har tidigare, på uppdrag av TCO, undersökt antalet med tidsbegränsad anställning som arbetat åt samma arbetsgivare i fem år eller mer. I den undersökningen uppskattades antalet till 11 procent, det vill säga 65 000 personer (i denna grupp ingick arbetstagare som hade haft uppehåll i anställningarna på mer än tre månader).

I den tidigare nämnda rapporten Den nordiska modellen mot 2030 (NordMod, 2014) jämförs de olika nordiska länderna med avseende på i vilken mån tidsbegränsade arbeten fungerar som en inkörsport till fasta anställningar. Rapportförfattarna konstaterar att rörligheten på den svenska och finska arbetsmarknaden över lag är lägre än på den norska och danska. Sannolikheten att gå från en tidsbegränsad anställning till en fast anställning är också betydligt lägre i Sverige och Finland än i Norge och Danmark. Förklaringarna till detta kan vara flera. En kan vara att de tidsbegränsade anställningarna trängt undan en del av de fasta anställningarna i Sverige och Finland. En annan förklaring, som näringslivets förespråkare ofta brukar lyfta fram, är att

det i Sverige och Finland är en stor klyfta mellan regelverket för fasta anställningar och det för tidsbegränsade anställningar, vilket skulle kunna bidra till att upprätthålla segmenteringen. Rapportförfattarna pekar samtidigt på flera samband som stärker tesen om att fler tillfälliga jobb i Sverige trängt undan fasta anställningar. Ett sådant är att de tidsbegränsade anställningarna ökat bland ungdomar men utan att ungdomsarbetslösheten har sjunkit (däremot har ungdomsarbetslösheten minskat något på sista tiden). Ett annat mer övergripande samband är att tidsbegränsade anställningar verkar fungera mest effektivt som en väg till fasta anställningar om andelen tidsbegränsade jobb är begränsad. Eller som rapportförfattarna uttrycker det: ”Chansen för att tidsbegränsat arbete ska fungera som en språngbräda till fast arbete ser ut att vara omvänt proportionell mot andelen tidsbegränsat anställda.”

8. TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR OCH HÄLSA

Tidsbegränsade anställningar får en rad konsekvenser. En är att maktrelationen mellan arbetstagare och arbetsgivare påverkas. En arbetstagare med en tidsbegränsad anställning riskerar att inte få anställningen förlängd. Det leder i sin tur till en lägre benägenhet att ta konflikter med arbetsgivaren. Det är också en av förklaringarna till att tidsbegränsat anställda oftare än andra arbetstagare inte är fackligt organiserade. Osäkerheten om möjligheten till framtida försörjning och en svagare maktposition bidrar också till ökad stress och ohälsa. I den tidigare nämnda rapporten Den tredelade arbetsmarknaden – Om olika anlitandeformer och möjligheten till socialt skydd (Wingborg, 2016) finns en aktuell översikt av forskning om tidsbegränsade anställningar och hälsa. En studie som refereras är utförd av Anna-Karin Waenerlund, postdoktor vid institutionen för folkhälsa och klinisk medicin vid Umeå universitet. Hennes slutsatser, som bygger på en omfattande enkät-dataundersökning, är att det finns belägg för att personer med tillfälliga anställningar mår sämre än fast anställda. Tillfälligt anställda har oftare psykiska besvär och de har också sämre självupplevd hälsa. Sammantaget har ungefär en tredjedel av dem med tillfälliga anställningar besvär såsom rastlöshet, koncentrationssvårigheter, oro, ångslan, hjärtklappning, känningar i magen, ångest, panikattacker eller andra besvär. Dessa samband gäller för både kvinnor och män och kvarstår när man tagit hänsyn till andra faktorer som exempelvis civilstånd och om personerna har barn. En av förklaringarna till den sämre hälsan är, enligt Waenerlund, oron för att bli av med jobbet och därmed med försörjningen.

I nämnda rapport refereras också till forskning utförd av Magnus Sverke, professor i arbets- och organisationspsykologi vid Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet. I sin forskning har han visat att anställningsotrygghet försämrar individens engagemang och inlevelse i arbetet. Den stress som anställningsotrygghet skapar förklarar Sverke med hjälp av psykologins teorier om kontraktbrott. Det psykologiska kontraktet är en subjektiv uppfattning av löften om ömsesidiga skyldigheter mellan exempelvis arbetsgivare och anställd. Kontraktet går ut på att den anställda upplever att det finns ett löfte om att ett arbete resulterar i någon form av belöning. I den visstidsanställdas eller ofrivilligt deltidanställdas fall kan det till exempel handla om förhoppningen att övertid och snabbt utfört arbete kommer att garantera vissa förmåner. När en arbetstagare exempelvis inte får den utlysta tjänsten kan det uppfattas som att det psykologiska kontraktet har brutits. Sverke menar att en obalans mellan det man tycker sig vara värd och det man får skapar en känsla av att ha blivit sviken vilket i sin tur bidrar till stress. På sikt skadar det också motivationen för arbetet.



Tillfälligt anställda har oftare psykiska besvär och de har också sämre självupplevd hälsa.

Även när arbetstagare tillfrågas själva finns ett starkt önskemål om fasta anställningar. Enda undantaget är delar av ungdomsgruppen som kombinerar tidsbegränsade anställningar med studier och är inställda på att jobba tillfälligt. Det finns även internationella studier som visar att möjligheten att få en fast anställning värderas som en avgörande ingrediens i beskrivningen av det ”goda jobbet”. En undersökning visar bland annat att en fast anställning i de flesta fall värderas högre än lön. Se diagram 2.

Fakta. Engelska uttryck för tidsbegränsade anställningar: Det finns flera olika uttryck på engelska för tidsbegränsade anställningar: ”temporary work”, ”short term work”, ”non-permanent employment”, ”fixed-term contracts”, ”fixed-term employment” och ”employees with a contract of limited duration”. Ett bredare uttryck är ”precarious work”, som handlar om jobb som är osäkra av en massa olika skäl, däribland att de är tidsbegränsade. Uttrycket ”temporary agency work” används för inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag, och kan också handla om arbetstagare som är tillfälligt utstationerade till ett annat EU-land.

9. FACKLIGA INVÄNDNINGAR MOT TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Införandet av allmän visstid i las 2008 utgör en viktig milstolpe i historien om tidsbegränsade anställningar i Sverige. Reformen genomfördes i ett läge då arbetsgivarna hade möjlighet att befästa sina önskemål om en flexibel anställningsform; den ekonomiska krisen 2008–2009 skapade ett tryck på drastiska åtgärder för att minska arbetslösheten. Från arbetsmarknadens parter fanns också uppfattningen att det gällde att skapa ordning och reda bland den uppsjö av anställningsformer som fanns innan dess. Allmän visstid blev en anställningsform utan krav på motivering av tidsbegränsningar. Arbetsgivaren gavs ensidig makt att besluta om när den skulle användas. Vi har tidigare i rapporten sett hur hög arbetslöshet över hela världen är en grundorsak till otrygga anställningar och anlitandeformer. I perioder och i branscher med hög arbetslöshet får arbetsgivarna stöd för och makt att säkra sina önskemål om flexibilitet. Det konkreta uttrycket för det i Sverige blev införandet av allmän visstid i lagstiftningen, vilket gjorde att den efter det kom att permanentas oavsett konjunktur.

Utöver allmän visstid blev vikariat, provanställning och säsonganställning också kvar som tidsbegränsade anställningsformer. Generellt råder konsensus mellan alla parter att det kan finnas behov av vikariat, provanställningar och säsonganställningar. När det gäller behovet av flexibla anställningsformer utöver vikariat och provanställningar råder en större oenighet. I las skrevs det in bestämmelser om konverteringsregler, det vill säga regler för hur länge en anställd sammanlagt kunde vara tidsbegränsat anställd innan anställningen skulle konverteras till en tillsvidareanställning.

De fackliga invändningarna mot tidsbegränsade anställningar – och allmän visstid i synnerhet – är många och av olika karaktär:

- Arbetsgivarens möjlighet att stapla tidsbegränsade anställningar: Införandet av allmän visstid ökade möjligheten för arbetsgivare att varva perioder av allmän visstid med perioder av vikariat så att gällande konverteringsregler för varje enskild anställningsform inte fick verkan. Detta innebar ett missbruk av las regler utifrån förarbetenas intentioner om att öka andelen tillsvidareanställningar. Till en början var den fackliga strategin att försöka förmå regeringen att föreslå riksdagen att ändra på las för att stoppa staplingarna, men utan resultat. TCO valde då att driva frågan på juridisk väg och anmälde Sverige till EU-kommissionen. Ett viktigt resultat av det valet av metod var att de lyckades föra i bevis att det förekom missbruk av lagstiftningen. Processen inleddes under regeringen Reinfeldt som avfärdade behovet av förändring av las. När domen, som gav TCO rätt, kom hade regeringen Löfven tillträtt och fick i uppgift att bereda ett förslag till förändring av



När det gäller behovet av flexibla anställningsformer utöver vikariat och provanställningar råder en större oenighet.

las. Resultatet blev en ny skrivning i las som trädde i kraft den 1 maj 2016.

Enligt de tidigare reglerna övergick en allmän visstidsanställning eller ett vikariat som pågått i mer än sammanlagt 24 månader inom en period av fem år till en tillsvidareanställning. Med de nya reglerna ska allmän visstid och andra tidsbegränsade anställningsformer (exempelvis vikariat och säsongsanställningar) kunna räknas samman även om perioden på fem år överskrids, under förutsättning att det inte går mer än 180 dagar mellan anställningarna. Därmed har möjligheten för arbetsgivare att kombinera (eller ”stapla”) olika former av tidsbegränsade anställningar efter varandra något begränsats.

Den nya reglerna har emellertid inte väckt någon entusiasm inom de fackliga organisationerna. I de intervjuer vi gjort för den här rapporten svarar samtliga tillfrågade att de inte förväntar sig att den nya skrivningen kommer att ha betydelse för dem. En del svarar så eftersom de har bättre konverteringsregler än las i sina avtal och några därför att de bedömer den nya lagen som så svårtolkad och förändringen som ytterst marginell.

- Utlasning i stället för inlasning: Mediebranschen var först ut med att benämna fenomenet ”utlasning”. Intentionerna med konverteringsreglerna i las var att en person skulle ”inlasas” efter en viss tidsperiod, men i stället började arbetsgivare sätta i system att anställa personer precis så länge som de kunde utan att behöva erbjuda en tillsvidareanställning. Fenomenet spred sig snart till fler branscher.

- Ett permanentande av fler med tidsbegränsade anställningar: Ytterligare en invändning som fackföreningsrörelsen hade var möjligheten till missbruk av las regler utifrån förarbetenas intentioner om att öka andelen tillsvidareanställningar. Till en början rådde oenighet om huruvida det var ett medvetet missbruk eller inte men med tiden blev det en alltmer utbredd uppfattning att så var fallet. Missbruket låg i att det visade sig möjligt att varva perioder av allmän visstid med perioder av vikariat så att gällande konverteringsregler inte fick verkan.

- Grundvalen för svensk arbetsmarknad bör vara att göra arbetstagare omställningsbara, i stället för utbytbara. I enlighet med denna modell bör tillsvidareanställningar stimuleras, samtidigt som det finns ett starkt socialt skyddsnät som möjliggör omställningar. Det handlar bland annat om fungerande arbetslöshetsförsäkring, sjukförsäkring och föräldraförsäkring, men också om försäkringar kopplade till kollektivavtal. Ett socialt skyddsnät underlättar för arbetstagare som behöver utbilda sig eller vidareutbilda sig. Utan skyddsnät och med osäkra jobb blir arbetstagare mindre benägna att godta ”hotande” förändringar. Därmed konserveras rådande strukturer i arbetslivet och strävan efter förnyelse och ökad effektivitet avstannar. En konsekvens är rådande kompetensbrist inom vård och omsorg.

- Tidsbegränsade anställningar och andra former av osäkra jobb leder till stress och sämre hälsa. Detta slår emellertid inte lika mot alla grupper. Det finns en stark överrepresentation av arbetare, kvinnor, utrikes födda och unga. I Kommunals rapport Status: Prekär (2016) betonas särskilt könsaspekten. Enligt Kommunals analys handlar de

otrygga jobben inom vård och omsorg till stor del om ”kvinnligt kodat arbete”, det vill säga arbeten som traditionellt utförs av kvinnor och som värderas lägre än arbeten som traditionellt utförs av män. Kommunal menar att detta är ett tecken på att kvinnors arbete uppfattas som mer utbytbar än mäns arbete.

- Kritiken mot allmän visstid – arbetsgivaren behöver inte lämna någon motivering:

Att den användes även vid stadigvarande behov av arbetskraft, som ett sätt att stärka arbetsgivarens övertag i maktrelationen och/eller som ett sätt att kunna avsluta enskilda personers anställning utan att behöva tillämpa huvudregeln ”först in, sist ut” utan att facket hade möjlighet att förhandla. Avsaknaden av krav på motivering minskade på så sätt både den enskildes och fackets möjlighet att påverka.

Allt oftare används tidsbegränsade anställningar som en strategi för arbetsgivaren att precisionsbemanna. Så snart det finns möjlighet att dra ner på personalstyrkan – om det bara är för en arbetsdag – ska arbetsgivaren ha möjlighet att göra det. Detta är en viktig förklaring till ökningen av tidsbegränsade anställningar inom bland annat vården och restaurangbranschen. En konsekvens blir emellertid att allt fler arbetstagare upplever stress och otrygghet, vilket i sin tur leder till fler sjukskrivningar och försämrade incitament för att förkovra sig i arbetet. Även ur ett arbetsgivarperspektiv har de långt drivna kraven på precisionsbemanning och ett flexibelt arbetsliv varit negativa. De har skadat produktiviteten och kvaliteten i arbetslivet.

10. FACKLIGA STRATEGIER UTIFRÅN OLIKA BRANSCHTYPER

SCB:s arbetskraftsundersökningar visar att problemen med tidsbegränsade anställningar ser olika ut i olika branscher. Den tidigare nämnda Keune har utformat en modell för olika typer av fackliga strategier kopplade till branschspecifika egenskaper. Utifrån den modellen går det att beskriva och kategorisera olika modeller av fackliga strategier på den svenska arbetsmarknaden. Då ser vi att det huvudsakligen finns fyra olika typer av branscher i Sverige.

Branschtyp 1

Få tidsbegränsade anställningar och/eller här leder tillfälliga anställningar i hög grad till tillsvidareanställningar. Andelen medlemmar i tidsbegränsade anställningar är ännu mindre än andelen i branschen och få problem eller behov kopplade till tidsbegränsade anställningar artikuleras i de demokratiska strukturerna. Här återfinns många tjänstemanna- och akademikerförbund.

Förekommande insatser: Opinionsbildning via centralförbund. Synliggörande av tidsbegränsat anställda i rekryteringskommunikation, inte minst eftersom de tidsbegränsat anställda befinner sig i början av sitt yrkesliv och av den anledningen är en prioriterad grupp i rekryteringsarbetet. Flera omställningsavtal omfattar dem med tidsbegränsade anställningar.

Exempel på förbund: Vision, som i flera avtal har bättre konverteringsregler än las. De har förhandlat om omställningsavtal så att tidsbegränsat anställda kan kvalificera sig till aktiva åtgärder för omställning. Det har skett på avtalsområden där arbetslösheten är låg och det därför är ett litet risktagande att inkludera fler i avtalet. I senaste avtalsrörelsen hade de yrkanden om att möjligheten till uppsägning av tidsbegränsade anställningar ska vara ömsesidig, det vill säga att det för Visions medlemmar inte alltid är risken att bli uppsagd utan svårigheten att själv avsluta en tidsbegränsad anställning som utgör ett artikulat problem. Lokala förhandlingar rörande tidsbegränsade anställningar handlar ofta om vad som ska bedömas vara ett tillfälligt behov i verksamheter.

Branschtyp 2

Branscher med många stora arbetsgivare och hög andel heltider, där otryggt anlitade finns i andra anlitandeformer än anställningar. De problem som artikuleras i de demokratiska strukturerna handlar mer om andra former av otrygga anlitandeformer och förbundens prioriteringar följer på det.

Förekommande insatser: Få kopplade till tidsbegränsade anställningar för de egna medlemmarna men via samverkan med andra förbund deltar man i opinionsbildning.

Exempel på förbund: Unionen är verksamma inom ett 80-tal avtalsområden och de finns inom både branschtyp 1 och 2, men stora

avtalsområden som industrin och IT är typiska branschtyp 2-branscher. Unionen har tillsammans med IF Metall och Sveriges ingenjörer, inom ramen för Facken inom industrin, arbetat mycket med bemanningsfrågan. Unionen har också sedan lång tid ett medlemskap för egenföretagare som bland annat kom till för att säkra egenföretagarnas tillgång till kollektivavtalade försäkringar. Inom Unionen pågår ett utvecklingsarbete som handlar om nya kontraktsförhållanden och hur Unionen ska möta framtidens behov i avtal och inflytandeformer.

Branschtyp 3

Branscher med hög andel i allmän visstid, ofta i kombination med deltider. Här hittar vi arbetaryrken i både offentlig och privat sektor. Avtalslösningar är alltid grunden för fackligt arbete men förbund med medlemmar i de här branscherna kan inte bara förlita sig på avtalen för att hjälpa sina medlemmar. Här behöver förbunden exempelvis arbeta med att påverka styrsystem i offentlig sektor eftersom de påverkar andelen tidsbegränsade anställningar. Den utbredda förekomsten av ofrivillig deltid kombinerat med tidsbegränsade anställningar har förödande cocktail-effekter när människor inte kvalificerar sig för a-kassa och socialförsäkringar och riskerar att hamna i ekonomiskt beroende i sitt privatliv och har en svag ställning på arbetsplatsen.

Här används i princip alla förekommande insatser. 6F:s gemensamma plattform i avtalsrörelsen 2016 är ett exempel på samordning av krav för att motverka att försämrade villkor i ett avtal sprider sig till fler. Den innehåller också konkreta exempel på yrkanden som har betydelse för tidsbegränsat anställda.

Här finns också hotell- och restaurangbranschen. Hotell- och restaurangfacket (HRF) hade i den senaste avtalsrörelsen frågan om schemaläggning högt på dagordningen. Medlemmarna upplevde schemaläggning och framför allt godtyckliga och sena ändringar i schemaläggning som ett av sina största problem. Vid de inledande förhandlingarna hade arbetsgivarna bilden att gällande skrivning om schemaläggning fungerade väl. HRF genomförde då en snabbenkät via mejl till medlemmarna där man frågade efter berättelser om hur nuvarande system fungerade. På ett par dygn fick man över 3000 svar och berättelserna var mycket starka. De visades upp för arbetsgivarna som då också kunde se problemen. I avtalet finns nu en skrivning om en tidsregel och att ändringar av scheman ska vara motiverade av verksamheten. Det här är ett exempel på hur de berörda medlemmarnas röster togs med rakt in i förhandlingsrummet och gjorde skillnad.

Branschtyp 4

Branscher med yrkesgrupper med hög arbetslöshet, många egenföretagare och egenanställda. Kultur och medier är typiska branscher. Exempel på förbund: Journalistförbundet som har, för att pröva nya vägar, valt att anlita en oberoende utredare som fått fria tyglar att kartlägga och beskriva otryggheten i branschen, föra en transparent dialog och komma med konkreta förslag till förbundet. Arbetet har

gett mycket publicitet och medlemmarnas villkor är mer kända. Journalistförbundet arbetar också medvetet med sina utbildningar av förtroendevalda för att de på bästa sätt ska kunna företräda tidsbegränsat anställda.

11. OLIKA FORMER AV FACKLIGA ÅTGÄRDER SOM MOTVERKAR OSÄKRA JOBB

För att kartlägga insatser och strategier rörande tidsbegränsade anställningar och otrygga anlitandeformer har vi studerat kongresshandlingar, policydokument, avtalsyrkanden och kommunikation från avtalsrörelsen 2016. Vi har också genomfört intervjuer med ett antal förbund för att få en fördjupad bild av hur problemen med tidsbegränsade anställningar förstås och hur förbunden arbetar med frågan, särskilt i avtalsförhandlingarna.

Inom den svenska fackföreningsrörelsen finns en lång rad exempel på insatser som görs för att skapa ett tryggt arbetsliv för fler och för att upprätthålla tillsvidarenormen med särskilt fokus på tidsbegränsade anställningar. Ibland sker det inom ramen för den ordinarie kärnverksamheten och ibland som särskilda satsningar. Många, men långt ifrån alla, förbund har strategier för hur de ska möta sina medlemmars behov på området. Vilka förbund som gör vad beror i hög grad på vad som är utmärkande för de branscher de verkar inom och vilka behov och krav som artikuleras i respektive förbund.

I tidigare rapporter som Arena Idé publicerat rörande otrygga anlitandeformer har vi sett att det finns behov av både branschvisa och gemensamma strategier mot otrygga anlitandeformer. De branschvisa strategierna har redovisats ovan. Finns det då någon gemensam strategi för den samlade fackföreningsrörelsen och hur ser den i så fall ut?

När det gäller den fackliga organiseringen bygger den svenska modellen i huvudsak på en inkluderande strategi. Alla anställda, oavsett anställningsform, ska kunna representeras via ett fackförbund. Samtidigt utgör förekomsten av tidsbegränsade anställningar och andra osäkra anlitandeformer på den svenska arbetsmarknaden en separerande faktor. Bland dem med tidsbegränsade anställningar finns en överrepresentation av fackligt oorganiserade, vilket försvagar dessa arbetstagares röst inom de fackliga strukturerna. När det gäller bemanningsanställda har de vanligen andra kollektivavtal än huvudgruppen av arbetstagare på arbetsplatsen. Ännu mer utanför den kollektiva regleringen befinner sig F/FA-skattare, för dem har kollektivavtalen för det mesta ingen giltighet alls. Las och dess intentioner kan sägas ha ett reducerande syfte, det vill säga att tillsvidareanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden. I realiteten befinner sig dock en växande grupp av arbetstagare utanför om tillsvidareanställning, vilket mer eller mindre tvingar fram nya fackliga strategier.

Sammantaget förekommer både inkluderande och reducerande strategier i Sverige och så kan vi förvänta oss att det kommer att



Inom den svenska fackföreningsrörelsen finns en lång rad exempel på insatser som görs för att skapa ett tryggt arbetsliv för fler.

vara. Men om vi utgår ifrån att en gemensam strategi för den svenska modellens legitimitet och fortlevnad behövs så finns några grundförutsättningar.

Fackliga organisationer kan genom överenskommelser i avtal och genom att påverka lagstiftningen förändra de olika kategorierna av osäkra jobb. Ett krav i den riktningen är att allmän visstid bör tas bort. Andra fackliga åtgärder handlar om att öka det sociala skyddet och den fackliga inkluderingen för dem med osäkra jobb. Här följer en översikt av några exempel på olika former av fackliga åtgärder:

- **Organisering.** Mellan 2006 och 2008 tappade de fackliga organisationerna i Sverige 245 000 medlemmar, vilket innebär att den fackliga organisationsgraden sjönk från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. En direkt orsak till det kraftiga medlemsraset var att a-kasseavgifterna höjdes kraftigt från den 1 januari 2007. Samtidigt avskaffades skattereduktionen för medlemskap i fackförening (25 procent) och a-kassa (40 procent). En så stor nedgång av antalet medlemmar inom facket saknar motsvarighet i Sveriges moderna historia. Efter 2008 har den fackliga organisationsgraden stabiliserats, även om den fortsatt att minska. I dag är organisationsgraden 67 procent. Ett annat resultat av förskjutningen är att TCO och Saco tillsammans är större än LO och att den fackliga organisationsgraden är högre bland tjänstemän än bland arbetare. Det centrala i detta sammanhang är att den fackliga organisationsgraden är betydligt högre bland dem med tillsvidareanställning än bland dem med tidsbegränsad anställning. Den kraftiga överrepresentationen av tidsbegränsade anställda bland arbetare jämfört med tjänstemän beror i princip helt och hållet på att fackligt oorganiserade arbetare i mycket hög utsträckning har en tidsbegränsad anställning.

Inom flera LO-förbund har den nedåtgående medlemstrenden vänt, exempelvis har Handelsanställdas förbund ökat antalet medlemmar under senare år. Förbundens arbete med rekrytering har över huvud taget hög prioritet. Det finns en nära koppling mellan denna rekrytering och omfattningen av arbetstagare med tidsbegränsade anställningar. Det är svårare att organisera dem med tidsbegränsad anställning, omvänt kan en ökad facklig rekrytering bidra till att färre fastnar i tidsbegränsade anställningar. De fackliga organisationerna företräder medlemmarnas intressen, ett sådant intresse är att tidsbegränsade anställningar ska övergå i fasta anställningar.

Det finns inga formella hinder för tidsbegränsat anställda att bli medlemmar i facket, men vi ser att de inte blir medlemmar i samma utsträckning som de tillsvidareanställda och det gäller i alla typer av branscher. När det gäller inflytande och möjligheterna att ta ett förtroendeuppdrag inom ett förbund uppstår betydligt fler hinder för tidsbegränsat anställda. Den lokala nivån i facket är kopplad till en arbetsplats, mandatperioderna är i regel på minst ett år med stadgereglerade tidpunkter för årsmöten. På många plan förutsätter befintliga inflytandeformer en stark position på arbetsmarknaden och möjlighet till ett långvarigt åtagande. Här har fackförbunden ett avgörande strategiskt val att göra; vill man stå fast vid ett inkluderande förhållningssätt till kollektiven måste man säkra att grupper med

specifika behov och problem kommer in i de demokratiska strukturerna. För förbunden finns det mycket mer att vinna på att utveckla nya inflytandeformer, men om vi ska fokusera på tidsbegränsat anställda så måste teorin om att medlemmarnas behov artikuleras i de demokratiska strukturerna och kommer till uttryck i avtalskrav och politiska krav förverkligas genom anpassade former. Vi har i våra intervjuer och i studier av kongresshandlingar fått bekräftat att det inte minst på lokal nivå förekommer spänningar mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Incitamenten för att rekrytera tidsbegränsat anställda är ibland inte tillräckligt starka och att företräda tidsbegränsat anställda genererar ofta mer arbete som kräver delvis annan kompetens.

Påverka lagstiftningen. De fackliga organisationerna kan bedriva opinionsbildning för att påverka lagstiftningen. Det kan handla om förändringar i las (som kravet på att allmän visstid ska tas bort), men också om regelverket för bemanningsanställda och F/FA-skattare. Vidare kan de fackliga organisationerna försöka påverka utformningen av socialförsäkringar och skatteregler. Ett dilemma för de fackliga organisationerna kan vara att det kan finnas ett egenintresse att behålla kontrollen av försäkringslösningar inom ramen för försäkringar kopplade till kollektivavtalen, samtidigt som sådana lösningar kan innebära att grupper av arbetstagare hamnar utanför försäkringarna (som F/FA-skattare).

Använda avtal. Inget avtal förhandlas i ett vakuum och nya avtalslösningar på ett avtalsområde dyker upp även i andra områden. Samordning av krav och yrkanden i avtalsrörelserna har därför stor betydelse för hur utvecklingen av avtalen utformas. Samordning sker formellt och informellt, inom och emellan centralförbund. Den så kallade LO-samordningen föll inför 2016 års avtalsrörelse, vilket fick betydelse för möjligheterna att driva frågor om anställningstrygghet, inte minst i de avtal som kommer sent i avtalsrörelsen. Facken inom industrin har bedömt att de inte har behov av en gemensam linje i fråga om tidsbegränsade anställningar. Inom industrin är bemanningsanställningar en betydligt större fråga och därför har man valt att samverka om det. 6F, ett samarbete mellan fem LO-förbund, har beslutat om en gemensam plattform som innehåller ett antal generella yrkanden som också kompletterades med branschvisa krav av respektive förbund.

Omställningsavtal. En del förbund har lyckats omförhandla omställningsavtalen så att de omfattar tidsbegränsat anställda. Det är en åtgärd som utjämnar skillnaderna mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Omställningsavtalen i sin nuvarande form är en trygghet och en möjlighet till omställning för den som blir uppsagd. Att tidsbegränsat anställda inkluderas i flera avtal är positivt, men modellen med partsgemensamma lösningar för omställning skulle kunna ges en ännu större roll som flexibilitetsskapare som stärker både anställda och arbetsgivare.



Mellan 2006 och 2008 tappade de fackliga organisationerna i Sverige 245 000 medlemmar.

Utbildningsinsatser. Förbund med tydligt definierade problem med tidsbegränsade anställningar låter det få utrymme i sina utbildningar för förtroendevalda, men här finns en uppenbar risk att det som utgör norm för arbetsrätten och speglar majoriteten av medlemmarnas situation är det som prioriteras trots att det kanske krävs specifik kompetens för att på ett bra sätt kunna rekrytera och företräda tidsbegränsat anställda.

Försäkringar. Kopplade till kollektivavtalen finns en rad försäkringar (däribland inom Fora för privatanställda). Kollektivavtalsförsäkringarna utgör ett komplement till de offentliga socialförsäkringarna. Det innebär samtidigt att de som inte kvalificerar sig för kollektivavtalsförsäkringarna hamnar utanför en väsentlig del av försäkringsskyddet, som F/FA-skattare som inte får del av tjänstepension. Utöver kollektivavtalsförsäkringarna tillhandahåller de fackliga organisationerna en rad andra försäkringar för sina medlemmar. En del av dessa försäkringar ingår i medlemsavgiften, andra är frivilliga. Vad som ingår i dessa försäkringslösningar kan få en avgörande betydelse för den sociala tryggheten för dem med tidsbegränsade anställningar och för dem i andra former av osäkra anlitandeformer.

Hälsofrågor. I princip alla förbund driver också frågor som rör ohälsa och sjukskrivningar. Det drivs som en fråga i sig och det är en fråga som kopplas ihop med andra fackliga frågor. Men vi ser väldigt få exempel på att hälso- och sjukskrivningsfrågor kopplas ihop med otrygga anställningar. Forskning som presenteras i den här rapporten visar att det finns ett starkt samband mellan ohälsa och otrygghet i anställningsvillkoren.

Kompetensförsörjning. Kompetensförsörjning och livslångt lärande stärker företagets konkurrenskraft och stärker och utvecklar individer.

12. AVSLUTANDE KOMMENTAR OCH UNDERLAG FÖR FORTSATT DISKUSSION

Fler tidsbegränsade anställningar och andra former av otrygga jobb är en växande fråga för de fackliga organisationerna. Genomgående uppfattar fackliga företrädare ökningen av dessa fenomen som ett problem. I synnerhet när de osäkra jobben permanentas inom kontinuerligt pågående verksamheter. Som beskrivits ovan försöker de fackliga organisationerna både att minska omfattningen av osäkra jobb och öka tryggheten för dem som befinner sig i osäkra jobb. En annan central fråga är att inkludera arbetstagare i osäkra jobb i den fackliga verksamheten.

Detta innebär sammantaget en rad utmaningar för de fackliga organisationerna:

- Hur minska missbruket av osäkra jobb? En väg är att påverka lagstiftningen där ett centralt krav är att få bort allmän visstid. En annan väg är att försöka åstadkomma samma sak avtalsvägen. Vilken strategi har störst möjlighet att nå resultat? Och om las kan stramas åt, vad blir då effekten när det gäller bemanningsanställda och F/FA-skattare? Finns risker för att de senare två kategorierna kommer att öka?
- Den sociala tryggheten för dem med osäkra jobb behöver stärkas. Men hur lyckas med det utan att trygghetssystemen bidrar till att permanenta de osäkra jobben? Och hur stärka det sociala skyddet för dem med F/FA-skattsedel, det vill säga grupper som befinner sig utanför det försäkringskydd som i dag är kopplat till kollektivavtalen?
- I dag är många med tidsbegränsade arbeten och andra osäkra jobb fackligt oorganiserade. Det innebär att deras röst inom de fackliga organisationerna är svag. Hur lyckas organisera fler inom dessa grupper? Hur nå dem med tidsbegränsade anställningar? Hur nå dem i bemanningsbranschen? Och ska facket i ökad utsträckning börja organisera F/FA-skattare?
- Ska fackliga organisationer ordna möten och verksamheter som specifikt riktar sig till dem i osäkra jobb för att stärka deras position? Eller bör dessa grupper enbart inkluderas i det ordinarie fackliga arbetet?
- För vissa arbetstagare är tidsbegränsade anställningar en väg in på arbetsmarknaden. Andra fastnar permanent i tidsbegränsade anställningar och andra osäkra jobb. Hur organisera arbetsmarknaden för att lyckas med det första men undvika det andra?
- Bör de fackliga organisationerna försöka upprätta avtal som specifikt gäller personer med osäkra jobb, inklusive dem med F/FA-skatt? Bör de fackliga organisationerna erbjuda personer med osäkra jobb specifika försäkringslösningar, inklusive dem med F/FA-skatt?
- I dag är las semidispositiv. Det innebär att parterna kan komma överens om att göra avsteg från las. Det kan ske även lokalt. Finns risk för att fackliga organisationer accepterar dåliga uppgörelser när det gäller anställningstrygghet i utbyte mot fler jobb och/eller högre lön? Hur i så fall förhålla sig till det?

13. CENTRALA REFERENSER

6F:s avtalsplattform.

<http://www.6f.se/Portals/0/Documents/Nyheter/avtal2016/6F-avtalsplattform.pdf>

Additional comments from TCO regarding infringement procedure 2007/4835 against Sweden.

www.tco.se/Documents/Additionalcomments.pdf

Arbetskraftsundersökningarna (AKU), 2016.

Arbetskraft från hela världen, Delmi, rapport 2015:9.

Arbetsmiljöns betydelse för hjärt- och kärlsjukdomar, Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU), 2015.

Bernhardtz, V., *Otrygg på jobbet, otrygg i systemet – En syntes av fakta och perspektiv gällande osäkra och otrygga anlitandeformer på den svenska arbetsmarknaden*, Arena Idé, 2012.

Bernhardtz, V. (redaktör), *Skitliv*, Atlas, 2012.

Broman, Anna & Larsson, Gabrielle, ”Tidsbegränsad anställning – den vanligaste vägen till jobb”, *Tidskriften Valfärd* 2/2015, SCB.

Cardoso, Pedro, Erdinc, Isil, Horemans, Jeroen & Lavery, Scott, *Precarious Employment in Europe*, Renner Institute, 2014.

http://www.renner-institut.at/fileadmin/user_upload/Themen/Europa/wg_precarious_employment_in_europe.pdf

Danielsen Rackner, Anne, ”Tidsbegränsat anställda oroliga för ekonomin”, *Tidskriften Valfärd*, nr 1/2014, SCB.

Dølvik, Jan Erik, Fløtten, Tone, Hippe, Jon & Jordfald, Bård, *Den nordiska modellen mot 2030 – Ett nytt kapitel?*, NordMod, 2+14.

Employment, OECD Data, 2016.

<https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>

Fackliga strategier för en trygg rörlighet på arbetsmarknaden, Facken inom industrin, 2015.

<http://www.fackeninomindustrin.se/nyheter/fackliga-strategier-for-en-trygg-rorlighet-pa-arbetsmarknaden/>

För information om studien se: http://www.ifmetall.se/forbundet/aktuellt/nyheter/facklig_strategi_kravs_for_trygg_rorlighet

Flexibilitetens pris – En rapport om anställningstrygghet i privat och offent-

lig vård och omsorg 1987-2015, Kommunal, 2016.

Keune, Maarten, "Trade union responses to precarious work in seven European countries", i *Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda*, *International Journal of Labour Research*, Volym 5/Issue 1, ILO, 2016.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_216282.pdf

Larsson, Mats, *Anställningsformer år 2014 – Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön 1990–2014*, LO, 2014.

Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael & Pinto Hernández, Fernando, *Reducing Precarious Work in Europe Through Social Dialogue – Precarious Employment in Spain*, University of Salamanca, European Commission, 2015.

<http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/spain-part-1-national-report-nov-2015.pdf>

Näswall, Katharina, Hellgren, Johnny & Sverke, Magnus, *Anställningsotrygghet, individen på den flexibla arbetsmarknaden*, Studentlitteratur, 2003.

OECD Employment Outlook 2015.

http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2015_empl_outlook-2015-en

Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies, ESOPE, European Commission, 2004.

ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens_final_esope.pdf

Proportion of employees with a contract of limited duration, age 15–64, 2014, Eurostat, 2016.

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15-64,_2014_\(%25_of_total_employees\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration,_age_group_15-64,_2014_(%25_of_total_employees)_YB16.png)

Pulignano, Valeria, Ortíz Gervasi, Luis & de Franceschi, Fabio, "Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 22/1, sid 39-55, 2016. https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/476090/2/EJIR_PrecariousWorkand+TUs.pdf & https://www.upf.edu/dcpis/pdi/_pdf/39full.pdf

Quality of Jobs at Risk!, ETUC, 2012.

https://www.etuc.org/IMG/pdf/PRECARIOUS_WORK_IN_EUROPEupdate-kh1.pdf

Reducing Precarious Work in Europe Through Social Dialogue – Precarious Employment in Spain, European Commission, 2015.
<http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/spain-part-1-national-report-nov-2015.pdf>

Status: Prekär – En rapport om tidsbegränsat anställda, Elinor Odeberg, Kommunal, 2016.
https://www.kommunal.se/sites/kommunal.se/files/kommunal_status_prekar_webb2.pdf

Trender i anlitandeformer, Promemoria, Svenskt Näringsliv (Patrik Karlsson), 2016.

Utarbetad eller utbytbar? Hur otrygga jobb påverkar arbetsmiljön i detaljhandeln, Handels utredningsgrupp, 2012.

Utvecklingen av tidsbegränsat anställda, SCB, AM 110 SM 1501, 2015.
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401_2014K04Z_SM_AM110SM1501.pdf

Wingborg, Mats, *Den tredelade arbetsmarknaden – Om olika anlitandeformer och möjligheten till socialt skydd, underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden*, Regeringskansliet, 2016.
<http://www.regeringen.se/contentassets/f572c052a02a47bc9e931c9c0099565a/mats-wingborg-den-tredelade-arbetsmarknaden-slutversion.pdf>

Waenerlund, Anna-Karin, Virtanen, Pekka & Hammarström, Anne, "Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort", *Scandinavian Journal of Public Health*, 14/11, 2011.

Werne, Kent, *Frihetens pris – otryggheten i mediebranschen*, Journalistförbundet, 2015.

Wingborg, Mats, *Globalt perspektiv på osäkra och otrygga anlitandeformer i arbetslivet*, Arena Idé, 2012.

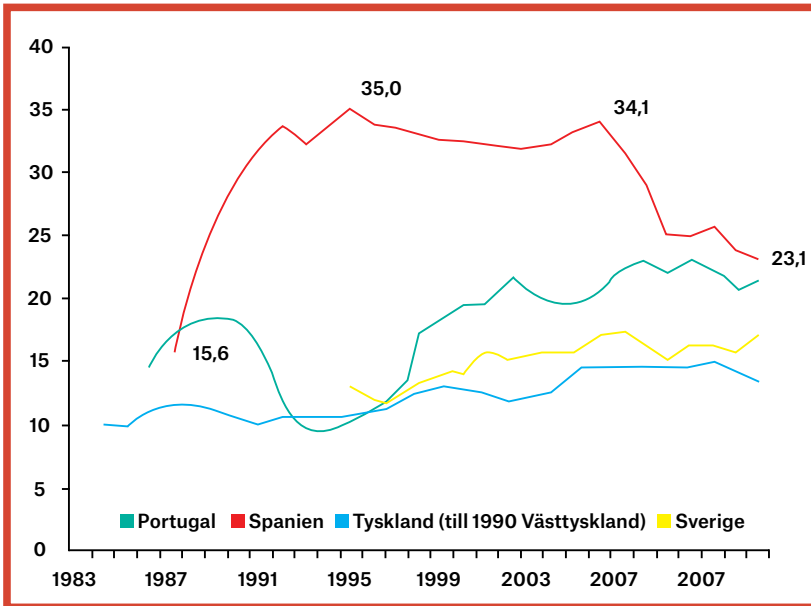
World Employment Social Outlook, ILO, 2016.
<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang-en/index.htm>

BILAGA

Diagram 1.

Andel av anställda med tidsbegränsade anställningar, Portugal, Spanien, Tyskland och Sverige, perioden 1983 till 2013. Källa: *Reducing Precarious Work in Europe Through Social Dialogue*, Muñoz de Bustillo Llorente m.fl., European Commission, 2015.

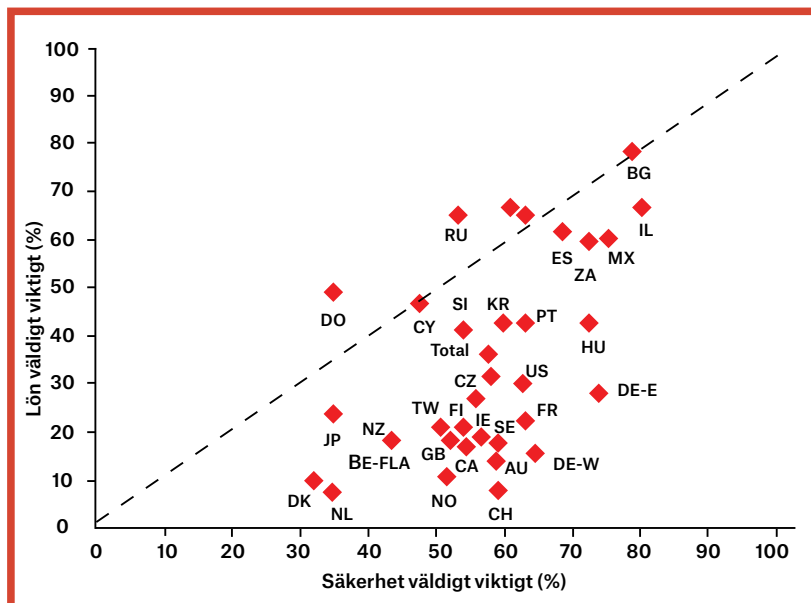
Betydelsen av trygga anställningar respektive lön när arbetstagare i olika länder definierar vad som kännetecknar ett gott jobb.



Källa: Authors' analysis from European LFS data

Diagram 2.

Uppfattningen av vad som är viktigaste ingrediensen i ett "gott arbete", lön eller trygg anställning. Källa: *Reducing Precarious Work in Europe Through Social Dialogue*, Muñoz de Bustillo Llorente m.fl., European Commission, 2015.



Källa: Authors' analysis from ISSP 2005 data (Q3b)

