



En dålig affär

En studie av
otrygga anställningar
i detaljhandeln.

Handels utredningsgrupp
Cecilia Berggren och Stefan Carlén
Februari 2016

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Är det verkligen så här det ska vara att jobba...	4
1.1. Metod och material	5
1.2. Begreppsförklaring	5
1.3. Disposition	6
2. Den ökade otryggheten och dess konsekvenser	7
2.1. Ett minskat lagligt skydd	7
2.2. Visstidsanställningar – ett nödvändigt ont?	8
2.3. En uppdelad arbetskraft	9
2.4. Hyvlingar i arbetstiden	10
2.5. Skydd i avtal och facklig anslutning	11
2.6. Konsekvenser av otryggheten	12
3. En allt otryggare arbetsmarknad 1990-2015	16
3.1. Utvecklingen på hela arbetsmarknaden 1990-2015	16
3.2. Tidsbegränsade anställningar i detaljhandeln 1990-2015	18
3.3. Deltidernas utveckling i detaljhandeln 1990-2015	20
3.4. Normanställningar	23
3.5. En djupare analys av 2015	25
4. Otrygghetens inverkan på arbetsplatserna	30
4.1. Vilka otrygga anställningsförhållanden förekommer på arbetsplatserna?	30
4.2. Hur påverkas arbetsplatserna och arbetsmiljön av otrygga anställningsvillkor?	39
4.3. Sambandet mellan otrygga anställningsvillkor och otrygg arbetsmiljö	43
5. Vilken sorts arbetsmarknad vill vi ha?	44
5.1. En dålig affär för alla	44
5.2. Trygga villkor lönar sig	46
5.3. Vägar mot en bättre arbetsmarknad	47
5.4. Framtida arbete	49
Källförteckning	50

Sammanfattning

De otrygga anställningarna har ökat kraftigt inom detaljhandeln de senaste 25 åren. Andelen tidsbegränsat anställda arbetare har ökat från 12 procent 1990 till dagens 28 procent. Parallellt har andelen deltidanställningar ökat successivt under samma period. Andelen som arbetar under 35 timmar per vecka har ökat från 53 procent till 64 procent. Inom denna grupp har även de kortaste deltiderna (1-19 timmar per vecka) ökat. Enligt SCB:s nya mått på deltid jobbade totalt 69 procent av alla arbetare inom detaljhandeln deltid 2015.

Tillsvidareanställningar på heltid, eller normanställningar som vi kallar dem i den här rapporten, blir allt ovanligare i detaljhandeln. Ungefär var fjärde arbetare har i dag en normanställning, resten är tidsbegränsat anställda och/eller arbetar deltid. De otrygga anställningarna har också ändrat form under åren och blivit ännu mer otrygga. Medan de mindre otrygga formerna av tidsbegränsade anställningar - vikariat och provanställning - har minskat, så har de otryggaste formerna – behovs- och timanställning – blivit allt vanligare. I dag har åtta av tio visstidsanställda arbetare någon av de otryggaste formerna av anställning. De otryggaste formerna ändrade också karaktär efter införandet av allmän visstid 2007. Tidigare fanns krav på minst en månads kontrakt, samt högst fem personer med denna typ av anställning per arbetsplats. I dag är det vanligt med exempelvis nollkontrakt, där den anställda inte är garanterad några arbetstimmar alls, och sms-anställningar, som innebär att arbetserbjudanden skickas ut via sms. Inte heller går de normanställda helt säkra. Vid omorganiseringar i detaljhandeln är så kallade hyvlingar i arbetstiden vanliga, vilket innebär att arbetsgivaren skär ned i den anställdes arbetstimmar.

Såväl forskning som tidigare studier har tidigare visat på att otrygga anställningsvillkor påverkar hela arbetsplatser. I Handels rapport "Utarbetad eller utbytbar?" från 2012 visades hur tillsvidareanställda påverkas negativt av en hög grad av flexibel bemanning på arbetsplatsen. I den här rapporten utreds vidare vad de otrygga anställningarna får för konsekvenser. Genom en undersökning riktad till skyddsombud på arbetsplatser inom detaljhandeln kartläggs vanliga företeelser kopplade till otrygga anställningar samt hur dessa påverkar arbetsplatserna. Bland annat visar det sig att på arbetsplatser med hög grad av flexibel bemanning så finns det större problem med personalbrist, mer ofrivilligt deltidarbete och fler sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa. De otrygga anställningarna påverkar inte bara de anställda och arbetsplatsen, utan även arbetsgivaren som bland annat får ökade kostnader på grund av hög personalomsättning och fler sjukskrivningar. Effektiviteten minskar också när kunnig personal byts ut. På sikt förlorar hela samhället på den polariserade arbetsmarknad som blir konsekvensen av arbetsgivarnas strategi att anställa flexibel personal som är lätt att göra sig av med. Redan existerande ojämlikheter växer i och med att det främst är arbetare och kvinnor som har de otryggaste anställningsformerna.

Otrygga anställningar är helt enkelt en dålig affär för alla parter. I rapportens slutdiskussion visas möjliga vägar framåt. Målet är en arbetsmarknad med trygga villkor där de anställda kan leva på sin lön och ha möjlighet att kunna planera sitt liv. För att nå det krävs förstärkningar i såväl lagstiftning som kollektivavtal. Genom att göra tillsvidareanställningar på heltid till norm och samtidigt öka det fackliga inflytandet på arbetsplatserna skulle tryggheten på arbetsmarknaden öka och anställda inom detaljhandeln få chansen till anständiga liv.

1. Är det verkligen så här det ska vara att jobba...

... det frågar sig My, som har jobbat som butiksbiträde i över fem år. Hon har, liksom många andra inom handeln, inget heltidskontrakt. När arbetsgivaren ringer för att erbjuda extratimmar känner hon alltid att hon måste tacka ja, annars kanske de slutar ringa. Privatlivet blir lidande när hon aldrig kan planera sin fritid och ofta rycker in på kvällar och helger.

Marie har jobbat inom handeln länge. Efter 24 år som heltidsanställd blev hon uppsagd och fick börja jaga timmar. Till en början hade hon en vikariatsanställning på 30 timmar i veckan. Sedan minskade sysselsättningsgraden och under en period hade hon en anställning på enbart tre timmar i veckan. Att skaffa extrajobb och tacka ja till alla möjliga extratimmar blev nödvändigt och att planera sin fritid omöjligt. Vissa veckor var hon aldrig ledig men vågade ändå aldrig tacka nej till jobb eftersom hon inte visste om hon nästa vecka skulle få jobba mer än sina tre garanterade timmar.

Birgitta och Annika har jobbat i livsmedelsbutik i 38 respektive 20 år. Plötsligt en dag när de kom till jobbet fick de veta att deras arbetstid skurits ned. Omorganisering kallades det. Ifall de inte accepterade de nya villkoren fick de gå. Birgitta gick från en heltidstjänst till 25 timmar i veckan och Annika från heltid till 30 timmar i veckan. Det blev en chock för dem båda. Nu tvingas de hela tiden jaga nya timmar. "Vi har båda kämpat oss till en heltid. Det är ju ingenting man bara får inom handeln. Och så kan den ryckas bort så lätt."¹

Filip har fyra deltidjobb. Han har jobbat i olika butiker i ungefär sex år och hoppat mellan olika typer av anställningar. Inför varje månad är det väldigt kaotiskt när Filip försöker få flera olika jobbscheman att gå ihop. Han har inte råd att säga nej till några jobberbjudanden, ibland innebär det att han får jobba två pass per dag. Den ekonomiska stressen går ut över vardagslivet och han känner sig aldrig ledig: "En ledig dag är inte en ledig dag utan en dag utan jobb".²

Att jaga timmar, fundera över hur man ska ha råd med hyran nästa månad, aldrig våga tacka nej till ett jobberbjudande och oroa sig över att ens arbetstimmar plötsligt kan skäras ned är vardag för många anställda i handeln. I den här rapporten kommer vi granska otrygga anställningsformer inom detaljhandeln och vad de får för konsekvenser för den anställda, för arbetsplatsen och på sikt för samhället i stort. Fokus kommer ligga på anställningsförhållanden kopplade till tidsbegränsade anställningar och deltidanställningar. Därtill finns andra företeelser kopplade till otrygga anställningar som är vanliga inom handeln, till exempel inhyrd personal, som vi dock inte kommer att beröra i den här rapporten. I rapporten kommer vi också undersöka hur de otrygga anställningarna har utvecklats över tid samt diskutera vad som krävs för att minska otryggheten på arbetsmarknaden.

Följande frågor kommer vara i fokus:

- Hur har utvecklingen av de otrygga anställningarna inom detaljhandeln sett ut från 1990 och framåt?
- Hur yttrar sig otryggheten på arbetsplatserna inom detaljhandeln i dag?
- Hur påverkas individer, arbetsplatser och samhället av otrygga anställningar?
- Vad krävs för att minska otryggheten i detaljhandeln?

¹ Handelsnytt, När tryggheten försvann i ett enda slag, 2015-02-02

² Mys, Maries och Filips berättelser kommer från Handelsanställdas medlemsberättelser, se Handelsfacket på youtube.com

1.1. Metod och material

Två huvudsakliga källor ligger till grund för rapporten. Rapportens tredje kapitel, där utvecklingen av olika anställningsformer i detaljhandeln under de senaste 25 åren presenteras, baseras på specialbeställd statistik från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU). Vi har använt statistik från det första kvartalet under åren 1990 till 2015. Det är åldersgruppen 16-64 år som redovisas.

Rapportens fjärde kapitel bygger på resultaten från en enkätundersökning riktad till Handels skyddsombud. Enkätundersökningen genomfördes mellan den 21 december 2015 och den 6 januari 2016. Totalt nådde enkäten 2 051 skyddsombud inom handeln varav 710 (35 procent) svarade. Av dessa har vi undersökt svaren från de 507 skyddsombud som arbetade inom detaljhandeln. Större delen av dessa arbetade på arbetsplatser med 10-100 anställda. I enkäten ställdes frågor om arbetsförhållandena och arbetsmiljön på skyddsombudens arbetsplatser.

I rapporten fokuserar vi på detaljhandeln, där större delen av Handels medlemmar arbetar. Både statistiken som presenteras samt svaren från enkätundersökningen rör medlemmar och skyddsombud inom detaljhandeln. Genomgående i rapporten gör vi jämförande analyser. I statistikdelen jämför vi framför allt skillnader i anställningsförhållanden mellan arbetare och tjänstemän, samt mellan kvinnor och män. I delen som grundar sig på enkätundersökningen gör vi jämförelser mellan svar från skyddsombud som arbetar på arbetsplatser med olika grad av visstidsanställda.

1.2. Begreppsförklaring

Rapporterna igenom använder vi vissa begrepp när vi pratar om anställningsförhållanden eller andra arbetsförhållanden som är mer eller mindre kända. Här följer en kort redovisning av några av begreppen samt klargöranden gällande vår användning av dem:

Hyvling: Vid en omreglering eller omorganisering händer det att arbetsgivare minskar sysselsättningsgraden för samtliga eller flertalet av de anställda. Detta kallas för hyvling av arbetstiden.

Nollkontrakt: Nollkontrakt innebär att en arbetstagare inte har några garanterade arbetstimmar i sitt anställningsavtal, utan kallas in vid behov.

Normanställning: I denna rapport använder vi begreppet normanställningar när vi menar tillsvidareanställningar på heltid. Denna typ av anställningar anses vara "typiska" eller enligt normen. Dess motsats, "atypiska" anställningar, är ett begrepp som ofta används i internationella sammanhang. Tidsbegränsade anställningar eller deltidsanställningar räknas i dessa fall som atypiska.

Provanställning: Provanställning är en anställningsform som får användas i högst sex månader av arbetsgivaren och övergår därefter automatiskt till en tillsvidareanställning. Provanställning är därmed inte en egentlig tidsbegränsad anställning men räknas ofta som det i statistiken. Då våra data i rapporten i stor utsträckning baseras på SCB:s statistik där provanställning räknas som en tidsbegränsad anställning så gör även vi det i denna rapport.

Sms-anställning: Sms-anställning är en term som använts av Handels under några år. Det innebär

en mycket otrygg form av anställning där arbetstagaren blir erbjuden visstidsarbete via sms.

Visstidsanställning/allmän visstidsanställning: Med visstidsanställning menas en tidsbegränsad anställning och kan till exempel handla om ett vikariat, en säsongsanställning eller en projektanställning. Visstidsanställning ska särskiljas från begreppet allmän visstidsanställning, som är en specifik form av tidsbegränsad anställningsform. Vi använder begreppen visstidsanställning och tidsbegränsad anställning parallellt i rapporten.

1.3. Disposition

Kommande kapitel ger en bakgrund till de förändringar som har lett till otryggare villkor för de anställda i detaljhandeln. Där diskuteras även de konsekvenser som blir följden av de otrygga anställningarna. Tidigare studier ligger till grund för detta kapitel. Med ett unikt material från SCB presenteras i kapitel tre utvecklingen av anställningsvillkoren inom detaljhandeln från 1990 till 2015. Utifrån resultaten av enkätundersökningen riktad mot skyddsombud granskar vi i ett fjärde kapitel de olika typer av anställningsvillkor som existerar i detaljhandeln och hur de påverkar arbetsmiljön. Slutligen följer en diskussion utifrån våra resultat, liksom en presentation av våra förslag för att nå en tryggare arbetsmarknad.

2. Den ökade otryggheten och dess konsekvenser

De inledande berättelserna från anställda i handeln ger en bild av en mycket otrygg arbetsmarknad där inte ens de tillsvidareanställda på heltid går säkra. Helt plötsligt kan arbetstiden skäras ned och den anställde tvingas jaga extra arbetstimmar. Vad är det som har hänt på arbetsmarknaden? När blev arbetstagare tvungna att börja sova med mobilen under kudden för att inte missa ett samtal med jobberbjudande från arbetsgivaren? Och vad hände med normen om tillsvidareanställning som anges i anställningsskyddslagen?

Vissa tidsbegränsade anställningar behövs på arbetsmarknaden. De är en förutsättning för att anställda ska kunna gå på föräldraledighet eller vara tjänstlediga för studier. Det behövs personal som kan kallas in vid sjukfall och vid arbetstoppar. I dag används tidsbegränsade anställningar dock till mycket mer än så, vilket delvis är en följd av införandet av anställningsformen allmän visstid år 2007. En allmän visstidsanställning kan användas för att anställa personal tidsbegränsat utan några särskilda skäl. Det har lett till att arbetsgivare inom detaljhandeln i allt högre grad använder sig av möjligheten att visstidsanställa för att täcka permanent arbetskraftsbehov.

2.1. Ett minskat lagligt skydd

Även innan införandet av allmän visstidsanställning hade Lagen om anställningsskydd (LAS), den lag som främst finns som skydd för arbetstagare, luckrats upp sedan den trädde i kraft 1974. Innan lagens inrättande fanns inga generella lagliga inskränkningar för att visstidsanställa, utan detta var något som reglerades i kollektivavtal. LAS 1974 var framförallt inriktat på att stärka det lagstadgade anställningsskyddet för tillsvidareanställda. I och med lagens införande kom dock även lagliga möjligheter att anställa personer för viss tid, viss säsong samt för visst arbete. I LAS anges en av de viktigaste komponenterna på svensk arbetsmarknad, nämligen att tillsvidareanställning anses vara norm. Denna norm tycks dock allt mindre allrådande i dag jämfört med tiden fram till 1990-talet.

1982 mjukades lagen upp så att fler typer av visstidsanställningar blev tillåtna; provanställning och anställning på viss tid för arbetsanhopning.³ På 1990-talet luckrades regelverket upp alltmer. 1991 kom lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. 1994 gjorde den borgerliga regeringen flera ändringar i LAS. Bland annat förlängdes den längsta tillåtna tid i provanställning från sex till tolv månader och kravet på tillfällighet slopades för anställning vid arbetstoppar. 1995 återställde den socialdemokratiska regeringen lagstiftningen till så som den såg ut innan förändringen 1994.⁴ 1997 införde den socialdemokratiska regeringen en ny anställningsform vid namn överenskommen visstidsanställning. Med den nya anställningsformen kunde arbetsgivare under vissa förutsättningar anställa personer på tidsbegränsade kontrakt utan att det krävdes några särskilda skäl för tidsbegränsningen. Anställningen fick pågå sammanlagt tolv månader under en treårsperiod och en arbetsgivare fick samtidigt ha högst fem arbetstagare med överenskommen visstidsanställning. Anställningen skulle också vara i minst en månad.⁵

Strax efter den borgerliga regeringens tillträde 2006 utökades möjligheterna ytterligare att anställa på tidsbegränsade kontrakt. År 2007 infördes anställningsformen allmän visstid som innebar att arbetsgivare utan objektiva skäl kan anställa personer på tidsbegränsade kontrakt i

³ Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2009), Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor, ur *Arbetslivet*

⁴ Boman, J., Carlén, S. & Strömbäck, A. (2012), *Utarbetad eller utbytbar?*

⁵ Regeringens proposition 1996/97:16

högst två år under en femårsperiod innan anställningen övergår i en tillsvidare tjänst.⁶ Reformen har kritiserats hårt för att spä på en redan uppdelad arbetsmarknad och försvåra möjligheterna för fler att få en fast anknytning till arbetsmarknaden. Alltför svaga regler mot missbruk av visstidsanställningar har också möjliggjort stapling av olika typer av tidsbegränsade anställningar under mycket lång tid, något som bland annat har påtalats av EU-kommissionen som har begärt en förstärkning av LAS i detta hänseende.⁷ 2015 lade den socialdemokratiska regeringen ett förslag på en reform som i viss mån förstärker skyddet i LAS. Den innebär att en allmän visstidsanställning omvandlas till en tillsvidareanställning efter två år inte bara om det sker inom en tidsram om fem år som i dag, utan även om det sker under en längre period där tidsbegränsade anställningar följt på varandra utan uppehåll eller med mindre än sex månaders mellanrum.⁸

2.2. Visstidsanställningar – ett nödvändigt ont?

Förändringarna i LAS har gjort det enklare för arbetsgivare att anställa personer på tidsbegränsade kontrakt. Arbetsplatser med slimmad personalstyrka och arbetsgivare som precisionsbemannar med hjälp av en flexibel arbetsstyrka blir allt vanligare. Många arbetsgivare menar till och med att de är beroende av att kunna anställa tidsbegränsat för att få verksamheten att gå runt. Detta är märkligt då det uppenbarligen fungerat att ha större anställningstrygghet tidigare och ändå kunna driva verksamheterna. Vidare finns det även i dag arbetsplatser inom samma bransch som klarar av att ge anställda större trygghet och ändå vara lönsamma.

Något som också ofta hävdas från arbetsgivarhåll är att visstidsanställningar ökar flexibiliteten på arbetsmarknaden och därmed ökar arbetstagarnas chanser att få jobb.⁹ Synen på flexibilitet skiljer sig dock åt mellan fackföreningar och arbetsgivare. För facket innebär en flexibel arbetsmarknad satsningar för att göra arbeten mer produktiva och lönsamma. Detta kräver utbildning och kompetensutveckling samt en bra arbetslöshetsförsäkring som gör det möjligt för arbetstagare att våga byta jobb. För arbetsgivare handlar flexibilitet snarare om att kunna anpassa personalstyrkan efter variationer i efterfrågan. Genom att använda visstidsanställningar i hög grad kan arbetsgivare snabbt göra sig av med personal när behovet minskar och därmed aldrig behöva ha mer än precis tillräckligt med personal.¹⁰

I Handels rapport "Otrygghet och flexibilitet" visas att arbetsgivarna inom handeln i hög grad bemannar enligt en numerär flexibilitetsmodell. Det innebär att företag visstidsanställer personal, anställer fast personal på få timmar eller hyr in bemanningspersonal i syfte att snabbt kunna anpassa arbetskraftens omfattning eller att från början kunna precisionsbemanna timme för timme. En desto ovanligare anställningsstrategi inom handeln är den funktionella flexibilitetsmodellen. Den innebär att istället för att personalstyrkans omfattning är flexibel så är det personalens arbetsuppgifter som varierar. Genom att personalen har breda kunskaper och varierade arbetsuppgifter, kan personal snabbt flyttas mellan olika delar av organisationen för att möta upp förändringar i efterfrågan och produktion.¹¹

⁶ Lag om anställningsskydd (1982:80)

⁷ TCO, Ökad trygghet för visstidsanställda

⁸ DS 2015:29

⁹ Se t ex Karlsson, P. & Karlsson, S. (2015), Visstidsanställningar – stärker företagets konkurrenskraft och skapar jobb, Svenskt näringsliv

¹⁰ Boman, J. & Strömbäck, A., (2014), Otrygghet och flexibilitet, Handels

¹¹ Boman, J. & Strömbäck, A., (2014), Otrygghet och flexibilitet, Handels

Ytterligare ett argument som används för att försvara visstidsanställningar är att visstidsanställningar "leder till" fasta anställningar. Begreppet "leder till" ska då få betraktaren att dra slutsatsen att utan visstidsanställningar så skulle man inte kunna få fasta anställningar. Men det är en märklig slutsats. Att det finns de som övergår från visstider till fasta anställningar är inte konstigt. Ju vanligare visstider är desto vanligare blir ju övergångar. I vissa branscher är det nästan bara visstider som erbjuds och att individer förr eller senare får fasta anställningar är därför naturligt. Hade lagen föreskrivit att alla skulle arbeta gratis sitt första år så skulle även det leda till att dessa skulle få fasta anställningar. Men skulle man försvara ett års gratisarbete med argumentet att det "leder" till fasta anställningar? Sanningen är den att om alla fick en tillsvidareanställning så skulle ju det direkt "leda till" just tillsvidareanställning.

Kristina Håkansson visar dessutom i sin studie "Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda" att tesen att visstidsanställningar leder till tillsvidareanställningar endast stämmer för vissa grupper. För män, tjänstemän och högutbildade personer är möjligheten stor att en visstidsanställning leder till ett fast jobb. För andra grupper som kvinnor, arbetare och lågutbildade är dock risken större att en tidsbegränsad anställning leder till segmentering. Det vill säga att visstidsanställningen varvas med andra visstidsanställningar och perioder av arbetslöshet.¹²

2.3. En uppdelad arbetskraft

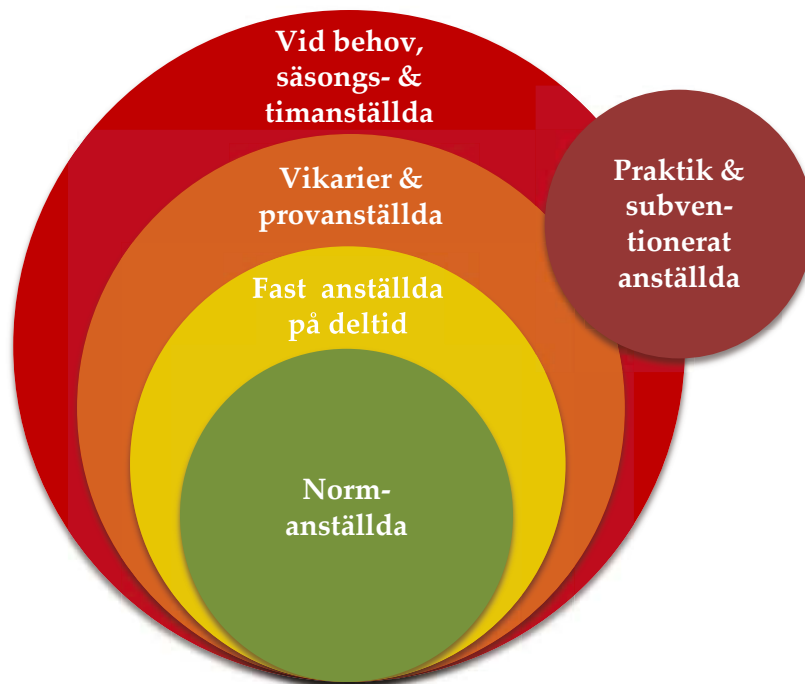
Den växande användningen av flexibel arbetskraft innebär att anställda polariseras i en kärnarbetsgrupp med trygga anställningar och en växande perifer arbetsgrupp där de med otrygga anställningar ingår. Håkansson och Isidorsson beskriver hur det sker en segmentering i kärna och periferi i och med att kärnarbetsgruppen får mer ansvar och mer kvalificerade uppgifter medan den perifera arbetsgruppen i högre utsträckning får utföra okvalificerat arbete som går fort att lära sig, vilket gör dem lätta att byta ut. Uppdelningen av arbetskraften förstärks av att den tryggare arbetsskaran i högre utsträckning får kompetensutveckling och därtill en bättre löneutveckling jämfört med den otrygga arbetsgruppen.¹³

Vilken typ av tidsbegränsad personal som används har också betydelse för graden av flexibilitet på en arbetsplats. Behovs- och säsongsanställningar är de anställningsformer som framförallt svarar mot behovet av flexibilitet. Dessa anställningsformer är också de mest otrygga av de tidsbegränsade anställningsformerna.¹⁴ I figuren nedan beskrivs olika typer av anställningsformer i detaljhandeln utifrån hur trygga eller otrygga de kan betraktas.

¹² Håkansson, K. (2001), Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda, IFAU

¹³ Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2009), Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor, ur Arbetslivet

¹⁴ Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2009), Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor, ur Arbetslivet



Figur 2.1. Anställningsformer i detaljhandeln.

Kärngruppen, som vi kallar för de normanställda, har den tryggaste formen av anställning; tillsvidareanställning på heltid. Därefter kommer de lite mindre tryggt anställda, som har en tillsvidareanställning på deltid. Bland dessa finns det personer som själva valt att arbeta deltid, men många arbetar också ofrivilligt deltid. I den orangea, mer otrygga sfären finns vikarier och provanställda. Dessa har många gånger, trots sin tidsbegränsade anställning, en relativt trygg anställning. Provanställningar leder ofta till tillsvidareanställning och för vikarier är det vanligt att anställningstiden och arbetstimmarna är reglerade. De allra otryggast anställda är behovs- och säsongsanställda som många gånger får korta kontrakt eller rings in när det finns behov. De vet sällan hur mycket de kommer få jobba mer än en kort tid framöver. I den mörkröda cirkeln finns personer som befinner sig i arbetsplatsförlagda insatser från Arbetsförmedlingen. Handeln är den bransch med störst antal individer i dessa insatser, där drygt 24 000 är i arbetsplatsförlagda insatser.¹⁵ Vissa av dessa räknas in som anställda medan andra inte gör det. Till exempel räknas personer i insatser som lönebidrag och nystartsjobb som anställda i handeln, medan de i praktik inte gör det.

2.4. Hyvlingar i arbetstiden

Även om de normanställda i kärnarbetsgruppen är de med allra tryggast anställningsform så är inte heller de helt trygga i sin anställning. Som vi nämnde inledningsvis så kan arbetstiden plötsligt skäras ned, eller hyvlas, för samtliga anställda. Ett aktuellt exempel på detta är de hyvlingar som Coop gjorde i anställdas arbetstimmar på en butik i Jönköping och en i Marieberg, Örebro under 2015. Bland annat hyvldes heltidsanställdas arbetstid ned till deltider.

Anledningen till hyvlingarna var enligt Coop att de behöver en mer flexibel arbetskraft för att nå lönsamhet. Handels motsatte sig dock detta och lämnade in en stämningsansökan till Arbetsdomstolen (AD) för brott mot LAS, både vad gäller turordningsreglerna och för att inte ha betalt ut uppsägningslön i enlighet med lagen. Coop menar att hyvlingarna inte kan likställas

¹⁵ Carlén, S. & Berg, E. (2015), I arbete eller åtgärd?

med uppsägning utan att det istället rörde sig om en omplacering av anställda och att inget brott därmed har begåtts.¹⁶

Fallet med Coop är inte ovanligt i detaljhandeln.¹⁷ Vid så kallade omorganiseringar eller omregleringar på arbetsplatser är det vanligt att hyvlingar av de anställdas arbetstider sker. Genom att skära ned arbetstimmar för flertalet av de anställda slipper företaget göra sig av med personal och får därmed en mer flexibel arbetskraft. I vissa fall handlar det inte ens om att företaget har fått minskat arbetskraftsbehov, utan är enbart en strategi för att få ökad flexibilitet i bemanningen. På Elgiganten i Halmstad ville arbetsledningen hyvla i de heltidsanställdas arbetstider och samtidigt ta in ny personal. Syftet var således att få in "fler huvuden" i butiken, en vanlig företeelse inom detaljhandeln som vi återkommer till senare i rapporten. I fallet med Elgiganten skedde till slut inga hyvlingar efter protester och egna alternativa förslag från den lokala fackklubben.¹⁸

Hyvlingar i anställdas arbetstider är möjliga på grund av luckor i LAS som arbetsgivare utnyttjar. Det är i lagstiftningen inte tydligt huruvida hyvlingar likställs med arbetsbrist eller ej. Är detta fallet ska istället de sist anställda sägas upp enligt turordningsreglerna i LAS. I och med otydligheten i lagen kan arbetsgivare kringgå turordningsreglerna. Fallet med Coop är principiellt viktigt. En vinst i fallet skulle innebära att hyvlingar är ett brott mot LAS, och skulle vara en viktig markör mot andra företag som funderar på att skära ned i anställdas arbetstider. En förlust i fallet skulle däremot snarare vara ett tecken på att LAS är för svagt för att skydda de anställda från förändringar i deras sysselsättningsgrad, utan bara starkt nog för att skydda anställningen som sådan.

2.5. Skydd i avtal och facklig anslutning

LAS är semidispositiv, vilket betyder att delar av lagen får avtalas bort. Bland annat får reglerna kring visstidsanställningar förhandlas bort, vilket innebär att möjligheterna för arbetsgivare att visstidsanställa antingen kan underlättas alternativt inskränkas jämfört med reglerna i LAS. Redan i dag finns det på arbetsmarknaden många kollektivavtal som har hårdare regler kring bland annat tidsbegränsade anställningar än regleringarna i LAS. Vilket skydd mot otrygga anställningar som finns i kollektivavtalen beror dock till stor grad på avtalsområde. I kvinnodominerade branscher är avtalen ofta sämre ur arbetstagarperspektiv medan det i avtalsområden där det arbetar mest män är vanligare med hårdare restriktioner kring tidsbegränsade anställningsformer.¹⁹

För att få starka kollektivavtal krävs en stark facklig organisering. Med en växande skara otryggt anställda riskerar dock anslutningsgraden att minska. Otryggt anställda är i lägre grad fackligt anslutna än fast anställda, vilket diagrammet nedan visar.

¹⁶ Handelsnytt, Coops neddragning av arbetstider till AD, 2015-09-18

¹⁷ För information om fler fall som gått till Arbetsmarknadsdomstolen, se Coops neddragning av arbetstider till AD, 2015-09-18

¹⁸ Handelsnytt, Inga hyvlingar på Elgiganten Halmstad, 2015-09-10

¹⁹ Bernhardt, V. & Henningsson, T. (2015), En för alla, alla för vem?, Katalys

Andel tidsbegränsat och fast anställda med facklig anslutning i detaljhandeln 2015. Arbetare och tjänstemän.

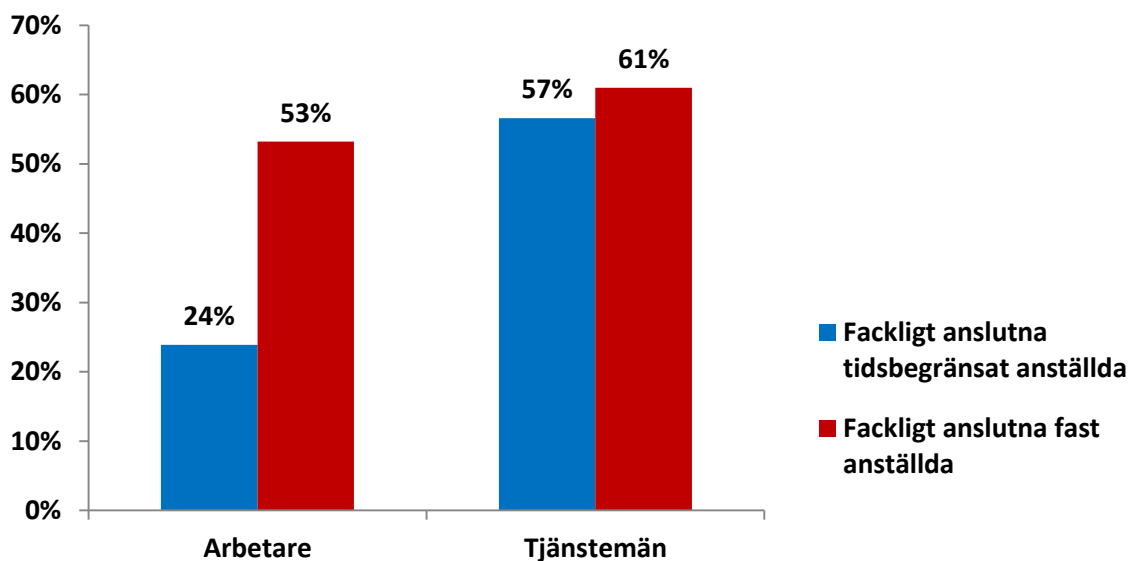


Diagram 2.1. Källa: SCB.

Anslutningsgraden skiljer sig åt bland fast och tidsbegränsat anställda arbetare. Medan 53 procent av de tillsvidareanställda arbetarna är fackligt anslutna så är det bara 24 procent av de tidsbegränsat anställda arbetarna som är anslutna. Bland tjänstemän är skillnaden mindre, fast anställda är dock fackligt anslutna i något högre grad än tidsbegränsat anställda.

Det finns flera anledningar till att visstidsanställda i lägre utsträckning ansluter sig till fackförbund. Dels beror det på att tidsbegränsat anställda i större utsträckning är yngre och därmed inte hunnit rekryterats av facket ännu. Många har också en svag anknytning till arbetsmarknaden vilket gör dem svåra att rekrytera. Här har fackförbund ett viktigt arbete framför sig med att rekrytera fler otryggt anställda både i syfte att stärka den fackliga rörelsen och för att bättre representera verklighetens arbetsplatser.

2.6. Konsekvenser av otryggheten

Som visades i figur 2.1. finns en variation av otrygga anställningsförhållanden, vilket är viktigt att komma ihåg när vi diskuterar otrygghetens konsekvenser. Att vara timanställd på korttidskontrakt är mer otryggt än att ha en projektanställning på heltid och får således mer betydande konsekvenser. De otrygga anställningsformerna, och därmed dess konsekvenser, skiljer sig åt mellan olika grupper i samhället. Medan de otryggaste formerna av visstidsanställningar är vanligast inom arbetaryrken, så är de mindre otrygga formerna som projekt- och provanställning, vanligare bland tjänstemän.

Det är också de allra otryggast anställda som utsätts för värst missförhållanden på arbetsmarknaden. Inom detaljhandeln finns en rad problem kopplade till de otryggaste anställningarna, vilka vi kommer återkomma till senare i rapporten. Samtidigt är de otryggt anställda många gånger för rädda för att förlora jobbet för att påtala de missförhållanden och orättvisor som de utsätts för.

Vad får den otrygga anställningen för konsekvenser för den anställde? Och hur påverkas arbetsplatser av den växande gruppen otryggt anställda? Vad innebär den växande otryggheten på arbetsmarknaden för samhället i stort? Det är några av frågorna vi försöker besvara i detta avsnitt.

2.6.1. Konsekvenser för individen

Den otryggt anställda är självklart den som främst drabbas av den otrygga anställningens konsekvenser. Konsekvenserna sträcker sig från alltifrån svårigheter med att skaffa bostad och ta lån till att inte kunna planera sin fritid och framtid. En otrygg anställningsform gör också att de olika skyddsnetten i samhället vid eventuell arbetslöshet eller sjukdom minskar. Hela omställningssektorn; det vill säga a-kassa, omställningsförsäkringar, sjukförsäkringar och pensionssystemet är uppbyggd kring normen om tillsvidareanställning. Flertalet av de med otrygg anställning riskerar att stå utan a-kassa vid en eventuell framtida arbetslöshet, få en lägre sjukpenninggrundande inkomst och en lägre framtida pension. De som inte arbetar heltid har också svårt att nå upp till kravet på antal arbetade timmar som krävs för att få teckna en inkomstförsäkring. För de med allra otryggast anställningsform, de tim- och behovsanställda, är konsekvenserna ännu värre. Att bli inringd vid behov gör det svårt att beräkna hur stor lönen kommer att bli varje månad, vilket gör privatekonomiska beslut svåra. Att få ut sjuklön försvåras även det och för den som ständigt väntar på att bli inringd på jobb blir den "lediga tiden" inte speciellt avkopplande. För de som har en timanställning är det också svårt att hålla reda på antal arbetade timmar och när man därmed enligt LAS har rätt till återanställning och tillsvidareanställning.²⁰

Kommunal visar i sin rapport "Är det här okej?" att visstidsanställda både har sämre löneutveckling och lägre möjligheter till kompetensutveckling än tillsvidareanställda. Då visstidsanställda i högre utsträckning arbetar deltid är skillnaden i faktisk inkomst ännu större mellan visstids- och tillsvidareanställda.²¹ Forskning visar att visstidsanställda dessutom i högre utsträckning lider av psykisk ohälsa. Stressrelaterad ohälsa och depression utgör numera den största andelen av sjukskrivningarna. Det finns tydliga samband mellan å ena sidan depressionssymptom och å andra sidan osäkra anställningsvillkor, som i sin tur hör ihop med brist på utvecklingsmöjligheter samt små påverkansmöjligheter på arbetsplatsen.²² Vilken typ av tidsbegränsad anställning man har spelar också roll. Gunnar Aronsson har i flera studier visat att anställningsformen har betydelse för de anställdas möjligheter till påverkan på sin arbetsplats. De fast anställda anses tillhöra kärngruppen och de som har störst möjligheter till inflytande på arbetsplatsen, med en trygg anställning och goda utvecklingsmöjligheter. Därefter kommer projekt- och provanställda som har mycket goda möjligheter att besluta om sin egen arbetssituation. Vikariatsanställda har något sämre möjligheter till påverkan. Längst ut i periferin hamnar säsong- och behovsanställda, som anses vara de mest utsatta av de tidsbegränsat anställda med minst möjligheter till påverkan. Denna grupp har också minst möjlighet till kompetensutveckling samtidigt som de, på grund av sin mycket osäkra anställningsform, har minst benägenhet att påtala brister på arbetsplatsen. Att känna osäkerhet för sin arbetssituation och inte ha inflytande på sin arbetsplats ses som betydelsefulla orsaker till ohälsa och

²⁰ Bernhardt, V. (2012), Otrygg på jobbet, otrygg i systemet, Arena Idé

²¹ Wall, A. (2014), Är det här okej? En rapport om villkoren för visstids- och timanställda, Kommunal

²² Statens beredning för medicinsk utvärdering (2014), Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom

stressreaktioner hos människor. Aronssons studie visar även att de med den mest otrygga formen av visstidsanställning, de behovsanställda, är de som lider mest av ohälsa.²³

Det är fler kvinnor med tidsbegränsade kontrakt som lider av psykisk ohälsa. Forskning visar dock att kvinnor och män reagerar på liknande sätt av otrygga anställningar. Att fler kvinnor sjukskrivs på grund av psykisk ohälsa beror enligt forskaren Anna-Karin Waenerlund på att kvinnor i högre grad än män är utsatta för otrygga anställningar. Visstidsanställningar är vanligare i kvinnodominerade branscher och kvinnor är dessutom kraftigt överrepresenterade bland arbetstagare med behovsanställningar.²⁴

2.6.2. Konsekvenser för arbetsplatsen

Graden av otryggt anställda påverkar även arbetsplatsen. I sin avhandling "Job insecurity climate" beskriver Lena Låstad hur individuell anställningsotrygghet smittar av sig på arbetsplatsen och leder till ett klimat av anställningsotrygghet som påverkar även de med tryggare anställning. Hon menar att i och med de ökade kraven på flexibilitet på arbetsmarknaden i stort så ökar även anställningsotryggheten, det vill säga en oro eller rädsla över att kanske förlora jobbet, bland människor i arbetslivet. Konsekvenserna av ett klimat av anställningsotrygghet liknar de som drabbar den otryggt anställde individen. Bland annat påverkar det negativt hur nöjda anställda känner sig med sitt jobb och sina arbetsuppgifter. Anställda känner även mindre engagemang för arbetsplatsen och företaget. Dessutom riskerar ett klimat av anställningsotrygghet att leda till såväl sämre fysisk som psykisk hälsa bland de anställda.²⁵

I Handels rapport "Utarbetad eller utbyttbar?" från 2012 beskrivs hur de tillsvidareanställda påverkas av graden av tidsbegränsat anställda på arbetsplatsen. Med hjälp av en medlemsundersökning riktad till tillsvidareanställda inom detaljhandeln kunde vi visa att på arbetsplatser med hög grad av tillfällig bemanning finns större problem med stress, personalbrist och tilltro till arbetsledningen. Undersökningen visade på hur de tillsvidareanställda får ta allt större ansvar på arbetsplatser med fler visstidsanställda, då det är de som vet hur saker fungerar och får lära upp ny personal. Något som leder till ökad stress för den fast anställda arbetskraften. Av de som arbetade på arbetsplatser med hög grad av tillfällig bemanning svarade 58 procent att de alltid eller ofta kommer hem utmattade från jobbet, jämfört med 37 procent på arbetsplatser med låg grad av tillfälligt anställda.²⁶

De ökade stressnivåerna och den ökade ohälsan hos visstidsanställda såväl som hos tillsvidareanställda påverkar även effektiviteten på en arbetsplats negativt. Engagemanget i arbetet hos någon som enbart befinner sig tillfälligt på en arbetsplats är dessutom ofta mindre än hos någon som har varit på samma arbetsplats länge. Samtidigt påverkas även engagemanget bland tillsvidareanställda på arbetsplatser med hög grad av visstidsanställda som vi noterade ovan. Förutom att effektiviteten minskar så innebär en hög grad av tillfällig bemanning att kostnaderna för arbetsgivaren ökar. Delvis på grund av att personalomsättningen ökar, något som är kostsamt och som påverkar kvaliteten i arbetet då kunskapsnivån bland de anställda

²³ Aronsson, G. m.fl. (2000), Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv

²⁴ Waenerlund, A-K. (2013), Temporary Employment and illness, Umeå universitet

²⁵ Låstad, Lena (2015), Job insecurity climate, Stockholms universitet

²⁶ Boman, J., Carlén, S. & Strömbäck, A. (2012), Utarbetad eller utbyttbar?, Handels

minskar. Delvis på grund av att ett ökat klimat av stress och ohälsa leder till fler sjukskrivningar, något som även det innebär en kostnad för arbetsgivaren.²⁷

2.6.3. Konsekvenser för samhället

Den ökade anställningsotryggheten får konsekvenser på en större nivå än den drabbade arbetsplatsen. Hela arbetsmarknaden påverkas, liksom fackföreningsrörelsen och i förlängningen samhället i stort.

Polariseringen av arbetskraften leder i förlängningen till en tudelad arbetsmarknad, där en allt större del anställda har en svag anknytning till arbetsmarknaden. På samhällsnivå betyder det ökad ojämlikhet där stora grupper på arbetsmarknaden inte kan leva på sin lön, inte kan planera sin framtid, saknar skydd vid arbetslöshet eller sjukdom och i slutändan får en låg pension. Att det i större utsträckning är kvinnor, unga, arbetare och personer med utländsk bakgrund som har de otrygga anställningarna innebär dessutom att redan existerande ojämlikheter mellan olika grupper blir ännu större i och med den tudelade arbetsmarknaden.

Även fackföreningsrörelsen drabbas av den växande andelen otryggt anställda på arbetsmarknaden. Många med tillfällig anställning vet inte hur länge de blir kvar på en arbetsplats eller hoppar kanske runt på arbeten i olika branscher. Att gå med i ett fackförbund kan därför kännas onödigt och att ta ett förtroendeuppdrag svårt. För personer med otrygg anställning krävs det också mer för att påtala brister på arbetsplatsen då man inte vill försämra sina chanser till fortsatt anställning. Förutom att fackföreningar försvagas av att en stor andel av arbetskraften står utan fackligt medlemskap, blir den fackliga rörelsen inte heller representativ för hur sammansättningen på arbetsplatser faktiskt ser ut ifall enbart tillsvidareanställda är medlemmar. En svag fackföreningsrörelse hotar att urholka den svenska modellen. För att kollektivavtalsmodellen ska fungera krävs två någorlunda jämnstarka parter för att en meningsfull förhandling ska äga rum. Med en låg organiseringsgrad i fackföreningarna hotas styrkan i partsmodellen att brytas.²⁸

²⁷ Jalali, S. & Wingborg, M. (2013), Stoppa skitlivet, Arena Idé

²⁸ Bernhardt, V. & Olme, E. (2013), Vilken arbetsmarknad ska vi ha?, Katalys

3. En allt otryggare arbetsmarknad 1990-2015

I detta kapitel är syftet att utifrån specialbeställd SCB-statistik fördjupa förståelsen för utvecklingen av normanställningar och icke normanställningar inom handeln mellan 1990 och 2015. Hur har förekomsten av tidsbegränsade anställningar utvecklats och hur har dess sammansättning förändrats? Hur har andelen deltidsanställningar och dess sammansättning mellan långa och korta deltider förändrats? Och hur har kombinationen av dessa förändringar påverkat utvecklingen av normanställningarna? Men innan vi tittar närmare på detaljhandeln så ska vi se hur förändringen ser ut på hela arbetsmarknaden.

3.1. Utvecklingen på hela arbetsmarknaden 1990-2015

Frågan om utvecklingen av visstidsanställningar på svensk arbetsmarknad är en politiskt känslig fråga. I Ekot i Sveriges Radio i februari 2015 rapporterade man att visstidsanställningarna ökat med anledning av SCB:s rapport om visstidsanställningar. Detta ansåg höger tankesmedjan Timbro vara missvisande och anmälde därför inslagen till granskningsnämnden. Efter att ha gått igenom inslagen friade dock granskningsnämnden Ekot.²⁹

Det som visat sig bli en källa till missförstånd är ofta vilken tidsperiod man väljer, vilka branscher man ser till, om det handlar om arbetare eller tjänstemän samt vad man egentligen menar med visstidsanställningar. Det gör att det alltid finns de som kan hitta statistiska vinklingar på detta fenomen på arbetsmarknaden. Det som också kan komplicera förståelsen är att de olika statistiska anställningsformerna förvisso heter samma sak historiskt, men lagstiftning och avtal kan göra att de ändrar karaktär och innehåll.

Om vi ser till de data som SCB har för första kvartalet varje år så fanns det 1990 cirka fyra miljoner anställda på arbetsmarknaden. Av dessa så hade runt 3,65 miljoner en fast anställning och cirka 375 000 en tidsbegränsad anställning. Det motsvarade då 9 procent av alla anställda. Tjugofem år senare 2015 fanns drygt 4,1 miljoner anställda, antalet fast anställda var något lägre knappt 3,5 miljoner och antalet tidsbegränsat anställda betydligt fler drygt 600 000. För att fånga denna utveckling har vi indexerat såväl fasta anställningar som tidsbegränsade i ett diagram. Indexering är en metod för att kunna jämföra olika storheter med varandra för att tydliggöra utveckling. Genom att omvandla 3,6 miljoner och 375 000 till samma mått så får vi ett index och startåret då vi gör dessa lika innebär att de sätts till 100. Om sedan 3,6 miljoner faller till 3,5 miljoner så faller index från 100 till 97. Om 375 000 ökar till 400 000 så ökar index från 100 till 107.

I samband med 1990-talskrisen 1991-1994 försvann 600 000 jobb från den svenska arbetsmarknaden. Nästan samtliga var fasta anställningar men också en del tidsbegränsade. Trots en ökande befolkning har antalet fasta anställningar fortsatt utveckla sig svagt och är 2015 ännu inte större än vad de var 1990. Däremot har såsom diagrammet visar antalet tidsbegränsade anställningar ökat markant och trendmässigt.

En första kraftig ökning skedde i samband med att konjunkturen stabiliserades efter 1994. Det hängde också samman med förändringar i LAS. Som vi nämnt tidigare slopade den borgerliga regeringen 1994 kravet på tillfällighet vid visstidsanställning vid arbetsanhopning, samt förlängde provanställningen från sex till tolv månader. Det bidrog till en ökning av de tidsbegränsade anställningarna samtidigt som de fasta fortsatte att minska. Den

²⁹ Granskningsnämnden för radio och tv, Beslut 2015-11-09, DNR: 15/00717

socialdemokratiska regeringen återställde sedan reglerna 1995 till hur de såg ut före och det bidrog sannolikt till en minskning av tidsbegränsade anställningar. Samtidigt bidrog budgetsaneringen till en försämrad konjunktur vilket också kan vara en orsak till fallet av visstider 1995-1997.

Från 1997 ser vi återigen en kraftig ökning av de tidsbegränsade anställningarna. Det sammanfaller med den socialdemokratiska regeringens införande av den nya anställningsformen överenskommen visstidsanställning. Den innebar att anställningstiden för visstidsanställning förlängdes från sex till tolv månader under en period av tre år. Det medförde en försämring av anställningstryggheten genom att den kunde utnyttjas i tolv månader under tre års tid. Men också för att arbetsgivaren inte behövde ange något särskilt skäl för att välja just denna anställningsform. Vi får också fram till den så kallade IT-kraschen 2001 en förbättrad konjunktur. Det är sannolikt så att ökningen av antalet anställda i högre grad skulle ha kommit till fast anställda om inte denna förändring i LAS hade genomförts.

**Utvecklingen av tidsbegränsade och fasta anställningar 1990 - 2015.
Hela arbetsmarknaden. Index 1990 = 100.**

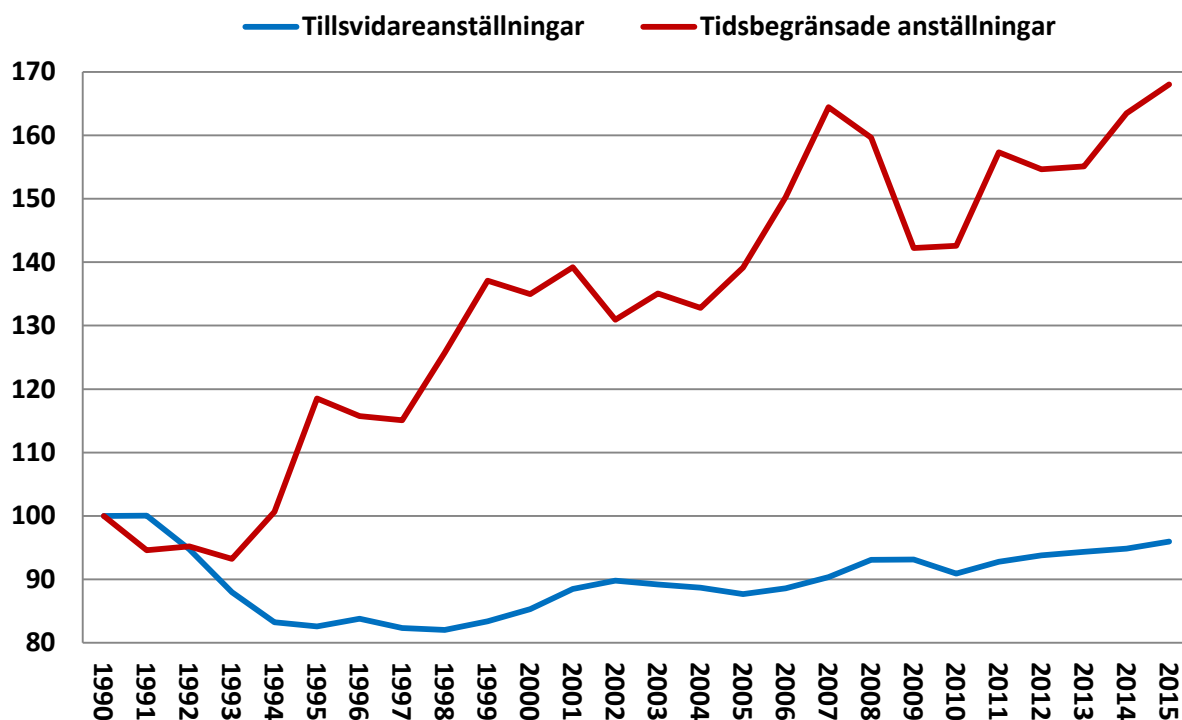


Diagram 3.1. Källa: SCB.

Under det svaga konjunkturläget fram till 2005 låg antalet tidsbegränsade anställningar relativt konstant. Men i samband med att konjunkturen tog fart från 2005 sker en kraftig ökning av de tidsbegränsade anställningarna. De når sin kulmen i toppen av högkonjunkturen under första kvartalet 2007 och 2008. Den allmänna visstidsanställningen infördes 2007 och ersatte de tidigare visstidsformerna. Lagen gav arbetsgivare stora befogenheter att visstidsanställa utan motivering i 24 månader under en femårsperiod. Korta dag- till daganställningar på korta timmar utan motivering eller objektiva skäl blev möjliga.

Finanskrisen 2008-2009 ledde till uppsägningar vilket i första hand kom att drabba de med tidsbegränsade anställningar. Från 2010 har visstidsanställningar dock åter ökat och är 2015 fler än någon gång tidigare.

Om vi ser till hela arbetsmarknaden påverkar såväl konjunkturer som lagstiftning utvecklingen. Det är naturligtvis svårt att vetenskapligt slå fast vad som påverkar mest. En grundläggande orsak till utvecklingen är att vi under perioden levt under en hög arbetslöshet vilket försvagat löntagarnas position på arbetsmarknaden. Vid full sysselsättning skulle det ha varit svårt att rekrytera om man inte erbjöd fasta anställningar. Vi hög arbetslöshet är det svårare för enskilda löntagare att ställa krav. Samtidigt har lagstiftning underlättat för arbetsgivare att använda sig av otryggare anställningsformer. När det gäller införandet av allmän visstid så har den inte bara inneburit en förändring av möjligheten till tidsbegränsade anställningar. Dess största effekt är sannolikt förändringen av sammansättningen av visstider. Inte minst i vissa branscher. De mer trygga formerna som vikariat och provanställning har minskat, medan former som kallas vid behov, sms-anställningar och andra varianter har ökat. Mer om detta i avsnitt 3.2.1.

3.2. Tidsbegränsade anställningar i detaljhandeln 1990-2015

I förra avsnittet visades att det funnits en trendmässig ökning av otrygga anställningar under de senaste 25 åren på hela den svenska arbetsmarknaden. I vissa branscher och bland vissa yrken är dock tendensen betydligt starkare. En sådan större bransch är detaljhandeln.

	Arbetare		Tjänstemän		Total	
	1990	2015	1990	2015	1990	2015
Fast anställning	130 700	119 200	67 000	55 200	197 700	174 400
Tidsbegränsade	18 600	46 900	7 300	5 300	25 900	52 200
Alla	149 300	166 100	74 300	60 500	223 600	226 600
Andel tidsbegränsade	12 %	28 %	10 %	9 %	12 %	23 %

Tabell 3.1. Anställda i detaljhandeln. Källa: SCB.

Det totala antalet anställda har varit relativt konstant och legat på cirka 225 000. Däremot har de fasta anställningarna minskat och de tidsbegränsade ökat. För hela detaljhandeln har ökningen av tidsbegränsade anställningar fördubblats och andelen har ökat från 12 procent till 23 procent.

Tittar man lite närmare på utvecklingen ser man att det främst är inom arbetaryrken som ökningen skett. I början av perioden 1990 fanns det 18 600 tidsbegränsade anställningar bland arbetare inom detaljhandeln. Dessa bestod då i huvudsak av vikariat för någon som var ledig eller som provanställning vilket då oftast ledde till en fast anställning. De som inte var vikariat var i huvudsak någon form av säsonganställning eller tillfälligt kontrakt vid arbetsanhopning.

25 år senare ser arbetsmarknaden för arbetare inom detaljhandeln helt annorlunda ut. Antalet tidsbegränsade anställningar har ökat med 150 procent medan antalet fasta anställningar minskat med tio procent. Tittar man närmare på de tidsbegränsade anställningarna så är sammansättningen och anställningarnas egenskaper också förändrade. Nu är det få som har vikariat eller provanställning och de övriga anställningsformerna har ändrat karaktär (se nästa avsnitt).

Utveckling av tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar 1990-2015. Arbetare i detaljhandeln. Index 1990 = 100.

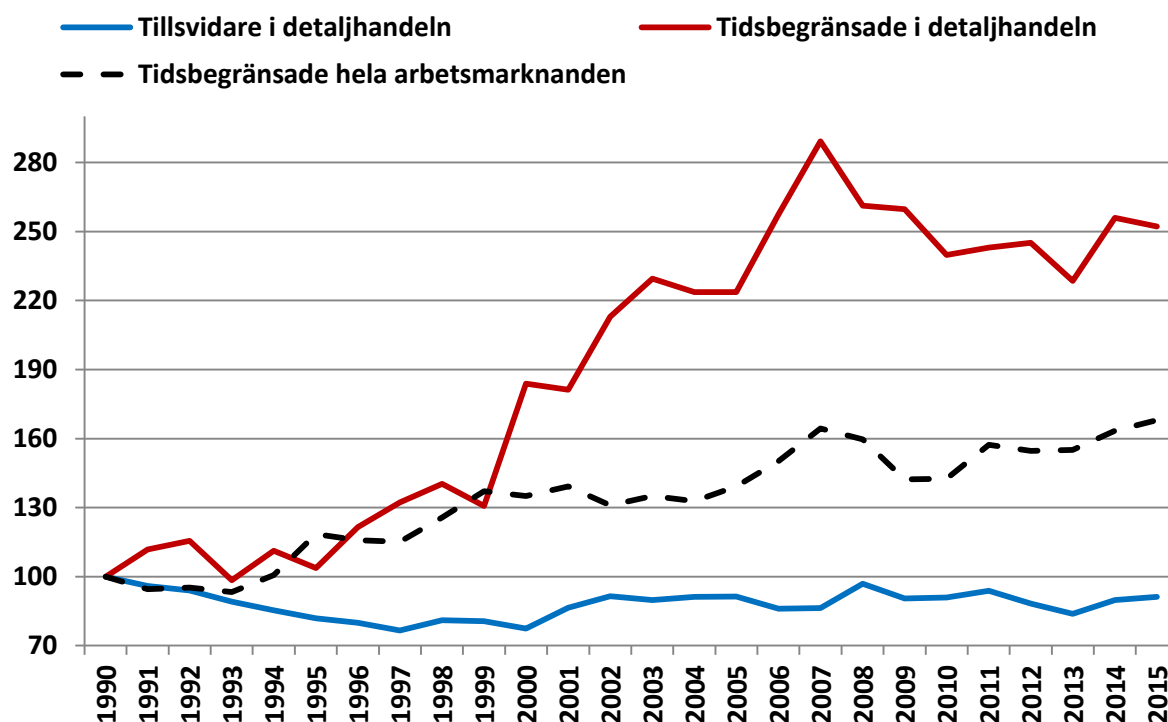


Diagram 3.2. Källa: SCB.

I diagrammet syns denna dramatiska utveckling tydligare. Precis som på hela arbetsmarknaden är antalet tillsvidareanställda färre än vad de var i början av perioden. För detaljhandeln sker en kraftig ökning från år 2000 till konjunkturtoppen 2007, därefter sker det en minskning. Sett över hela perioden har det för arbetare ökat från 12 procent till 28 procent.

För tjänstemän inom detaljhandeln är inte utvecklingen alls likadan. Där har tvärtom andelen tidsbegränsade anställningar legat relativt stabil på nio till tio procent.

3.2.1. Kraftig ökning av de allra mest osäkra anställningarna

Det är inte bara en ökning i sig av de tidsbegränsade anställningarna som skett under perioden. Det är också en förändring av sammansättningen mellan dem som är dramatisk. Tidsbegränsade anställningar som de mäts här kan delas upp efter form och grad av otrygghet. Rena vikariat för någon som är ledig eller provanställning före en tillsvidareanställning är former som normalt förekommer på arbetsmarknaden. Personer är lediga och det är vanligt att en tillsvidareanställning börjas med en provtid före anställningen blir giltig.

Andra former som i statistiken heter "timanställning" eller "kallas vid behov" är mer osäkra former. Det är också dessa som skapar känslan av otrygghet i livet då man inte vet hur mycket man får arbeta eller när och om man får det över huvudtaget.

Utveckling typ av tidsbegränsade anställningar 1990-2015. Arbetare i detaljhandeln.

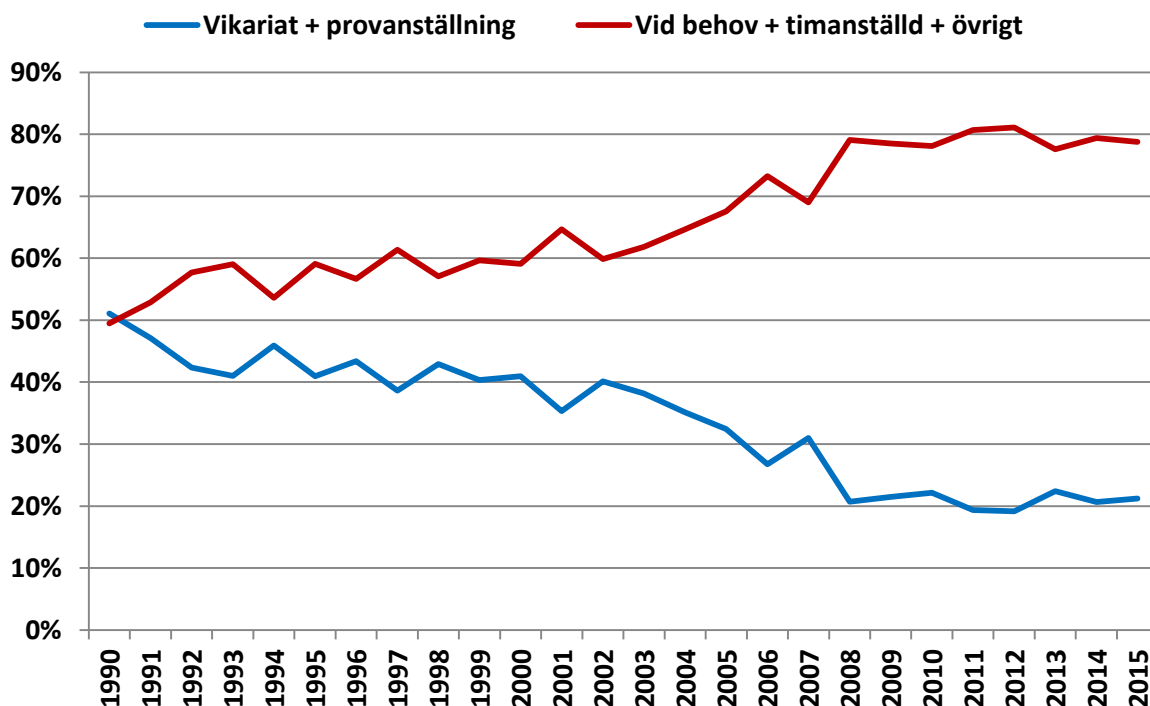


Diagram 3.3. Källa: SCB.

När vi betraktar utvecklingen ser vi hur de mer trygga formerna av tidsbegränsade anställningar (vikariat och provanställning) minskat kraftigt från drygt 50 procent till 20 procent. De mest osäkra formerna har tvärtom ökat kraftigt från knappt 50 procent till 80 procent.

Men det är inte bara sammansättningen som ändrats. Egenskaperna eller villkoren i formerna är också ändrade. Dessa mer osäkra former som förvisso heter samma sak i statistiken byter också under perioden karaktär. Före allmän visstid 2007 fanns ändå krav på en längre tid i anställningen med schema även om den även då var osäker. Kravet var då att anställningen skulle vara i minst en månad samt att det fanns en gräns för maximalt fem personer i denna form på arbetsplatsen. Efter införandet av allmän visstid blev det möjligt att kalla eller sms:a in obegränsat med personer från dag till dag utan motivering eller någon annan framförhållning.

Generellt sett ska man också komma ihåg att statistiken över tidsbegränsade anställningar kan vara missvisande och underdriven. Det är också vanligt förekommande att anställda erbjuds fast anställning med kort deltid på 5-10 timmar förlagd arbetstid. Därutöver kan de anställas på visstidskontrakt för att få fler timmar utöver sin i botten fasta deltidsanställning. I statistiken räknas dock dessa som tillsvidareanställda.

3.3. Deltidernas utveckling i detaljhandeln 1990-2015

Atypiska anställningar består inte bara av olika former av tidsbegränsade anställningar. Till dessa räknas också deltidsanställningar. De kan vara korta deltider och anställningar som nästan når upp till heltid. Såväl tidsbegränsade anställningar som fasta anställningar kan vara på deltid

eller på heltid. Genom en specialbeställning kan vi för första gången kombinera deltid och tidsbegränsade anställningar (mer nedan).

Det finns olika sätt att mäta deltidens anställningar. En gängse metod har varit att se till de som har en kontrakterad arbetstid på under 35 timmar i veckan. Den metoden underdriver förvisso deltiderna genom att de längre deltiderna, de som är mellan 35-40 timmar, inte kommer med. Men den är användbar för längre serier då vi sedan lång tid tillbaka har statistik för detta mått på deltid.

	Arbetare		Tjänstemän		Total	
	1990	2015	1990	2015	1990	2015
1-34 tim	78 700	106 000	29 600	12 800	108 300	118 800
35 tim +	70 600	60 100	44 800	47 700	115 400	107 800
Alla	149 300	166 100	74 400	60 500	223 700	226 600
Andel 1-34 tim	53 %	64 %	40 %	21 %	48 %	52 %

Tabell 3.2. Deltids- och heltidsanställda i detaljhandeln. Källa: SCB.

I tabellen ser vi förändringen mellan 1990 och 2015. För hela handeln har deltiderna ökat med cirka 10 000 personer, samtidigt som heltider minskat med cirka 8 000. Men en närmare analys visar att det är en stor skillnad mellan arbetare och tjänstemän.

För arbetare har deltiderna ökat med cirka 30 000 personer medan heltiderna har minskat med 10 000 personer. För tjänstemän däremot har deltiderna minskat med 17 000 personer och heltiderna ökat med 3 000 personer. Andelen deltid har för arbetare ökat från 53 procent till 64 procent. För tjänstemän har andelen deltid sjunkit från 40 procent till 21 procent. Det speglar en dramatisk förändring på denna arbetsmarknad.

Andel deltid (1-34 tim/vecka) 1990-2015. Arbetare i detaljhandeln

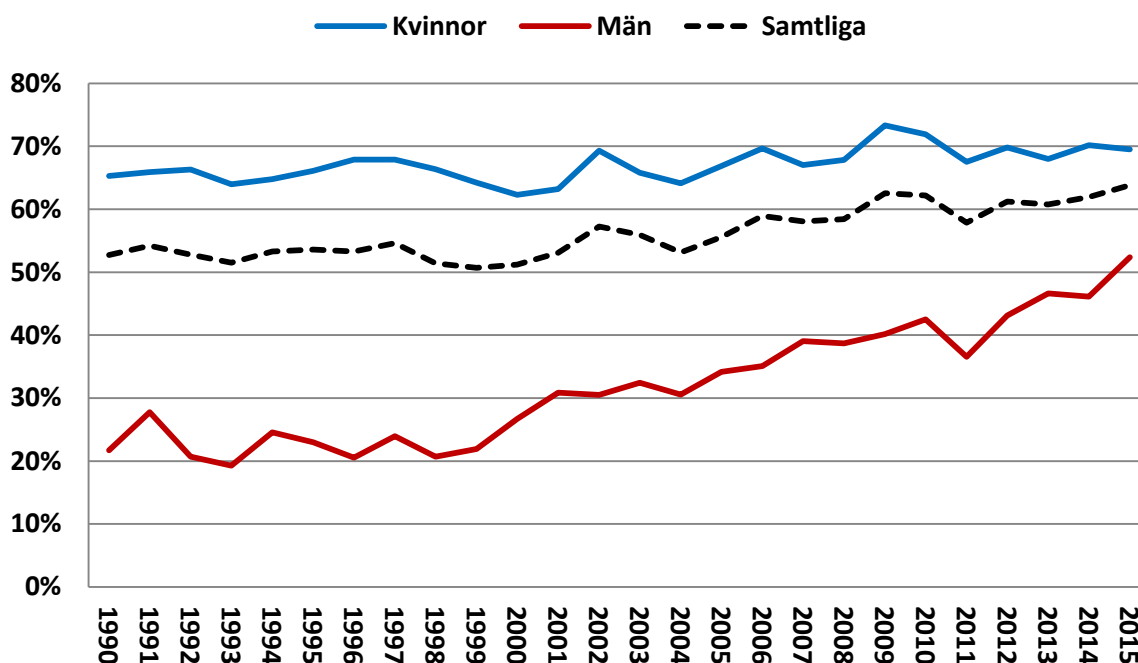


Diagram 3.4. Källa: SCB.

Förändringen för arbetare över hela perioden framgår av diagrammet. Ökningen från dryga 50 procent till dryga 60 procent sker främst mot slutet av perioden. För kvinnor ser vi också en ökning från redan höga tal, 65 procent, till 70 procent. Men den stora förändringen är bland män. Från att ha legat på cirka 20 procent sker från 1999/2000 en trendmässig ökning av deltiderna. I slutet av perioden är det över 50 procent av männen som har deltid.

Traditionellt kan man dela in deltidsanställningar i "korta" deltid och "längre" deltid. Det vanliga är att betrakta 1-19 timmars anställning per vecka som en kort deltid, medan 20-34 timmar är en längre deltid. Det kan naturligtvis diskuteras om 20-25 timmar ska ses som längre men vi väljer här att mäta enligt praxis.

Andel korta deltid 1-19 tim/vecka. Arbetare i detaljhandel.

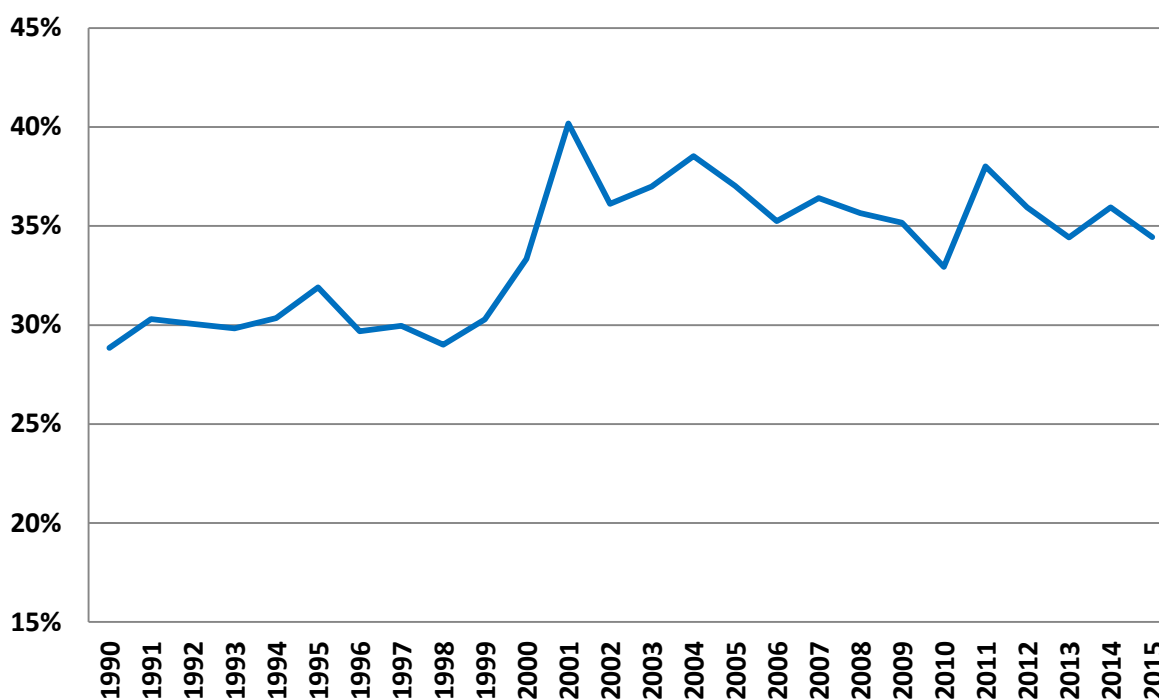


Diagram 3.5. Källa: SCB.

Andelen korta deltid låg kring 30 procent fram till sekelskiftet 1999/2000. Sedan skedde en kraftig ökning till 40 procent innan andelen sjönk till 35 procent. Det är med andra ord en strukturell ökning på fem procentenheter som skett. Det kan i sammanhanget tyckas lite, men i kombination med andra utvecklingar av visstidsanställningar och totala deltid visar det på en antalsmässig ökning som har betydelse för hur just denna arbetsmarknad ser ut.

3.3.1. Det nya deltidsmåttet

Ovan har vi mätt deltiderna genom att se till de som arbetar under 35 timmar. Det har varit en gängse metod även om det underdrivit andelen deltid. Från 2008 finns ett annat mått på deltid i SCB:s statistik som är mer i enlighet med internationella konventioner. Måttet är framtaget genom att istället för att titta på den arbetade tiden så har man direkt frågat de anställda om de arbetar heltid eller deltid. Det är också det mått som alltmer används av SCB och i analyser av deltid-/heltidsanställningar.

Det kan bli förvirrande då olika mått används. Men då det nya deltidsmåttet blir allt vanligare finns all anledning att se vilka skillnader det blir om man använder detta.

	Alla		Män		Kvinnor	
	Nytt deltidsmått	1-34 tim	Nytt deltidsmått	1-34 tim	Nytt deltidsmått	1-34 tim
2008	63 %	58 %	41 %	39 %	73 %	68 %
2009	67 %	63 %	43 %	40 %	78 %	73 %
2010	66 %	62 %	43 %	42 %	77 %	72 %
2011	62 %	58 %	39 %	37 %	72 %	68 %
2012	65 %	61 %	46 %	43 %	74 %	70 %
2013	66 %	61 %	49 %	47 %	74 %	68 %
2014	67 %	62 %	50 %	46 %	77 %	70 %
2015	69 %	64 %	55 %	52 %	76 %	70 %

Tabell 3.3. Nytt deltidsmått. Arbetare i detaljhandeln. Källa: SCB.

Med det nya deltidsmåttet är det 69 procent av arbetarna i detaljhandeln som arbetar deltid, jämfört med 64 procent om vi använder det gamla måttet. En förklaring till skillnaden mellan de olika måtten är att de som arbetar exempelvis 35 timmar i det nya måttet räknas som deltidsanställda, vilket de inte gör i det gamla.

Utvecklingen av deltider påverkas dock inte särskilt mycket beroende på mått. Oavsett om vi ser till det nya eller gamla måttet så har det skett en ökning från 2008 till 2015 med sex procentenheter totalt sett. Ökningen bland män är dock högre än ökningen bland kvinnor.

3.4. Normanställningar

Normen för anställningar på svensk arbetsmarknad är tillsvidareanställning på heltid. I många branscher och yrken är också detta fallet. Det är inte ovanligt att branscher domineras helt upp till 90-95 procent av tillsvidareanställningar på heltid. I det allmänna medvetandet tänker man också vanligen på dessa som normanställningar. För detaljhandeln är det en ambition att verka för fler normanställningar. Det är viktigt för branschens status, för att det ska kunna gå att långsiktigt leva på yrket och inte minst för att det är en betydelsefull del av ett anständigt liv.

	Arbetare		Tjänstemän		Total	
	1990	2015	1990	2015	1990	2015
Normanställning	64 600	50 900	42 900	44 700	107 500	95 600
Ej normanställning	84 700	115 200	31 500	15 800	116 200	131 000
Alla	149 300	166 100	74 400	60 500	223 700	226 600
Andel normanställda	43 %	31 %	58 %	74 %	48 %	42 %

Tabell 3.4. Normanställda i detaljhandeln. Källa: SCB.

I tabellen visas de som har tillsvidareanställning på heltid (över 34 tim/vecka) som normanställda. De som har tidsbegränsade anställningar på deltid kallas för ej

normanställda. Observera att vi här mäter normanställning utifrån kontrakterat mått på 35 timmar och däröver. I nästa avsnitt när vi fördjupar oss i 2015 kommer vi använda SCB:s nya mått på deltid vilket då gör att andelen normanställningar minskar med fem procentenheter.

Antalet normanställda i detaljhandeln har minskat med 12 000 personer, medan ej normanställda har ökat med 15 000 personer. Det är en minskning av andelen normanställda från 48 procent till 42 procent. Även här finns dock stora skillnader mellan arbetare och tjänstemän. Bland tjänstemännen har antalet normanställda ökat medan antalet ej normanställda minskat kraftigt. Det gör att andelen normanställda ökat från 58 till 74 procent.

Bland arbetare har antalet normanställda minskat med 14 000 samtidigt som ej normanställda ökat med hela 30 000. Det gör att andelen normanställda minskat från 43 till 31 procent.

Andel normanställningar 1990-2015. Arbetare i detaljhandeln.

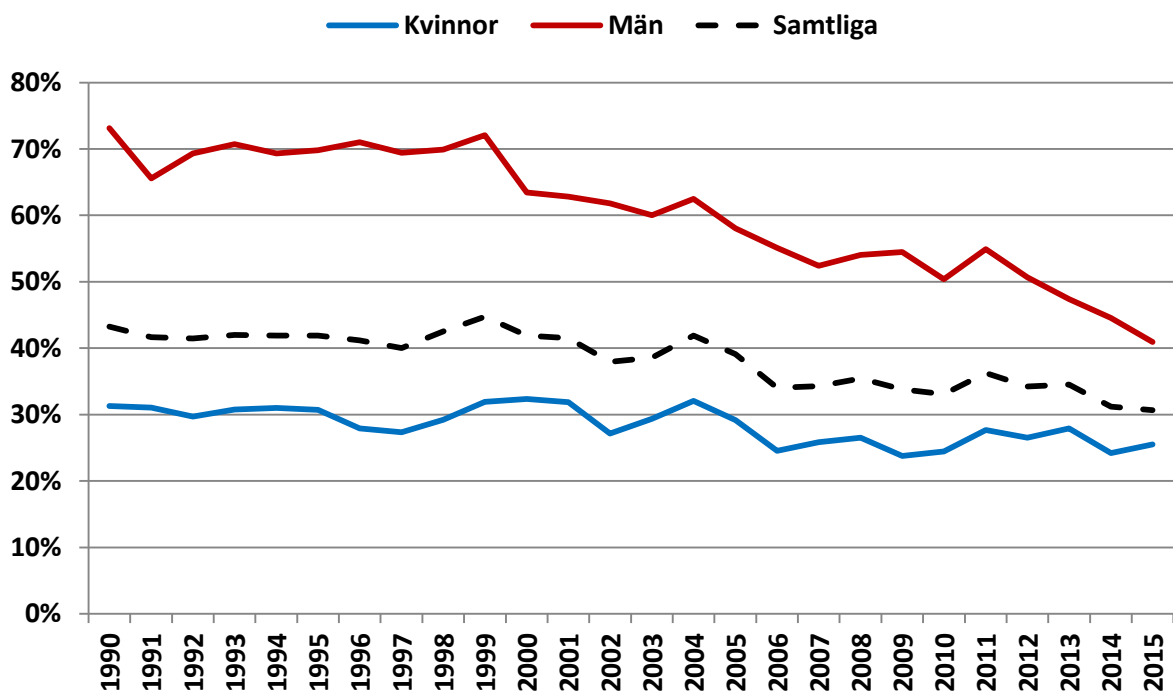


Diagram 3.6. Källa: SCB.

Analyserar vi utvecklingen lite närmare ser vi att det skedde en minskning bland kvinnor runt 2004-2006, i andel från 30 procent till 25 procent. Men den mest dramatiska minskningen har varit bland män. Från att ha legat relativt stabilt kring 70 procent normanställningar har det sedan sekelskiftet skett en stadig minskning ner mot dagens dryga 40 procent.

3.5. En djupare analys av 2015

I åldern 16-64 år så sysselsätter hela handeln cirka 535 000 personer. De flesta, 256 000, finns inom detaljhandeln, 211 000 inom partihandeln och 67 500 inom motorhandeln. Handeln består av många olika yrken kopplade direkt till försäljning och lagerhållning, men också hantverks-, reparations- och serviceyrken relaterade till försäljning (urmakare, florister, reparatörer med flera).

	Arbetare	Tjänstemän	Företagare	Alla
45 Motorhandel	31 200	26 100	10 200	67 500
46 Partihandel	50 400	144 000	16 800	211 200
47 Detaljhandel	166 100	60 400	29 400	255 900
Hela handeln	247 700	230 500	56 400	534 600

Tabell 3.5. Antal sysselsatta i olika kategorier inom handeln 2015. Källa: SCB.

Delar man in socioekonomiskt så finns cirka 250 000 arbetare, och 230 000 tjänstemän. Därutöver finns många egenföretagare, 56 400 stycken.

I det här avsnittet kommer vi att titta närmare på hur det såg ut med visstids-, deltids- och normanställningar i detaljhandeln 2015. För att få en bättre bild av hur vanligt förekommande dessa typer av anställningsförhållanden är i detaljhandeln kommer vi att göra vissa jämförelser med handeln i stort. Vi kommer också att göra jämförelser mellan olika grupper inom detaljhandeln för att undersöka ifall några typer av anställningar är vanligare hos vissa grupper.

3.5.1. Tidsbegränsade anställningar

När vi tittar närmare på tidsbegränsade anställningar 2015 ser vi att de är betydligt vanligare bland arbetare än bland tjänstemän och vanligare i detaljhandeln än i handeln i stort.

	Arbetare	Tjänstemän	Företagare	Alla
45 Motorhandel	11 %	6 %	x	9 %
46 Partihandel	16 %	4 %	x	7 %
47 Detaljhandel	28 %	9 %	x	23 %
Hela handeln	24 %	6 %	x	15 %

Tabell 3.6. Andel visstidsanställda i olika kategorier inom handeln 2015. Källa: SCB.

Företagare är inte anställda och har därför per definition inte någon anställningsform. Men i gruppen finns egenföretagare med F-skattsedel som kan ha villkor som påminner om arbetstagarers. Detta fenomen är dock något som vi inte kommer behandla i denna rapport.

I hela handeln är cirka 15 procent av de anställda tidsbegränsat anställda, i detaljhandeln är det 23 procent. Men när vi tittar närmare på detaljhandeln är det stora skillnader mellan arbetare och tjänstemän. I diagrammet nedan redovisas andelen tidsbegränsat anställda i detaljhandeln utifrån klass och kön.

**Andel visstidsanställda i detaljhandeln 2015.
Arbetare och tjänstemän, kvinnor och män.**

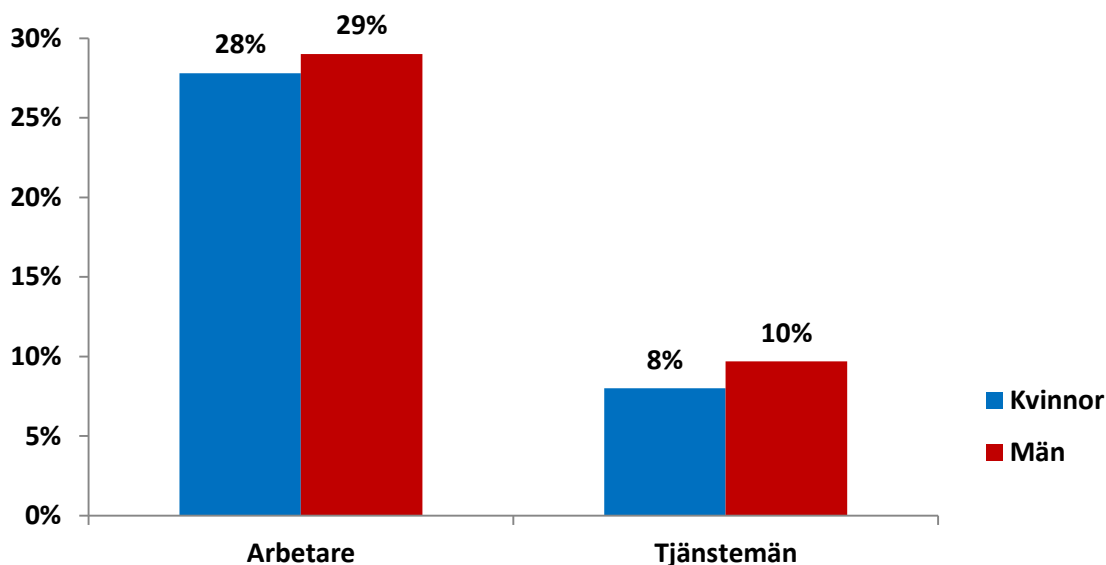


Diagram 3.7. Källa: SCB.

Som framgår i diagrammet är visstidsanställningar betydligt vanligare bland arbetare än bland tjänstemän. Det skiljer cirka 20 procentenheter mellan de olika grupperna. Mellan könen finns dock ingen större skillnad, män är i något högre utsträckning anställda på visstid.

3.5.2. Deltidsanställningar

Även när det kommer till deltidspanställningar är de vanligare bland arbetare än bland tjänstemän. Deltidsarbetande är också betydligt vanligare i detaljhandeln jämfört med i motorhandeln och partihandeln. I tabellen nedan använder vi det nya deltidsmåttet.

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
45 Motorhandel	11 %	10 %	11 %
46 Partihandel	17 %	10 %	11 %
47 Detaljhandel	69 %	24 %	57 %
Hela handeln	51 %	13 %	33 %

Tabell 3.6. Andel deltidspanställda i olika kategorier inom handeln 2015. Nya deltidsmåttet. Källa: SCB.

Hela 69 procent av arbetarna inom detaljhandeln arbetar deltid, vilket kan jämföras med de 11 respektive 17 procent som arbetar deltid inom motorhandeln och partihandeln. Även jämfört med tjänstemän inom detaljhandeln är det en stor skillnad, 24 procent av tjänstemännen arbetar deltid. I diagrammet nedan ser vi också att det även finns en stor skillnad i deltidspanbetande mellan kvinnor och män.

**Andel deltidsanställda i detaljhandeln 2015.
Arbetare och tjänstemän, kvinnor och män.**

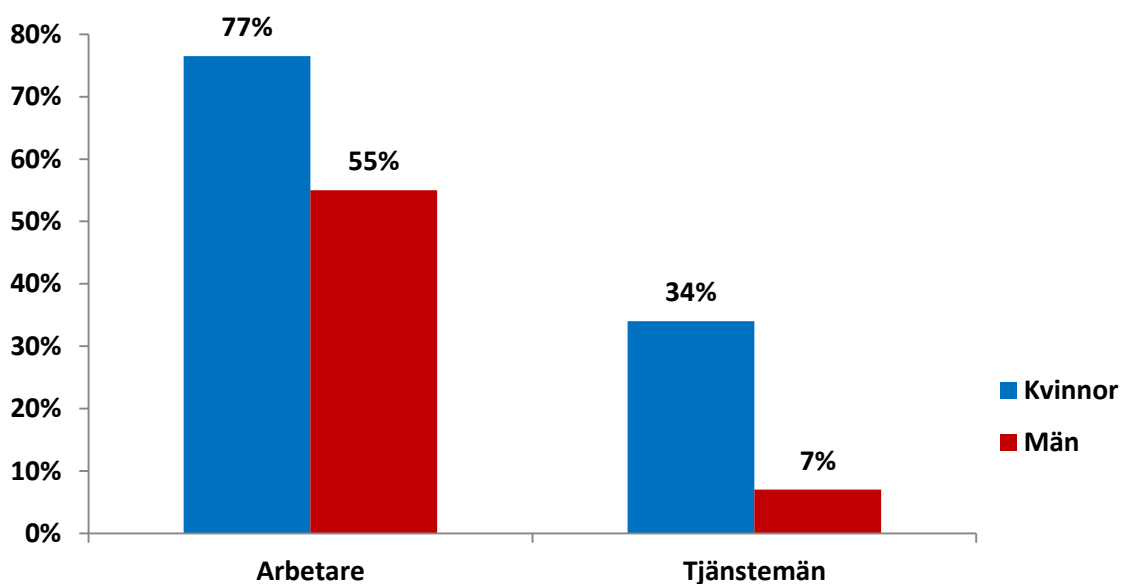


Diagram 3.8. Källa: SCB.

Både bland arbetare och tjänstemän är det mycket vanligare att kvinnor arbetar deltid. Bland arbetarna är det 77 procent av kvinnorna respektive 55 procent av männen som arbetar deltid. Bland tjänstemännen arbetar 34 procent av kvinnorna respektive 7 procent av männen deltid. Klass- och könsuppdelningen blir extra påtaglig när vi jämför deltidssarbetande hos arbetarkvinnor och manliga tjänstemän. Här skiljer det hela 70 procentenheter mellan grupperna.

3.5.3. Normanställningar

Som en konsekvens av den höga andelen visstids- och deltidsanställningar inom detaljhandeln så är normanställningarna ovanligare här än i andra kategorier inom handeln. I tabellen nedan visas skillnaden i normanställningar mellan olika delar av handeln samt mellan arbetare och tjänstemän. Här används det nya deltidsmåttet, som vi beskrivit ovan.

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
45 Motorhandel	83 %	87 %	85 %
46 Partihandel	74 %	88 %	84 %
47 Detaljhandel	26 %	71 %	38 %
Hela handeln	43 %	83 %	62 %

Tabell 3.7. Andel normanställda i olika kategorier inom handeln 2015. Nya deltidsmåttet. Källa: SCB.

Inom detaljhandeln är det enbart en dryg fjärdedel som har en normanställning, jämfört med 43 procent inom handeln i stort. Även vad gäller normanställningar kan vi av diagrammet nedan konstatera att det finns stora skillnader mellan arbetare och tjänstemän respektive kvinnor och män.

Andel med normanställningar i detaljhandeln 2015. Arbetare och tjänstemän, kvinnor och män.

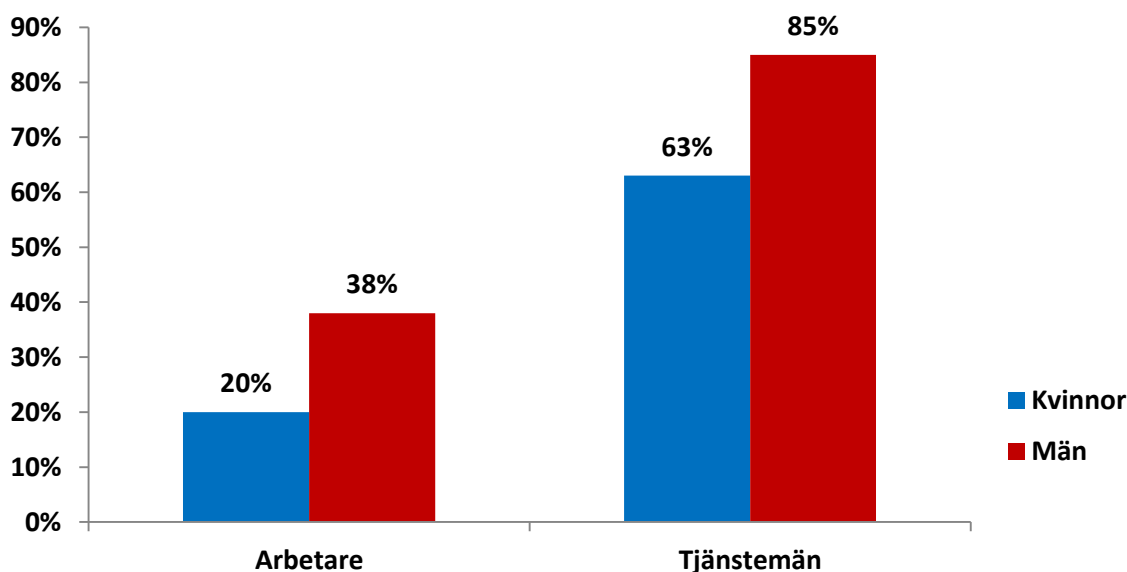


Diagram 3.9. Källa: SCB.

Det är betydligt vanligare med normanställningar bland tjänstemän än bland arbetare kan vi konstatera av diagrammet. Inom respektive grupp är det också vanligare med normanställningar bland män. Av manliga tjänstemän är det hela 85 procent som har en fast tjänst på heltid. Bland arbetarkvinnor är det i jämförelse enbart 20 procent. Det innebär att 80 procent av arbetarkvinnorna har någon typ av otrygghet i sin anställning.

3.5.4. Klass- och könsskillnader i handeln

Denna genomgång visar att det finns stora klass- och könsskillnader i anställningsformer inom detaljhandeln. Både deltidsanställningar och visstidsanställningar är betydligt vanligare bland arbetare än bland tjänstemän. Som en konsekvens är normanställningar mycket mer förekommande bland tjänstemän än bland arbetare. Arbetare har alltså i mycket högre grad någon sorts otrygg anställningsform.

Vi ser också att det finns betydande skillnader mellan könen i anställningsformer. Deltidsanställningar är inom detaljhandeln betydligt mer vanligt förekommande bland kvinnor både bland arbetare och tjänstemän. Vad gäller visstidsanställningar kunde vi inte se några större skillnader mellan könen bland anställda inom detaljhandeln. Lyfter vi blicken och tittar på hela handeln så ser vi dock att både visstids- och deltidsanställningar är betydligt vanligare inom detaljhandeln än i andra branscher inom handeln. Som en konsekvens är andelen normanställningar betydligt ovanligare i detaljhandeln. I diagrammet nedan ser vi ett tydligt samband mellan andelen kvinnor och andelen normanställda i branscherna i handeln.

Andel kvinnor samt andel som saknar normanställning i respektive bransch inom handeln 2015. Arbetare.

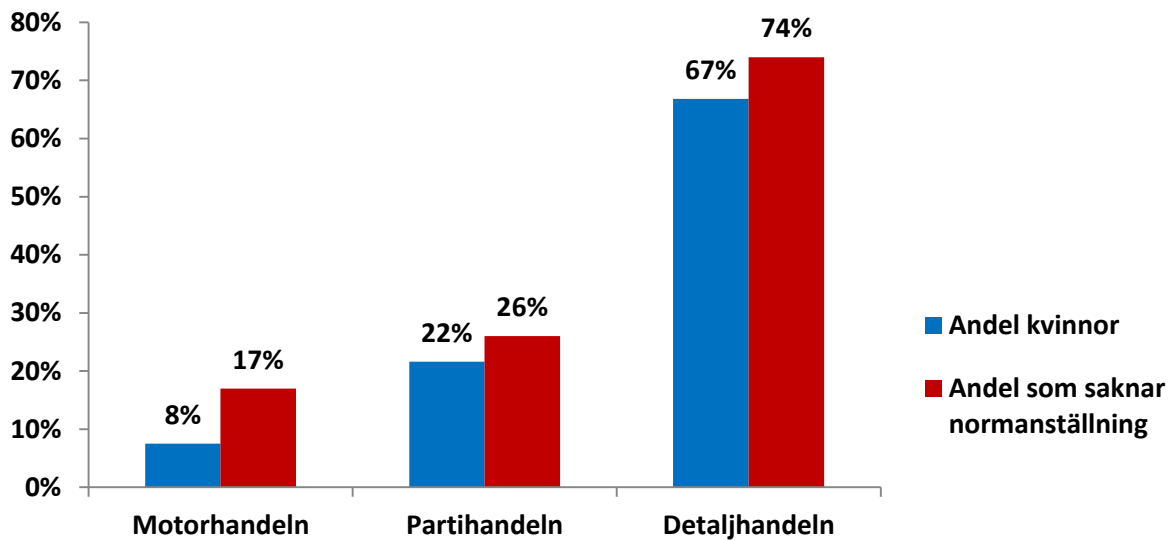


Diagram 3.10. Källa: SCB.

När vi jämför de olika branscherna inom handeln blir det tydligt att desto större andel kvinnor i en bransch, desto större andel av arbetarna saknar en normanställning. I motorhandeln, där endast 8 procent av de anställda är kvinnor, är det endast 17 procent som saknar en normanställning. I partihandeln, där något fler kvinnor arbetar (22 procent), är det ovanligare med normanställningar. Här saknar en dryg fjärdedel av de anställda fast tjänst på heltid. Slutligen ser vi att i detaljhandeln, där nära sju av tio anställda är kvinnor, är det hela 74 procent som saknar normanställning.

4. Otrygghetens inverkan på arbetsplatserna

Som vi såg i kapitel två finns det mycket forskning som visar på att otrygga anställningar leder till både otryggare anställda och arbetsplatser. I det här kapitlet kommer vi att undersöka just hur anställda och arbetsplatser inom detaljhandeln mår beroende på hur stor andel otrygga anställningar arbetsplatserna har.

I Handels rapport "Utarbetad eller utbytbar?" jämförde vi svar från handelsanställda på arbetsplatser med hög grad av tillfällig bemanning respektive låg grad av tillfällig bemanning. Resultaten visade att både anställda och arbetsplatser blir lidande av en hög grad av tillfällig bemanning. Undersökningen som följer är en komplettering till den förra. I denna har vi dock vänt oss till Handels skyddsombud på arbetsplatser i detaljhandeln. Skyddsombuden är ofta väl insatta i den specifika arbetsplatsens problem och har god kännedom om eventuella brister i arbetsmiljö. Liksom i förra undersökningen kommer vi att jämföra arbetsplatser med hög grad av tillfällig bemanning med arbetsplatser med låg grad av tillfällig bemanning.

I en första del gör vi en kartläggning över förekomsten av olika otrygga anställningsförhållanden i detaljhandeln. Därefter fokuserar vi på hur arbetsplatserna påverkas av en hög grad av otrygga anställningsförhållanden. Hur påverkas arbetsmiljön av ledningars anställningsstrategier? Stämmer det att individuell anställningsotrygghet leder till ett klimat av otrygghet på arbetsplatsen, som Lena Låstad beskriver i sin forskning?

4.1. Vilka otrygga anställningsförhållanden förekommer på arbetsplatserna?

Som vi har beskrivit tidigare i rapporten använder sig en stor del av arbetsgivarna inom detaljhandeln av en flexibel arbetsstyrka. Det innebär bland annat att man visstidsanställer personal eller låter personal ha en grundanställning på få timmar för att sedan kalla in dem vid behov. I enkätundersökningen frågade vi skyddsombuden hur vanligt förekommande olika typer av anställningsförhållanden var på deras arbetsplatser.³⁰

4.1.1. Visstidsanställda

Skyddsombuden bekräftar bilden av att visstidsanställningar är vanligt förekommande i detaljhandeln. 31 procent av dem svarar att visstidsanställda förekommer i ganska hög eller hög utsträckning på deras arbetsplatser.

³⁰ Svartalternativen på denna och kommande frågor var "förekommer inte alls", "förekommer i låg utsträckning", "förekommer i viss utsträckning", "förekommer i ganska hög utsträckning" och "förekommer i hög utsträckning". Vi har i presentationen av resultaten slagit ihop svartalternativen "förekommer inte alls" med "förekommer i låg utsträckning" samt "förekommer i ganska hög utsträckning" med "förekommer i hög utsträckning".

I hur stor utsträckning förekommer visstidsanställda på arbetsplatsen?

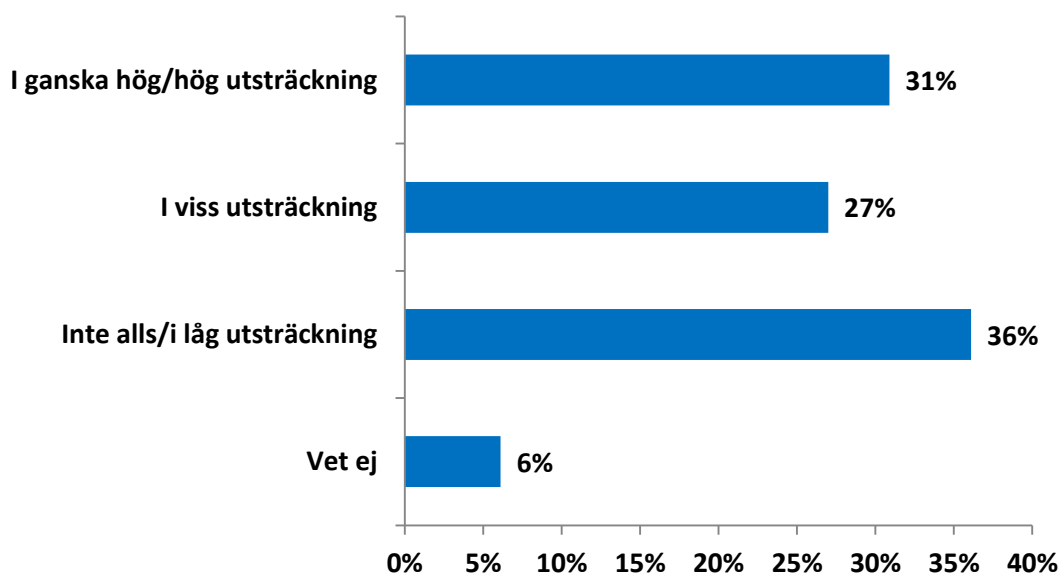


Diagram 4.1. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Att vara anställd på tidsbegränsat kontrakt innebär en otrygghet för den anställde av flera anledningar. Inte minst då det gör det svårt att planera sin framtid när man inte vet hur länge man får vara kvar på en anställning. Rädslan att bli av med jobbet riskerar också att göra att visstidsanställda inte vågar ställa krav och lyfta missförhållanden på arbetsplatsen. Flera av skyddsombuden nämner de negativa konsekvenserna som visstidsanställningar har på individer som några av de största problemen på deras arbetsplatser:

”Oro bland unga. Många går på korta kontrakt vilket lämnar en ovisst framtid. Många bor hemma för de vet inte hur de ska ha råd med hyra om de flyttar utan fast anställning.”

”De som går som visstidare mår dåligt då de inte kan planera sin tid/framtid. De mår psykiskt dåligt och den större delen av cheferna behandlar dem illa. De i sin tur vågar inte säga något då de är rädda för att inte få vara kvar sen.”

Som vi har varit inne på tidigare så påverkar visstidsanställningar inte bara den med tidsbegränsat kontrakt, utan även övriga anställda på arbetsplatsen. Tillsvidareanställda tvingas ta ett större ansvar när personal ständigt byts ut och nyanställda måste läras upp gång på gång.

”De tillsvidareanställda får en hög arbetsbelastning när man i ganska hög utsträckning tar in ovan extrapersonal.”

4.1.2. Stapling av visstidsanställningar

Att anställda går på tidsbegränsade kontrakt i olika former under lång tid utan att få en fast tjänst är relativt vanligt inom detaljhandeln. Vart fjärde skyddsombud har svarat att staplingar av visstidsanställningar förekommer i ganska hög eller hög utsträckning.

I hur stor utsträckning förekommer att anställda går på tidsbegränsade kontrakt i olika former under lång tid utan att få ett tillsvidarekontrakt?

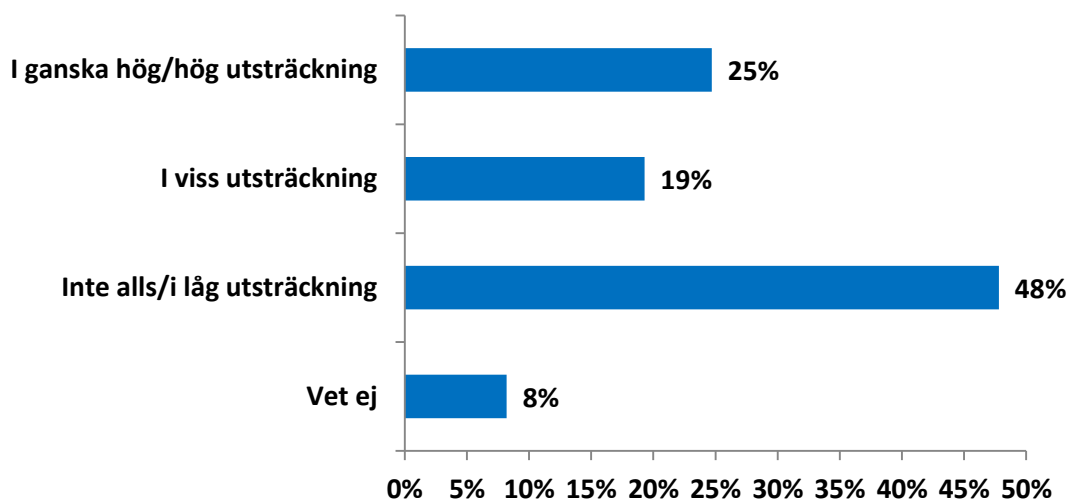


Diagram 4.2. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Anställda kan gå långa perioder som visstidsanställda i olika former utan att få en tillsvidare tjänst. Genom att kombinera olika tidsbegränsade anställningsformer kan arbetsgivare undvika att tillsvidareanställa någon som har arbetat i mer än två år, vilket är gränsen för när en visstidstjänst övergår till en fast tjänst enligt LAS.

4.1.3. Flera anställningskontrakt

Något annat som framträder som relativt vanligt i resultaten från undersökningen är att det inte är ovanligt att anställda har flera sorters anställningskontrakt. Det innebär att anställda i grunden har ett tillsvidarekontrakt på inga eller få timmar och att de skriver på temporära kontrakt när de arbetar utöver sina kontrakterade timmar. Nära en fjärdedel av skyddsombuden, 24 procent, har svarat att detta är något som förekommer i ganska hög eller hög utsträckning.

I hur stor utsträckning förekommer anställda som har tillsvidarekontrakt på få timmar i grunden samt visstidskontrakt ovanpå detta?

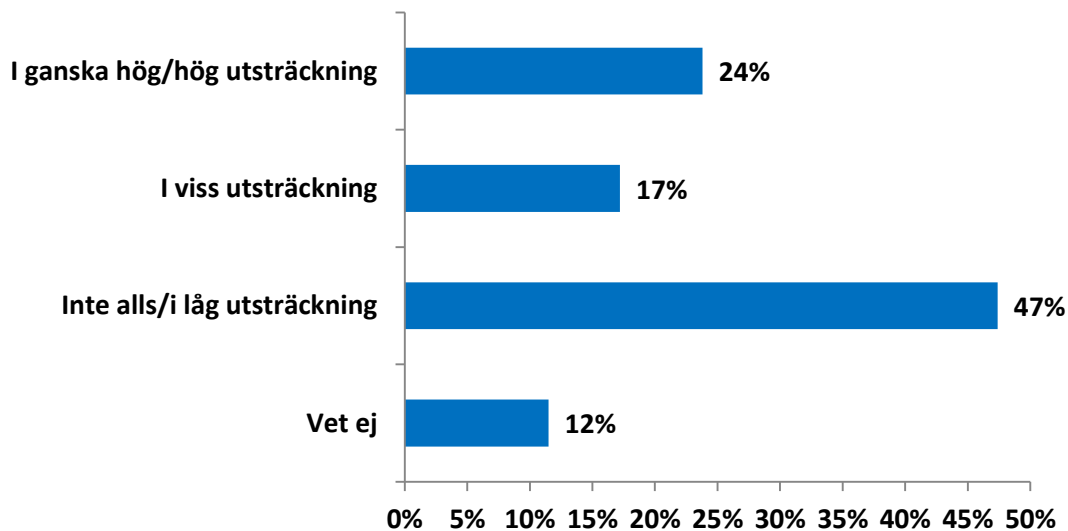


Diagram 4.3. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Även om anställda med denna typ av anställning i grunden har en tillsvidareanställning så är deras anställningsförhållanden problematiska då de sällan har mer än några få timmar i veckan kontrakterade. Det förekommer till och med kontrakt med noll timmar (så kallade nollkontrakt). Trots en tillsvidareanställning har de anställda med denna anställningsform alltså ingen säkerhet i hur mycket de kommer få jobba eller ens *om* de kommer få jobba.

4.1.4. Ofrivillig deltid

Som vi har lyft tidigare i rapporten är så kallade normanställningar ovanliga inom detaljhandeln. Det är väldigt många som jobbar deltid och en stor andel har en visstidsanställning på deltid. Många som arbetar deltid skulle vilja arbeta fler timmar eller heltid och som vi även ser i diagrammet nedan är missnöjet över att arbeta för få timmar utbrett. Det finns dock en stor skillnad i graden av missnöje. På arbetsplatser med en hög grad av visstidsanställda är missnöjet betydligt mer utbrett.

I vilken utsträckning förekommer missnöje bland anställda pga att de inte får tillräckligt med timmar?

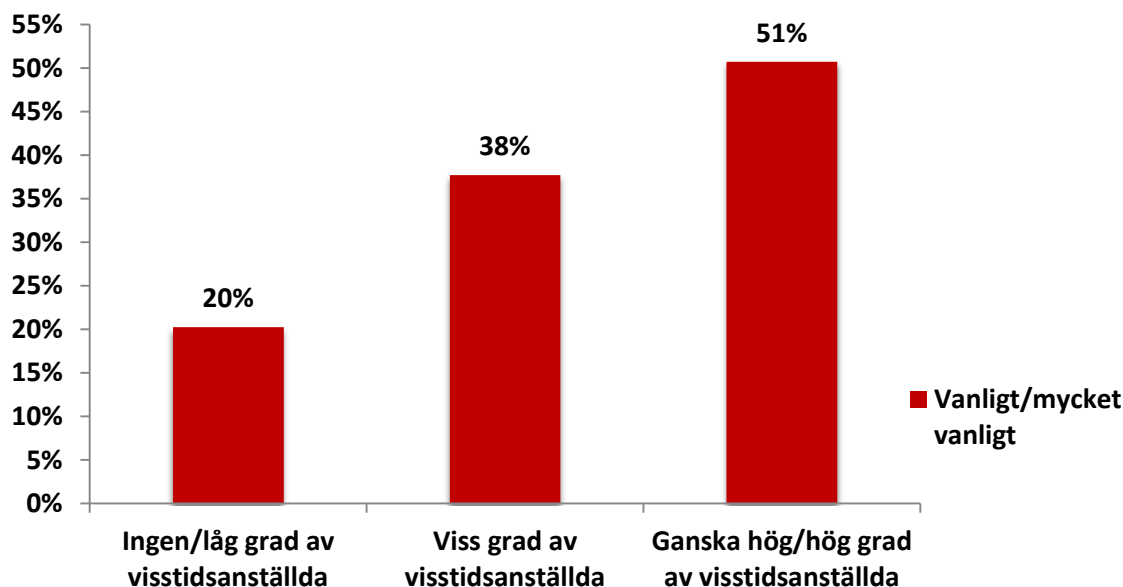


Diagram 4.4.³¹ Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

51 procent av skyddsombuden på arbetsplatser med många visstidsanställda har svarat att det är vanligt eller mycket vanligt med missnöje på grund av att de anställda inte får tillräckligt med timmar. Motsvarande siffra för skyddsombud på arbetsplatser med inga eller få visstidsanställda är 20 procent.

Den ofrivilliga deltiden och dess konsekvenser för den anställda är något som många skyddsombud kommenterar i sina enkätsvar. Några av konsekvenserna som anges är att personer som arbetar deltid har svårt att leva på sin lön, betala hyra, ta lån, flytta hemifrån och ha en fritid. På frågan vad skyddsombuden ser som speciellt problematiskt på sin arbetsplats svarar några:

“Att en person som är anställd på 50 % ändå jobbar 5 dagar i veckan, men då korta pass som gör att denne inte kan skaffa ett till jobb, ha fritid eller få ta extra pass i butiken.”

“Att man inte kan leva på sin lön, inte flytta hemifrån, inte få lån.”

Tendensen hos arbetsgivare att hålla verksamheten slimmad på personal, trots växande försäljningssiffror och ökad arbetsbörda, är tydlig vid en genomgång av kommentarerna från skyddsombuden. Personal anställs på få timmar för att sedan kunna ringas in vid behov. Flera kommenterar också hur arbetsgivare systematiskt väljer att inte ge heltid till någon eller till väldigt få:

“Min chef anser att man som anställd inom detaljhandeln ska max ha avtal på 32 tim/vecka för att sedan kunna bli inringd vid behov.”

³¹ Vi har här undersökt hur många av skyddsombuden som har svarat alternativet “förekommer i ganska hög utsträckning” och “förekommer i hög utsträckning” och slagit ihop dessa alternativ till “vanligt/mycket vanligt”. För övriga svarsalternativ se föregående fotnot.

”Alla nya anställs bara på max halvtid.”

”Antal tillsvidareanställningar på väldigt få timmar är otroligt många jämfört med heltid-/tillsvidare(100%)-anställningar. Vi har över 200 anställda och bortsett administrativ personal(kontorspersonal/ledning) så har vi ca 10 heltidsanställda trots att det hela tiden är brist på personal och försäljningssiffrorna ökar.”

4.1.5. Fler huvuden

Kanske det fenomen som pekas ut som allra mest problematiskt och/eller utbrett av skyddsombuden är att arbetsgivare väljer att anställa fler istället för att utöka arbetstiden för deltidsanställda som har önskat fler timmar. Som skäl anger arbetsgivarna att det behövs ”fler huvuden” på arbetsplatserna. Av diagrammet nedan kan vi utläsa att denna företeelse är mycket vanligare på arbetsplatser med hög grad av visstidsanställda jämfört med de med låg grad.

I hur stor utsträckning förekommer det att arbetsgivare anställer fler trots att det finns anställda som vill gå upp i tid?

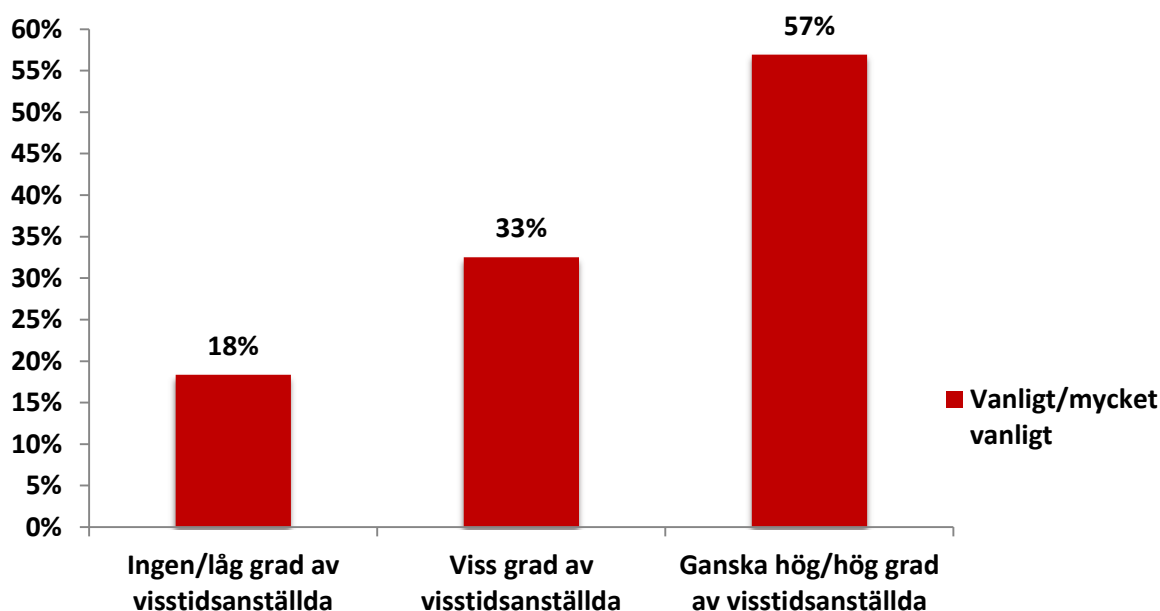


Diagram 4.5. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Hela 57 procent av skyddsombuden på arbetsplatser med hög grad visstidsanställda menar att det är vanligt eller mycket vanligt att nyanställa istället för att ge de som redan är anställda mer timmar. På arbetsplatser med låg grad av visstidsanställda är det 18 procent som menar att det är vanligt eller mycket vanligt.

Några av alla de skyddsombud som lyfter detta som problematiskt kommenterar:

”Nyanställningar även fast det finns folk som önskar fler fasta timmar enligt LAS. Arbetsgivaren menar att de behöver fler huvuden för att täcka toppar och som kan hoppa in vid sjukdom.”

”Att arbetsledningen väljer att nyanställa på tjänster där personal sagt upp sig, istället för att först se om dessa timmar går att ”ge” till personal med låg tjänstegrad som vill få mer timmar på kontraktet.”

”Vi jobbar alla deltid förutom butikschefen. Många vill gärna ha fler timmar men får aldrig chansen, arbetsgivarna är snabba på att anställa nya och trots att mertidslappar lämnas in ignoreras detta. Arbetsgivarna hävdar då att de behöver ett ”huvud till” men jag har svårt att se att så är fallet.”

Trots att arbetsgivare enligt LAS har en skyldighet att i första hand utöka arbetstiden för redan anställda som har meddelat att de är intresserade av fler timmar, så väljer alltså en stor andel av arbetsgivarna att strunta i detta. Istället anställs fler som ett sätt att öka flexibiliteten i verksamheten och ge arbetsgivarna ännu ”fler huvuden” att kalla in vid behov.

4.1.6. Mertid

Som en följd av att många arbetsgivare har satt i system att ha många deltidsanställda och personal med få timmar på ett grundkontrakt som sedan går att kalla in vid behov, så innebär det att andelen som arbetar mertid är hög inom handeln. Diagrammet nedan visar att 33 procent av skyddsombuden på arbetsplatser med låg grad visstidsanställda menar att mertidsarbete är vanligt eller mycket vanligt. På arbetsplatser med många visstidsanställda är det hela 71 procent av skyddsombuden som svarat att mertidsarbete är vanligt eller mycket vanligt.

I vilken utsträckning förekommer det att deltidsanställda arbetar fler timmar än vad som står på deras kontrakt (s.k. mertid)?

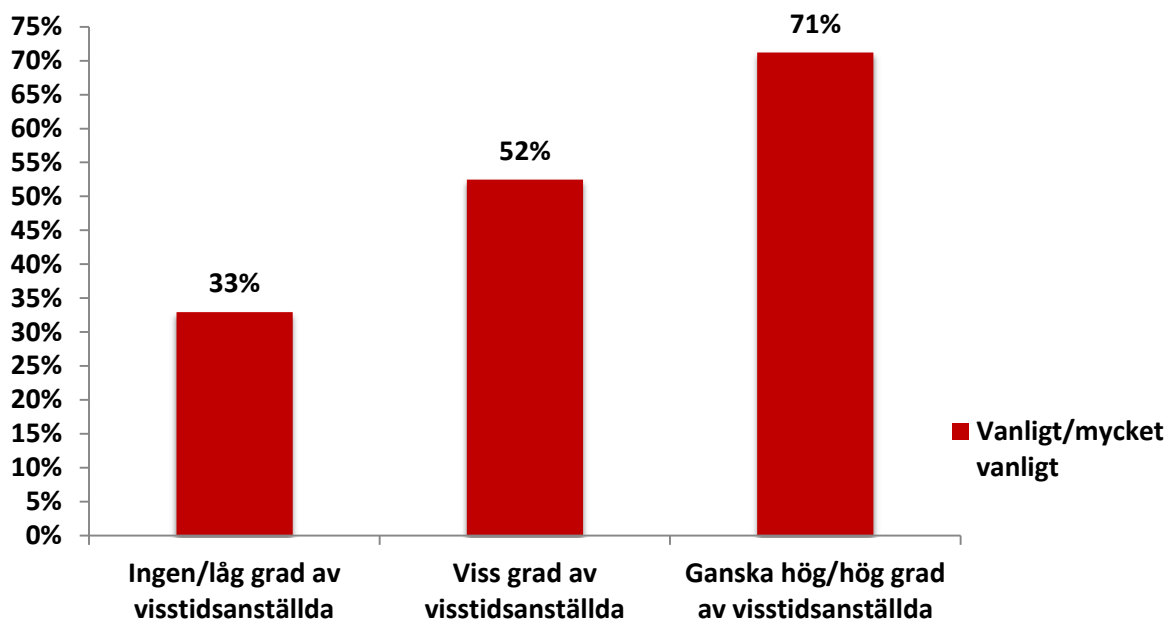


Diagram 4.6. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Diagrammet ovan visar tydligt att det på arbetsplatser med många visstidsanställda är betydligt vanligare med mertidsarbete. Detta är en konsekvens av arbetsgivarnas strävan efter att precisionsbemanna. Tillräckligt med personal schemaläggs således inte från början utan timmarna fylls med personal som jobbar extratimmar istället.

En företeelse som flera av skyddsombuden lyfter i kommentarerna är att arbetsgivare flyttar redan inarbetade mertidstimmar till en senare period där den anställda är schemalagd få timmar.

Anledningen tycks vara att slippa behöva betala övertidsersättning eller då man vill "spara" arbetstimmar en annan månad.

"När det är lite att göra så kan det hända att personalen får mindre timmar än vad de har kontrakt på och när det blir mer att göra får halvtidarna arbeta mer timmar per vecka. Om halvtidarna arbetar mer än 40 timmar någon vecka så läggs timmarna på en annan vecka så att arbetsgivaren inte behöver betala övertid."

Denna strategi från arbetsgivarnas sida för att spara in på övertidsersättning eller arbetstimmar gör det ännu osäkrare för den deltidsanställda att veta hur mycket den kommer få jobba varje månad.

4.1.7. Rings in vid behov

Föga förvånande så rings också personal in i högre utsträckning på arbetsplatser med en hög grad av visstidsanställda, vilket liksom mertidsarbetet är en konsekvens av att man i högre utsträckning tillsätter personal vid behov istället för att schemalägga tillräckligt med personal. På arbetsplatser med ingen eller låg grad av visstidsanställda svarar 31 procent av skyddsombuden att det är vanligt eller mycket vanligt att personal rings in vid behov. På arbetsplatser med hög grad av visstidsanställda har hela 72 procent av skyddsombuden angivit att det är vanligt eller mycket vanligt att personal rings in.

I hur stor utsträckning förekommer att personal rings in vid behov?

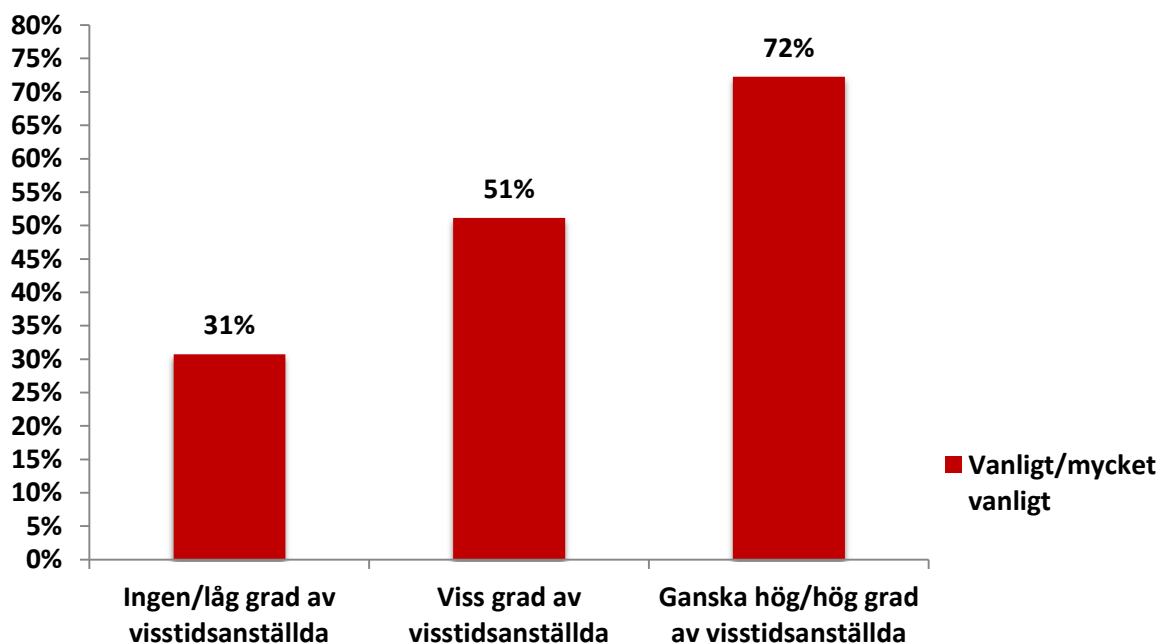


Diagram 4.7. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Konsekvenserna för den anställde av att ständigt bli inringad är en ytterst osäker arbetssituation, där det är svårt att planera såväl sin fritid som sin framtid. Den lediga tiden blir inte särskilt avkopplande när man ständigt tvingas vakta telefonen. Några av skyddsombuden kommenterar:

"Det händer ofta att de som går på timmar blir inringda i tid och otid. Det resulterar i att de som går på timmar mer eller mindre aldrig blir lediga. De måste hela tiden passa telefonen eller kolla

ipool³². De kan aldrig planera att resa bort eller göra något utifall företaget ringer in dem. Det har hänt att de blivit uppringda och sagt nej, då har företaget blivit lite "tjuriga" på personen."

"Man tar de timmar man får. Vågar ej säga nej. En mycket stressande situation för de anställda. Vågar ej ställa krav."

4.1.8. Sms-anställning

Något som är relativt vanligt inom detaljhandeln är så kallade sms-anställningar. Det innebär att den anställde blir erbjuden arbete, oftast för kommande eller samma dag, via sms och sedan har en viss tid på sig att besvara förfrågan innan den går vidare till en annan. Drygt vart femte skyddsombud har svarat att sms-anställningar är vanligt eller mycket vanligt. Även i detta fall finns en skillnad mellan arbetsplatser beroende på grad av visstidsanställda. På arbetsplatser med många visstidsanställda har 32 procent av skyddsombuden svarat att sms-anställningar är vanligt eller mycket vanligt. På arbetsplatser med inga eller få visstidsanställda är det desto ovanligare, här har 11 procent av skyddsombuden svarat att det är vanligt eller mycket vanligt.

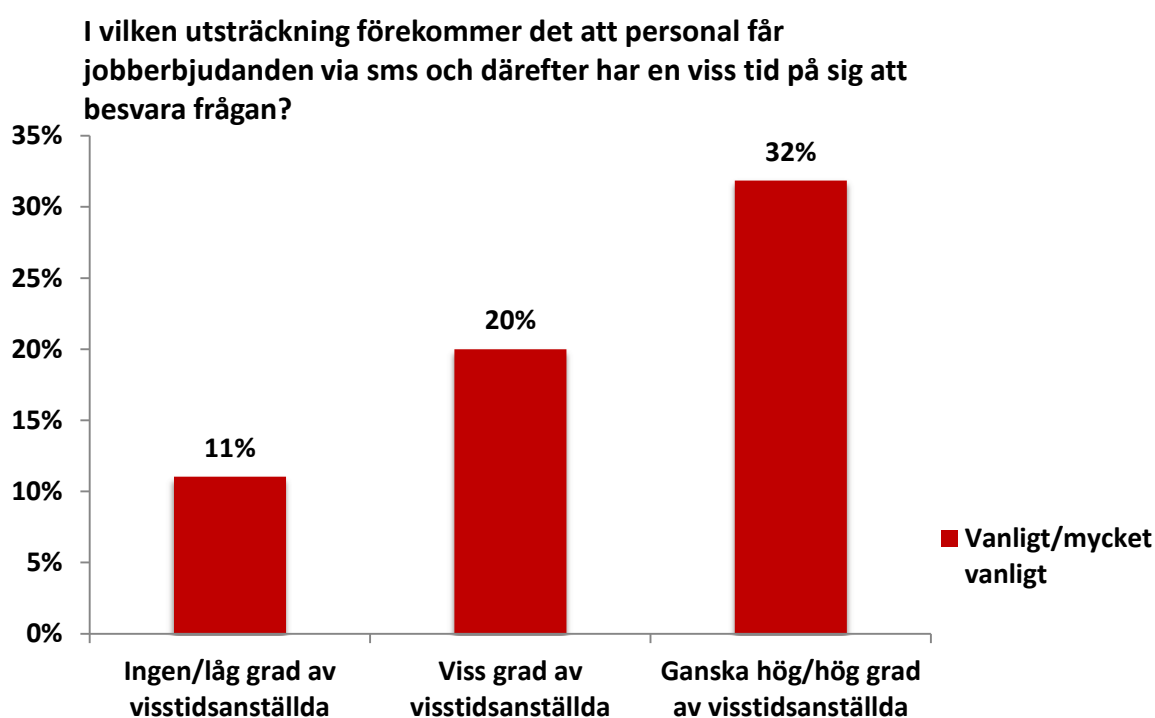


Diagram 4.8. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Liksom i fallet med att anställda rings in vid behov innebär sms-anställningar en mycket stressande arbetsituation för den anställde. I ännu större utsträckning är det av vikt för den anställde att ständigt vara tillgänglig och ha telefonen till hands då man ofta bara har några sekunder på sig att svara på en jobbfrågan innan den går vidare till nästa på telefonlistan. Stress över att inte få ihop tillräckligt med timmar varje månad förekommer ofta för de som har en så kallad sms-anställning:

"Anställda med få timmar är stressade och oroade över om de kommer få tillräckligt med jobb så att de kan betala hyra och liknande."

³² Ett vanligt verktyg bland företag inom detaljhandeln för t ex bemanning.

4.1.9. Hyvlingar i arbetstiden

Något som ofta förekommer bland omorganisationer inom handeln är att arbetsgivarna skär ned, eller "hyvlar", i arbetstiden för alla eller många anställda. På frågan om det under de senaste tre åren har hänt att arbetstiden i anställningskontrakten kortats för flertalet eller alla anställda så svarar 12 procent av skyddsombuden inom detaljhandeln ja.

Har det under de senaste tre åren hänt att arbetstiden i anställningskontrakten kortats för flertalet eller alla anställda?	Andel av svaren
Ja	12 %
Nej	69 %
Vet ej	19 %

Tabell 4.1. Förekomst av hyvling i arbetstid. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Det är flera skyddsombud som nämner omorganisationer och hyvlingar i arbetstiden som ett av de största problemen på arbetsplatsen. Det är också tydligt att man ser ett samband mellan nedskärningar och stressrelaterad ohälsa bland de anställda. Stressen kan kopplas både till att arbetsplatser får mer att göra på färre anställda och att personal tvingas oro sig över att deras arbetstid eventuellt kommer att kortas eller anställningsformen försämrats på annat sätt.

"Det skärs orimligt mycket i timmarna just nu, trots detta förväntas vi alla arbeta fortare och prestera bättre. Detta ger i förlängningen en ohållbar situation där människor blir sönderstressade och sjukskrivna."

"Det är stor stress bland personalen. Flera sjukskrivningar till följd av detta. Pressen att hinna allt på nästan ingen tid är väldigt krävande och frustrerande. Hot om varslingen av heltider finns latent om vi inte klarar de budgeterade målen.

4.2. Hur påverkas arbetsplatserna och arbetsmiljön av otrygga anställningsvillkor?

I avsnittet ovan har vi fått bilden av en utbredd otrygghet inom detaljhandeln bekräftad. Skyddsombuden vittnar om en stor andel anställda med otrygga anställningsvillkor. Därtill är det tydligt att förekomsten av otrygga villkor är mycket vanligare på arbetsplatser med en hög grad av visstidsanställda, alltså där arbetsgivare i högre utsträckning använder sig av flexibla arbetsstyrkor. Att flexibilitet i bemanning innebär otrygghet för den anställde blir extra tydligt i skyddsombudens kommentarer. Men vad innebär anställningsotryggheten för arbetsplatsen i stort? Finns det en skillnad i arbetsmiljön på arbetsplatser med hög respektive låg grad av visstidsanställda?

4.2.1. Personalbrist

Personalbrist är en stor anledning till en stressig arbetsmiljö. I den slimmade organisationen där arbetsgivaren strävar efter att aldrig ha fler än tillräckligt många anställda på plats samtidigt är personalbrist en vanlig företeelse. Vid en analys av enkätsvaren ser vi att det är stor skillnad på hur skyddsombuden svarat beroende på ifall de arbetar på en arbetsplats med hög eller låg grad av visstidsanställda. Hälften av skyddsombuden på arbetsplatser med många visstidsanställda menar att personalbrist är vanligt eller mycket vanligt. Motsvarande siffra för skyddsombud på arbetsplatser med få visstidsanställda är 20 procent.

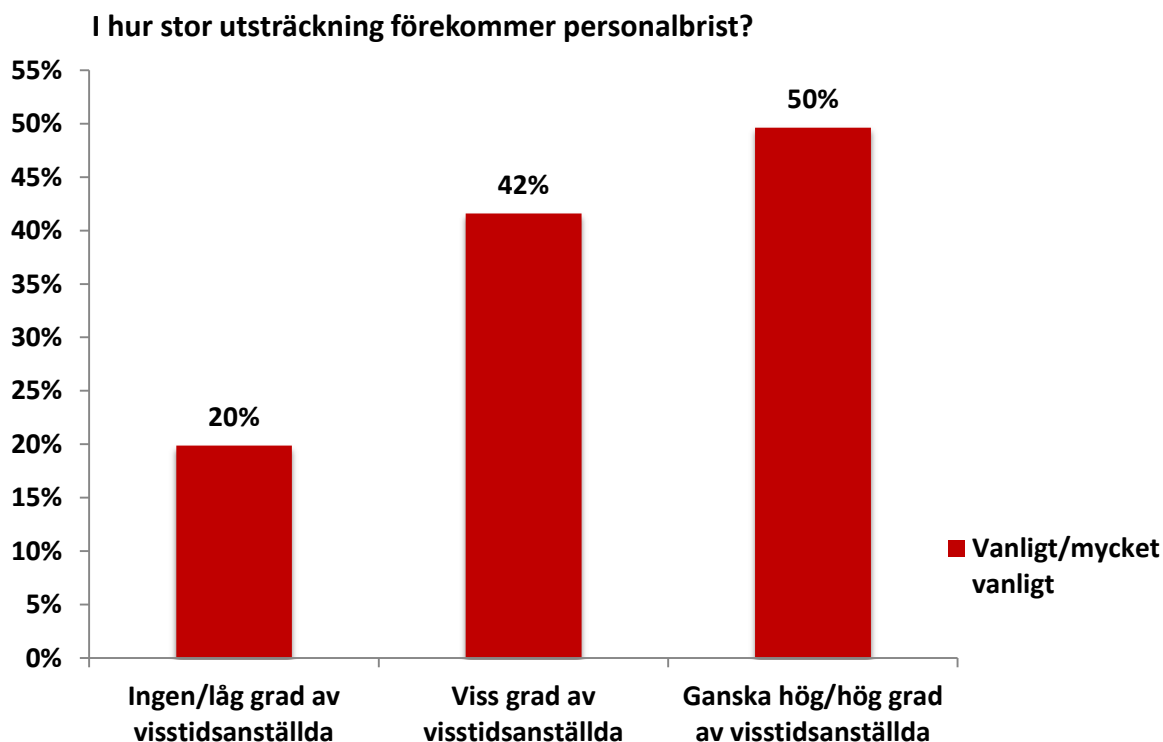


Diagram 4.9. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Många skyddsombud vittnar om förekomsten av arbetsplatser som ökar sin försäljning men inte personalskaran. Att spara in på personal blir ett sätt att öka lönsamheten. Förutom att schemalägga för få arbetstimmar så förekommer det att man inte täcker upp med personal vid sjukdomsfall med mera. Hos personalen leder det till höga stressnivåer på arbetsplatser som saknar personal samtidigt som arbetsledningen uppmanar de anställda att ständigt prestera mer:

”Hos oss handlar det mycket om att vi ökar vår försäljning men ej personal så vi som jobbar hinner inte med våra arbetsuppgifter inom tidsramen och vi har personalbrist.”

”Ständigt ont om personal, vakanta tider täcks inte upp. Hög stressnivå och hög press från ledning att öka prestationen.”

4.2.2. Konkurrens om arbetstimmar

Det stora antalet ofrivilligt deltidsanställda inom detaljhandeln leder till en konkurrens om arbetstimmar mellan anställda. Värst är konkurrensen på arbetsplatser med många visstidsanställda, där 31 procent av skyddsombuden har uppgett att konkurrens om arbetstimmar mellan anställda är vanligt eller mycket vanligt. På arbetsplatser med få eller inga visstidsanställda är situationen betydligt bättre. Där är det endast 10 procent av skyddsombuden som angivit att konkurrens om arbetstimmar är vanligt eller mycket vanligt.

I vilken utsträckning förekommer konkurrens om arbetstimmar mellan anställda?

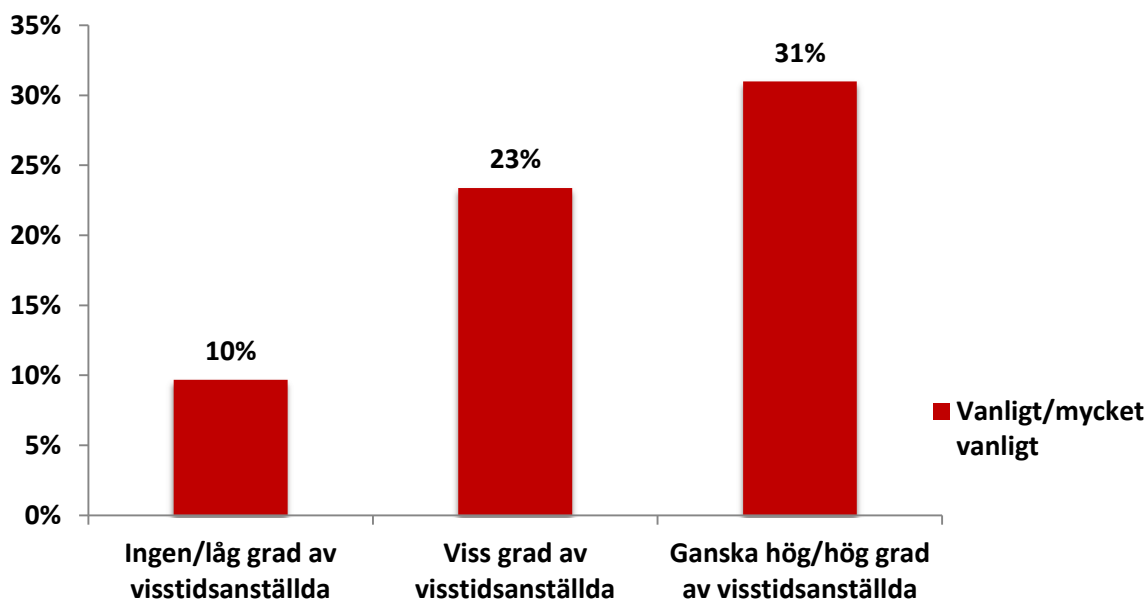


Diagram 4.10. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

4.2.3. Relation mellan tillsvidareanställda och arbetsledning

En hög grad av visstidsanställda på en arbetsplats leder inte bara till en konkurrens anställda emellan utan även till en försämrad relation mellan tillsvidareanställda och arbetsledning. Från svaren på vår fråga till skyddsombuden om hur relationen upplevs så blir det tydligt att graden av visstidsanställda blir något som påverkar hela arbetsklimatet.

Andel som svarat att relationen mellan tillsvidareanställda och arbetsledning är ganska dålig eller dålig.

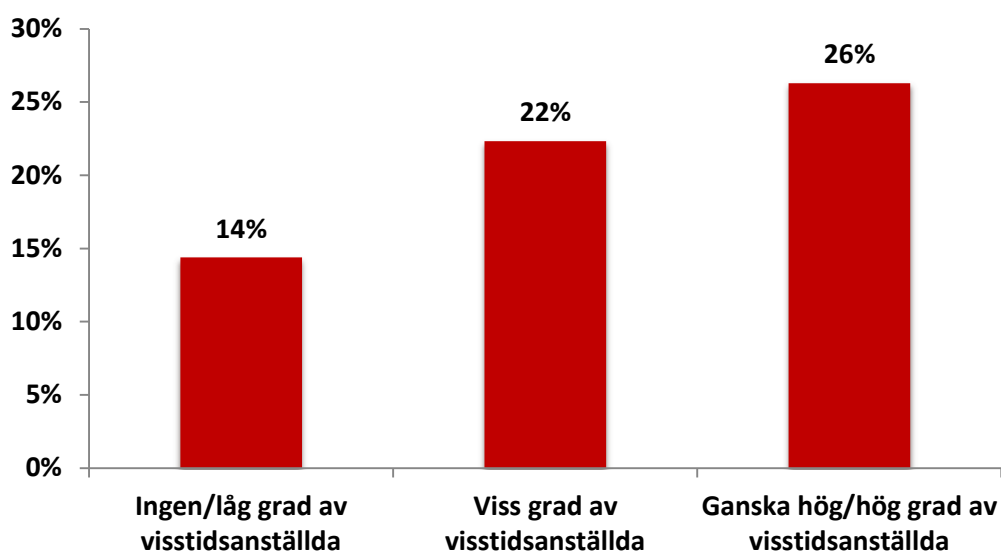


Diagram 4.11. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

26 procent av skyddsombuden på arbetsplatser med många visstidsanställda har svarat att relationen mellan tillsvidareanställda och arbetsledning är ganska dålig eller dålig. På arbetsplatser med ingen eller låg grad av visstidsanställda är det 14 procent av skyddsombuden som anser att relationen mellan tillsvidareanställda och arbetsledning är ganska dålig eller dålig.

4.2.4. Stressrelaterad ohälsa

Närvaron av stress på arbetsplatserna i detaljhandeln blir påtagligt vid en genomläsning av skyddsombudens kommentarer. Det är många skyddsombud som nämner en stressig arbetsmiljö som det absolut största problemet på deras arbetsplats:

”Stress, stress och mera stress. För ca 3 år sedan när jag började på arbetet så var vi nästan dubbla antalet för varje arbetspass, främst sena kvällar. Idag har det klippts i hälften, men försäljningen har ökat. Har haft flera som varit långtidssjukskrivna pga stress/utmattning/depressioner, jag inkluderat, de senaste 1-2 åren. Folk mår sämre och sämre och ledningen verkar inte förstå varför. Eller så vill de helt enkelt inte förstå.”

Alla de företeelser vi tagit upp i detta avsnitt bidrar till en ökad stressnivå på arbetsplatserna. Otrygga anställningsvillkor innebär en mental stress för den anställde, personalbrist leder till att personalen på plats får dra ett tyngre lass och dåliga relationer mellan anställda och arbetsledning bidrar även det till ett osunt arbetsklimat.

Att arbetsplatser med en hög grad otryggt anställda är mer drabbade av stressrelaterad ohälsa är därmed inte särskilt förvånande. Men det är ändå uppseendeväckande stor skillnad mellan skyddsombudens svar beroende på vilken arbetsplats de jobbar på. Så många som 45 procent av skyddsombuden på arbetsplatser med många visstidsanställda menar att sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa är vanligt eller mycket vanligt. Det är tre gånger så många som på arbetsplatser med få visstidsanställda, där 15 procent menar att sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa är vanligt eller mycket vanligt.

I hur stor utsträckning förekommer sjukskrivningar pga stressrelaterad ohälsa?

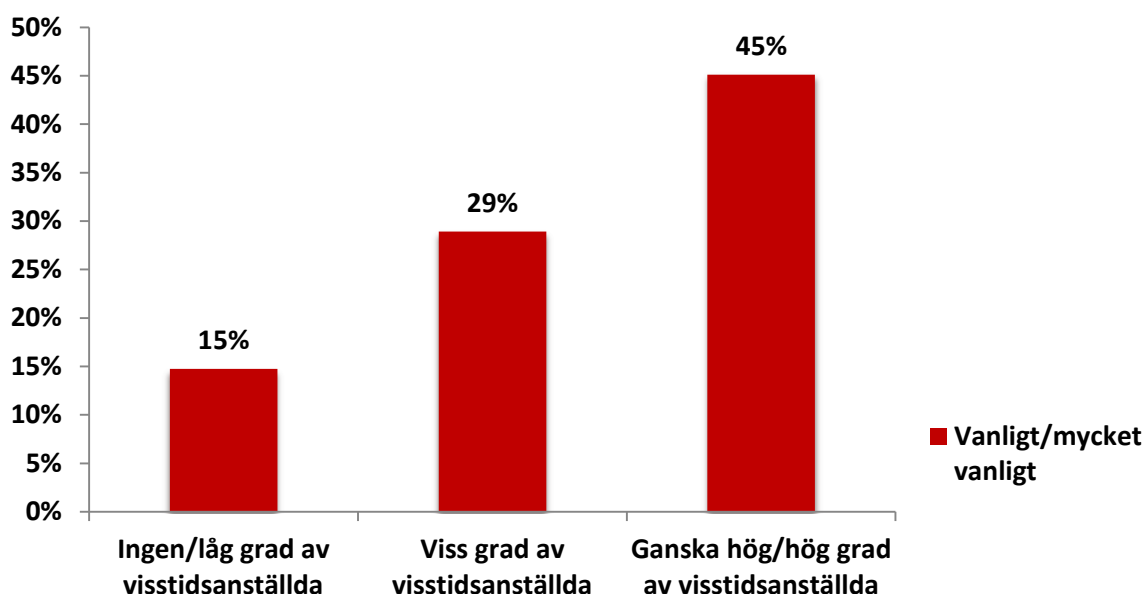


Diagram 4.12. Källa: Handels 2015, enkätundersökning till skyddsombud.

Sjukskrivningar är inte den enda konsekvensen på en arbetsplats där personal förutsätts göra mer på allt färre anställda. En ökad stressnivå kan också leda till ett ökat antal arbetsrelaterade olyckor, som ett skyddsombud påpekar:

”Det är stressigt att jobba på en arbetsplats som hela tiden ska jobba efter ökad lönsamhet samt hela tiden göra en vinst. Vid stress ökar ju även skaderisken då man tar olika ”genvägar” för att vara lite snabbare.”

4.3. Sambandet mellan otrygga anställningsvillkor och otrygg arbetsmiljö

Genomgången av resultaten av enkätundersökningen till skyddsombuden ger en tydlig bild av att arbetsplatser där arbetsgivare använder sig av en stor flexibel arbetsstyrka har såväl sämre anställningsvillkor som sämre arbetsmiljö. Värt att komma ihåg är att vi i denna undersökning endast beskriver hur det ser ut på arbetsplatser där det finns skyddsombud. Hur det ser ut på arbetsplatser som saknar skyddsombud kan vi bara spekulera i. Vi kan dock anta att resultaten skulle vara ännu mer nedslående.

Den osunda arbetsmiljön är inte bara negativ för de anställda utan också för arbetsgivaren. En stressig arbetsplats är inte en attraktiv arbetsplats. Förutom sjukskrivningar leder det dessutom till hög personalomsättning och gör det svårare för arbetsgivaren att hitta personal som vill arbeta på arbetsplatsen. Som ett skyddsombud uttrycker det:

”Arbetet blir mer och mer stressigt med tiden. Vi blir färre och ska göra mer och mer. Då sjuka inte ersätts ska vi som är friska göra ännu mer. Man är uppe i varv hela tiden och det blir svårare och svårare att koppla av. Och så undrar man varför man blir sjuk stup i kvarten eller att det tar tid innan man är helt frisk igen. Stress gör oss sjuka! Dagens ungdomar orkar inte länge i branschen. Hur är det om 20 år? Vem jobbar då kvar?”

Den höga personalomsättningen som visstidsanställningar innebär medför också en kostnad för arbetsgivaren och sämre produktivitet för företaget. De ordinarie anställda måste lägga arbetstid på att ständigt lära upp nya och kompetens går förlorad:

”Vi lär upp ny personal som stannar max ett år, sen rör de sig vidare när de inte får fast anställning. Dyrt för arbetsgivaren och jobbigt för tillsvidareanställda.”

”Visstidsanställda känner sig otrygga och söker sig vidare till andra arbetsplatser där de får bättre villkor. Detta leder tidvis till personalbrist, stress för övriga samt att kompetensen går förlorad. Alla är förlorare här.”

Konsekvenserna av de otrygga anställningarna är följaktligen omfattande och påverkar betydligt många fler än enbart de otryggt anställda själva. Figur 5.1. i det avslutande kapitlet ger en sammanfattande bild av sambandet mellan otrygga anställningar och de konsekvenser som vi i den här rapporten har lyft fram och som påverkar individen, arbetsplatsen, arbetsgivaren och slutligen samhället i stort.

5. Vilken sorts arbetsmarknad vill vi ha?

I den här rapporten har vi undersökt hur anställningsvillkoren förändrats i detaljhandeln sedan 1990. Det är en dystert bild som träder fram ur våra diagram. Andelen otryggt anställda arbetare är både fler och mer otrygga i dag än för 25 år sedan. Sedan omkring sekelskiftet har otryggheten ökat markant. Såväl tidsbegränsade anställningar som deltidanställningar har ökat de senaste 15 åren, samtidigt som andelen normanställningar minskat under samma period. Dessutom har de otrygga anställningarna blivit allt otryggare, då behovs- och timanställningar ökat avsevärt under denna tidsperiod. Vi ser också en växande klyfta mellan arbetare och tjänstemän. Medan otryggheten ökar bland arbetare så minskar den bland tjänstemän, bland vilka det i dag finns en väsentligt större andel normanställda än det gjorde 1990.

Konsekvensen av utvecklingen är en splittrad arbetskraft där allt färre kan känna sig trygga i sina anställningar. Det finns dock möjlighet att bryta den negativa trenden. För att få en bättre och tryggare arbetsmarknad för alla är det viktigt att utvecklingen av den ökade otryggheten och dess konsekvenser kommer upp på dagordningen. Inte minst har den fackliga rörelsen en viktig roll i detta arbete. Ett starkt fackförbund måste fånga upp och representera den växande skaran otryggt anställda. Vidare måste såväl lagstiftning som kollektivavtal stärkas för att ge ett bättre skydd mot otrygga anställningsvillkor. I detta kapitel diskuteras, efter en sammanfattning av våra slutsatser, möjliga vägar mot en tryggare arbetsmarknad.

5.1. En dålig affär för alla

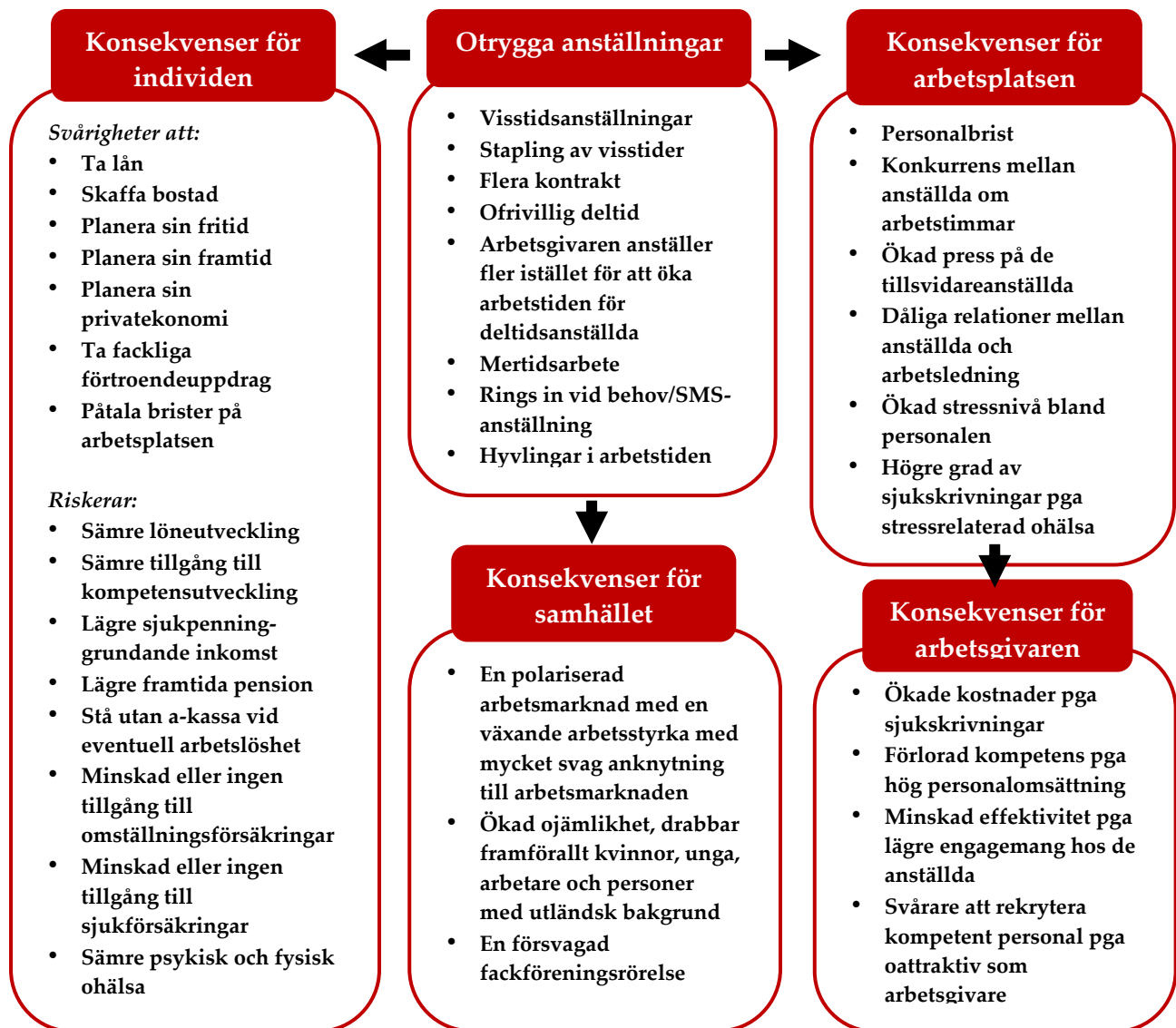
I kapitel tre kunde vi se hur andelen tidsbegränsat anställda arbetare ökat från 12 procent till 28 procent. Samtidigt har andelen deltidanställningar ökat från 53 till 64 procent.

Normanställningarna, som redan tidigare var ovanliga i jämförelse med i andra branscher, har blivit ännu ovanligare i detaljhandeln. I dag är det drygt en fjärdedel av alla arbetare som har en tillsvidareanställning på heltid. De otrygga anställningarna har dessutom blivit alltmer otrygga. I takt med att de "tryggare" formerna av tidsbegränsade anställningar (vikariat och provanställningar) har minskat så har de otryggaste formerna (behovs- och timanställningar) ökat. Bland visstidsanställda arbetare har åtta av tio någon av de otryggaste formerna av anställning.

Det ökande antalet otryggt anställda har att göra med både konjunktursvängningar och förändringar i lagstiftningen. Uppluckringar i LAS som inträffat under både socialdemokratisk och borgerlig majoritet har gjort det enklare för arbetsgivare att anställa tidsbegränsat. I och med införandet av allmän visstidsanställning 2007 finns inte längre några begränsningar för när arbetsgivare kan anställa på viss tid. Även den gällande tidsbegränsningen om två år missbrukas av arbetsgivare och anställda kan gå på tidsbegränsade kontrakt under mycket lång tid. Införandet av den nya anställningsformen möjliggjorde också mycket korta tidsbegränsade visstidsanställningar från en dag till en annan. I och med teknikutvecklingen har också nya former av otrygga anställningar växt fram, som exempelvis den allt vanligare sms-anställningen.

Företagens tendens till att i högre utsträckning precisionsbemanna har inneburit att arbetskraften polariserats alltmer. Det blir allt vanligare att arbetsplatser består av en kärnarbetsgrupp och en flexibel arbetsstyrka som kallas in vid behov. Konsekvenserna av den växande otryggheten blir påtagliga för bägge grupper. De normanställda blir allt färre men förutsätts ta desto större ansvar då det är de som bäst kan rutiner och får lära upp ny personal. Den växande skaran otryggt anställda har i sin tur svårt att försörja sig på sin inkomst och planera sitt liv samtidigt som de i

högre utsträckning drabbas av psykisk ohälsa. Men det är inte bara de anställda som drabbas av den ökade otryggheten. Det får konsekvenser även för arbetsgivarna och på sikt även för hela samhället.



Figur 5.1. Konsekvenser av otrygga anställningar.

I figur 5.1. sammanfattas de konsekvenser av otrygga anställningar som vi har lyft i denna rapport, vilket är långt ifrån alla. Konsekvenser som drabbar den otryggt anställda handlar bland annat om svårigheter att skaffa bostad och planera sitt liv, liksom ett sämre skyddsnät vid sjukdom och arbetslöshet. Graden av flexibel arbetskraft påverkar hela arbetsplatser, där en hög andel tillfällig bemanning innebär ökad risk för personalbrist, konkurrens mellan anställda, sämre relationer med arbetsledning och en ökad stress bland personalen. Detta innebär i sin tur ökade kostnader för arbetsgivaren på grund av såväl fler sjukskrivningar och högre personalomsättning. Dessutom minskar effektiviteten för företaget, kompetens går förlorad och arbetsgivare får svårare att rekrytera kunnig personal när allt som erbjuds är en otrygg anställning.

Den ökade otryggheten innebär i slutändan att hela samhället påverkas. Den polariserade arbetskraften medför i förlängningen en ökad ojämlikhet. Majoriteten av de anställda inom detaljhandeln är kvinnor och arbetare. Det är också dessa som framförallt har de otrygga anställningarna i branschen. Tidigare studier visar dessutom att unga och personer med utländsk bakgrund i högre utsträckning är utsatta för otrygga anställningsvillkor. Klyftan mellan redan ojämlika grupper ökar därmed alltmer i och med den växande otryggheten på arbetsmarknaden. Även fackföreningsrörelsen påverkas i och med att otryggt anställda är svårare att rekrytera på grund av sin svaga anknytning till arbetsmarknaden. Rädslan hos otryggt anställda att förlora sina jobb riskerar även att leda till tysta arbetsplatser där fackklubbarna blir allt svagare och de anställda inte vågar påtala brister i arbetsmiljön. En försvagad fackföreningsrörelse innebär i sin tur en ökad ojämlikhet på såväl arbetsmarknaden som i samhället.

5.2. Trygga villkor lönar sig

Varför väljer då så många arbetsgivare den flexibla bemanningen trots att det innebär negativa konsekvenser inte bara för de anställda utan även för själva företaget? Zeynep Ton menar i boken "The Good Jobs Strategy" att anledningen är att arbetsgivare ser minskade personalkostnader som ett sätt att konkurrera med andra företag på marknaden. Genom att spara in på såväl antalet anställda som goda arbetsvillkor kan företagen kortsiktigt öka sina vinster. Långsiktigt så förlorar dock arbetsgivarna på den flexibla bemanningen menar Ton. Hennes studie av olika företag visar att de otrygga anställningarna påverkar försäljningssiffrorna negativt. Den otränade flexibla arbetsstyrkan har sämre produktkunskap, är mindre effektiv och gör mer fel än ordinarie personal. Dessutom så påverkar otrygga villkor med opålitliga scheman, korta pass och dåliga anställningsförhållanden de anställdas arbetsmoral negativt. En stor flexibel arbetsstyrka innebär således försämrad service och därmed minskad försäljning. Ton ifrågasätter hela synsättet på personalkostnader som just "kostnader". Istället bör de ses som investeringar som driver upp försäljningen och ökar profiten. Investeringar i fler anställda och bättre villkor bidrar till bättre service och lägre personalomsättning där kunnig personal stannar kvar i företaget.³³

I resultaten från skyddsombudsenkäten kunde vi se ett samband mellan arbetsplatser med en hög andel tidsbegränsat anställda och upplevelsen av en sämre och otryggare arbetsmiljö. Undersökningen visade också på motsatsen; arbetsplatser med inga eller låg grad visstidsanställda upplevs ha en betydligt tryggare arbetsmiljö. Otrygga anställningsvillkor förekom i mycket lägre utsträckning vilken resulterade i att personalbrist inte var lika vanligt, konkurrens mellan anställda om arbetstimmar var ovanligare och relationen mellan tillsvidareanställda och arbetsledning bättre. Inte minst var sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa betydligt mindre vanligt. Att anställda generellt mår bättre och är nöjdare på arbetsplatser med tryggare villkor blir därmed tydligt. Det finns många studier som visar på sambandet mellan nöjd personal och nöjda kunder. I en forskningsrapport från Handels Utvecklingsråd visar man på sambandet mellan butiksmedarbetarnas tillfredsställelse och kundernas nöjdhet i detaljhandeln. Anställda som trivs på jobbet tenderar att engagera sig mer i butikens bästa vilket leder till nöjda och lojala kunder. För att personalen ska vara nöjd krävs bland annat goda relationer mellan anställda och mellan personal och ledning. Personal som känner att de värdesätts, får ansvar och får utvecklas i arbetet trivs generellt bättre.³⁴

³³ Ton, Z. (2014), The Good Jobs Strategy. How the smart companies invest in employees to lower costs & boost profits, MIT Sloan School of Management

³⁴ Wickelgren, M. m.fl. (2012), Personalledning i detaljhandeln. Ledarskap och medarbetarskap i svenska butiker, Handels utvecklingsråd

Det finns all anledning att tro att god kundservice blir ett allt viktigare konkurrensverktyg inom handeln. Inte minst med tanke på den växande e-handeln.³⁵ När allt fler börjar handla på nätet, där priserna många gånger är lägre, blir god kundservice av allt större vikt för den fysiska butikens framtida överlevnad. Att det finns kompetent och kunnig personal att fråga om hjälp i butiken är viktigt för att få nöjda kunder. Och för det krävs investeringar i god bemanning och personal med trygga villkor.

5.3. Vägar mot en bättre arbetsmarknad

Otrygga anställningar är lika vanliga som normanställningar är ovanliga i detaljhandeln. Det framställs ofta från arbetsgivarhåll som att de otrygga anställningarna är en förutsättning för att nå lönsamhet inom branschen. Men det behöver inte vara så. Det finns arbetsgivare som klarar av att erbjuda trygga villkor till sina anställda samtidigt som deras verksamhet är lönsam. Otrygghet är därmed inte någon naturlag i detaljhandeln.

En tryggare arbetsmarknad för de anställda inom detaljhandeln innefattar alltifrån fler normanställningar och slopande av de otryggaste formerna av anställningar till starkare skydd mot hyvlingar i arbetstiden och bättre arbetsmiljöer. För att nå detta krävs förstärkningar av skyddet för de anställda i såväl lagstiftning som i kollektivavtal. Nedan diskuteras några av de förändringar som vi ser som förutsättningar för en tryggare arbetsmarknad.

5.3.1. Tillsvidareanställning som norm

Detaljhandeln är den bransch som har störst antal tidsbegränsat anställda på arbetsmarknaden.³⁶ Som vi har sett tidigare i rapporten är arbetare i högre utsträckning än tjänstemän anställda på de allra otryggaste formerna av visstidsanställningar. Anställningsformer som dessutom har ökat markant över tid. Rapporten visar att visstidsanställda i högre utsträckning lider av såväl psykisk som fysisk ohälsa. En hög andel visstidsanställningar är dessutom en hälsofara för fler än de otryggt anställda. Hela arbetsplatser påverkas negativt av en hög andel otryggt anställda och våra skyddsombud vittnar om att sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa är betydligt vanligare på arbetsplatser med många visstidsanställda.

Tidsbegränsade anställningar bör endast kunna användas när behovet av arbetskraft är tillfälligt. Det ska krävas objektiva skäl för att anställa tidsbegränsat. Detta innebär att anställningsformen allmän visstid bör avskaffas i både lag och avtal. Vad gäller övriga tidsbegränsade anställningar behöver det regleras i kollektivavtal vilka anställningsformer som tillåts samt hur och när de kan tillämpas. LAS ska därmed endast reglera tillsvidareanställningar och det ska vara upp till parterna i respektive bransch att komma överens om vilka former som passar just den branschen.

Ett avskaffande av allmänna visstidsanställningar skulle innebära att arbetsgivare inte längre kan anställa tidsbegränsat för att täcka permanent arbetskraftsbehov. Genom regleringar av en minsta respektive högsta tidsgräns av tidsbegränsade anställningar skulle även det missbruk av visstidsanställningar i form av bland annat dagskontrakt, sms-anställningar och staplingar av visstidsanställningar som i dag existerar försvinna från arbetsmarknaden. Normen om

³⁵ Enligt HUI Research ökade e-handeln med 16 procent under 2014. HUI Research, E-barometern helårsrapport 2014.

³⁶ Larsson, Mats (2014), Anställningsformer år 2014, LO

tillsvidareanställningar skulle därmed gälla i enlighet med den ursprungliga tanken vid införandet av LAS.

5.3.2. Heltid som norm

Deltidsanställningar är, liksom tidsbegränsade anställningar, vanligare inom kvinnodominerade branscher. Detaljhandeln är den bransch på arbetsmarknaden med högst andel deltidanställningar.³⁷ Det ofrivilliga deltidarbetandet är utbrett i detaljhandeln och en stor del av de som arbetar deltid skulle vilja jobba heltid ifall de fick möjligheten. Som vi såg i föregående kapitel så är missnöjet över att få jobba för få timmar betydligt vanligare på arbetsplatser där det jobbar många visstidsanställda. Detta hör ihop med att arbetsgivare som i högre utsträckning använder sig av en flexibel arbetsstyrka har en tendens att anställa fler istället för att sprida ut överskott av arbetstimmar på deltidanställda. Genom att anställa "fler huvuden" så ökar arbetsgivaren flexibiliteten i bemanningen ytterligare. Det är inte ovanligt med arbetsplatser där samtliga arbetstagare arbetar deltid.

Många deltidanställda kan i dag inte leva på sina löner samtidigt som de har svårt att ta fler jobb på grund av den flexibla arbetstiden. Få schemalagda arbetstimmar och mycket mertidsarbete gör det svårt att planera både sin privatekonomi och sin fritid. Handels nuvarande detaljhandelsavtal möjliggör redan stor flexibilitet för arbetsgivarna i och med att veckoarbetstiden för heltidsanställda kan variera med +/- 9 timmar per vecka så länge årsarbetstiden stämmer överens med den anställdes sysselsättningsgrad. Med andra ord har arbetsgivarna redan en stor flexibilitet vad gäller bemanning, vilket gör slentrianmässiga deltidanställningar ännu svårare att motivera utifrån sakliga skäl. Det behövs en tydlig och avtalad norm för att anställningar ska vara på heltid. Arbetsgivare måste kunna planera sin bemanning på så vis att så många som möjligt av de arbetstagare som så önskar erbjuds heltidsarbete. Vid behov av ökad arbetskraft ska arbetsgivaren i första hand kontrollera ifall det går att öka sysselsättningsgraden för deltidanställda.

Ett annat problem som är vanligt inom detaljhandeln är att arbetsgivare vid omregleringar och omorganisationer skär ned arbetstimmar för de anställda. Det kan till exempel innebära att anställda från en dag till en annan kan få halverad arbetstid. Nedskärningar av detta slag bidrar dels till ökad stress på grund av den personalbrist som ofta blir resultatet av dylika omregleringar. Dels innebär det en enorm otrygghet för den anställda med dagens anställningsskydd som enbart täcker in anställningen som sådan och inte dess sysselsättningsgrad. Nedskärningar av anställdas sysselsättningsgrad ska likställas med arbetsbrist och därmed ska samma regelverk gälla som vid uppsägningar. LAS bör därför ses över så att regelverket vad gäller arbetsbrist går att tillämpa även vid fall där arbetsgivaren hyvlar i de anställdas arbetstimmar.

5.3.3. Ökat inflytande och bättre arbetsmiljö

I rapporten visar vi på konsekvenserna av de otrygga anställningsvillkoren. Både forskning och Handels skyddsombud pekar på samma sak: otrygga anställningsvillkor resulterar i en otrygg arbetsmiljö. Den flexibla bemanningsstrategi som arbetsgivare inom detaljhandeln i allt högre utsträckning använder sig av leder i slutändan till en ökad stressnivå och högre psykisk ohälsa hos såväl tidsbegränsat anställda som tillsvidareanställda. Det krävs därför ett ökat fackligt

³⁷ Larsson, Mats (2015), Arbetstider år 2015, LO

inflytande över grundbemanningen på arbetsplatserna för att säkerställa att den är tillräcklig och inte leder till en ohälsosam arbetsbelastning. Bland annat ska arbetsgivaren årsvis ta fram en plan för det kommande årets bemanning. Den lokala arbetstagarorganisationen ska också få insyn i vilka arbetstagare som företaget anställer med tidsbegränsade kontrakt och löpande ges möjlighet till samråd om bemanningen i företaget.

Den 31 mars 2016 börjar Arbetsmiljöverkets nya föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö att gälla. Den innehåller bland annat förstärkta regler kring arbetsbelastning och arbetstider samt förtydliganden om att arbetstagarna ska ha möjlighet att medverka i arbetet för att ta fram mål för en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö. Tillämpningen av denna föreskrift är av stor vikt i arbetet för att kunna stärka det fackliga inflytandet för en tryggare och hälsosammare arbetsmiljö. Parterna skulle gemensamt tjäna på att ta fram anvisningar för hur föreskriften ska tillämpas på arbetsplatserna. Det skulle behöva sättas gränsvärden för när arbetsorganisationen blir sådan att den riskerar att utveckla skadliga arbetsmiljöer.

5.4. Framtida arbete

I den här rapporten har vi undersökt sambandet mellan den växande otryggheten i detaljhandeln och otrygga arbetsmiljöer. En viktig del i arbetet för en tryggare arbetsmarknad är att otrygga anställningsvillkor och dess konsekvenser diskuteras alltmer. Det behövs fler studier på hur bland annat arbetsmiljön och den psykiska hälsan hos anställda påverkas av otrygga anställningsvillkor, liksom hur företag långsiktigt tjänar på att erbjuda trygga villkor. För fackföreningsrörelsen är det också av största vikt att lyfta frågan om otryggt anställda i ännu högre utsträckning. Det innebär i längden en starkare facklig organisering med en tryggare arbetsmarknad för alla. Något som i förlängningen är avgörande för ett mer jämlikt samhälle.

Källförteckning

Tryckta källor

- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000), *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Arbete och hälsa nr 2000:9.
- Bernhardtz, V. och Henningsson, T. (2015), *En för alla, alla för vem?*, Stockholm: Katalys.
- Bernhardtz, V. och Olme, E. (2013), *Vilken arbetsmarknad ska vi ha?*, Stockholm: Katalys.
- Bernhardtz V (2012), *Otrygg på jobbet, otrygg i systemet*, Stockholm: Arena Idé.
- Boman, J., Carlén, S. & Strömbäck, A. (2012), *Utarbetad eller utbytbar?*, Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Boman, J. & Strömbäck, A. (2014), *Otrygghet och flexibilitet*, Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Carlén, S. & Berg, E. (2015), *I arbete eller åtgärd?*, Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Departementsserien, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar* (Ds 2015: 29).
- Granskningsnämnden för radio och tv, Beslut 2015-11-09, DNR: 15/00717.
- HUI Research, E-barometern helårsrapport 2014.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2009), Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor, i Berglund, T. & Schedin, S. (red), *Arbetslivet*, Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, K. (2001), *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*, IFAU.
- Jalali, S. & Wingborg, M. (2013), *Stoppa skitlivet*, Stockholm: Arena Idé.
- Karlsson, P. & Karlsson, S. (2015), *Visstidsanställningar – stärker företagens konkurrenskraft och skapar jobb*, Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Lag (1982:80) om anställningsskydd.
- Larsson, M (2015), *Arbetstider år 2015*, Stockholm: LO, Arbetslivsenheten..
- Larsson, M. (2014), *Anställningsformer år 2014. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön 1990-2014*, Stockholm: LO, Arbetslivsenheten.
- Låstad, L. (2015), *Job insecurity climate. The nature of the construct, its associations with outcomes, and its relation to individual job insecurity*, Stockholm: Stockholms universitet, psykologiska institutionen.
- Regeringens proposition 1996/97:16, En arbetsrätt för ökad tillväxt.

SBU (2014) *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). SBU-rapport nr 223.

Ton, Z. (2014), *The Good Jobs Strategy. How the smart companies invest in employees to lower costs & boost profits*, MIT Sloan School of Management.

Wall, A. (2014), *Är det här okej? En rapport om villkoren för visstids- och timanställda*, Stockholm: Kommunal.

Waenerlund, A-K. (2013), *Temporary Employment and illness*, Umeå: Umeå universitet, Institutet för folkhälsa och klinisk medicin.

Wickelgren, M., Kazemi, A., Andersson, T. & Tengblad, S. (2012), *Personalledning i detaljhandeln. Ledarskap och medarbetarskap i svenska butiker*, Handelsns utvecklingsråd.

Statistiska källor

SCB, Arbetskraftsundersökningar (AKU), egen beställning.

Handelsanställdas förbund, enkätundersökning skyddsombud december 2015.

Internetkällor

TCO (2015-05-20), Ökad trygghet för visstidsanställda,
<http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid/> (besökt 2016-02-04).

Handelsfacket på Youtube,
<https://www.youtube.com/user/Handelsfacket> (besökt 2016-02-04).

Handelsnytt (2015-09-10), Inga hyvlingar på Elgiganten Halmstad,
<http://www.handelsnytt.se/inga-hyvlingar-pa-elgiganten-halmstad> (besökt 2016-02-11).

Handelsnytt (2015-09-18), Coops neddragning av arbetstider till AD,
<http://www.handelsnytt.se/coops-neddragning-av-arbetstider-till-ad> (besökt 2016-02-08).

Handelsnytt (2016-02-02), När tryggheten försvann i ett enda slag,
<http://www.handelsnytt.se/nar-tryggheten-forsvann-i-ett-enda-slag> (besökt 2016-02-04).



Du når Handels Direkt på 0771-666 444

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljön, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar 8-18 på 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbund