

# Är det här okej?

– en rapport om villkoren för visstids-  
och timanställda.



**VÄLJ**  
**VÄLFÄRDEN**  
2014



# Är det här ok?

- en rapport om de visstids- och timanställdas verklighet

av Annakarin Wall, Kommunal 2014

## Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	5
Bakgrund till rapporten.....	6
Källor .....	6
Begrepp i rapporten .....	6
1. Visstidsanställningarna fortsätter att öka .....	7
2. Färre timmar och fler delade turer för de med otrygg anställning ....	10
3. Visstids- och timanställda har svårare att förhandla lön.....	15
4. Lika motiverade men oroligare för arbetslöshet .....	17
5. Sämre förmåner.....	20
6. Slutsatser .....	22
7. Kommunals krav .....	23

## Sammanfattning

Den här rapporten handlar om Kommunals visstids- och timanställda medlemmars situation inom äldreomsorgen. Nedan följer en kort sammanfattning av rapporten:

- Över 55 procent av de visstids- och timanställda som arbetar inom äldreomsorgen har en omsorgsutbildning eller motsvarande. För Kommunals medlemmar är utbildning ingen garanti för att få en tillsvidareanställning. 65 procent av de visstidsanställda och 55 procent av de timanställda är omsorgsutbildade eller motsvarande.
- Var femte timanställda har fler än ett arbete. Eftersom timanställda arbetar deltid i större utsträckning än både visstidsanställda och tillsvidareanställda är det över 20 procent av de timanställda som har ytterligare ett arbete.
- Visstids- och timanställda arbetar oftare delade turer än tillsvidareanställda. 53 procent av de visstidsanställda och 60 procent av de timanställda arbetar delade turer. Motsvarande siffra för tillsvidareanställda är nästan 45 procent.
- 50 procent av de visstidsanställda och 70 procent av de timanställda har inte haft medarbetarsamtal med sin närmaste chef under de senaste 12 månaderna. Medarbetarsamtalet är grunden för kompetensutveckling och lön. Därför är det svårt för anställda med en otrygg anställning att förhandla sin lön.
- Visstidsanställda har betydligt mindre i lön än tillsvidareanställda. Visstidsanställda har en genomsnittlön på cirka 19 500 kronor i månaden. Det är 3 400 kronor mindre i månaden än vad tillsvidareanställda tjänar. Om hänsyn tas till att visstidsanställda i mycket större utsträckning arbetar deltid är skillnaden i faktiskt arbetsinkomst nästan 10 500 varje månad mellan en visstidsanställd och en tillsvidareanställd.
- Visstids- och timanställda har inte samma möjligheter till kompetensutveckling som tillsvidareanställda. Drygt 50 procent av de tillsvidareanställda har under det senaste året gått någon utbildning eller kurs. Motsvarande siffra för visstids- och timanställda är 40 respektive 35 procent.
- Drygt 40 procent av de visstids- och timanställda oroar sig för att bli arbetslösa. Motsvarande siffra för de tillsvidareanställda är 15 procent.
- Visstids- och timanställda har sämre förmåner än tillsvidareanställda. Cirka 40 procent av de visstidsanställda och 25 procent av de timanställda har tillgång till friskvårdsbidrag. Motsvarande siffra för de tillsvidareanställda är 70 procent.
- Runt 40 procent av de visstids- och timanställda har inte tillgång till arbetskläder. Det är problematiskt ur flera aspekter. Dels är det ohygieniskt och dels är det en kostnadsfråga för medlemmarna.
- 25 procent av de timanställda vill inte arbeta kvar i branschen eller yrket om tre år. För de tillsvidareanställda och timanställda är motsvarande siffra 20 procent. Det är oroande att så många som arbetar inom äldreomsorgen inte ser en framtid inom yrket eller branschen.

## Bakgrund till rapporten

Hösten 2013 släppte Kommunal rapporten ”Visstid på livstid? – en rapport om de otrygga anställningarna”. Den rapporten behandlade visstidsproblematiken på en aggregerad nivå. Den här rapporten undersöker hur otrygga anställningar påverkar Kommunals medlemmar som arbetar inom äldreomsorgen.

I rapporten ”Visstid på livstid?” konstaterades att visstidsanställningarna ökar. 2008 var drygt 128 000 personer visstidsanställda inom Kommunals organisationsområde. 2013 var siffran nästan 156 000. Under den senaste femårsperioden har andelen visstidsanställda som arbetar inom Kommunals yrken i kommuner och landsting ökat med sex procentenheter. Från 25 procent till 31 procent.

Det är ingen explosionsartad utveckling, utan mer en smygande förändring av den svenska arbetsmarknaden. Men utvecklingen är tydlig. Det har blivit en betydligt otryggare arbetsmarknad för de som arbetar inom många av Kommunals yrken. Därför är det viktigt att undersöka visstids- och timanställdas situation på arbetsplatserna.

## Källor

Den viktigaste källan till information är den undersökning som Kommunal genomförde hösten 2012 med medlemmar som arbetar inom barn- och äldreomsorgen. I den intervjuades drygt 10 000 medlemmar, varav 5 700 jobbade inom äldreomsorgen. Det är emellertid viktigt att understryka att i denna undersökning var det Kommunals medlemmar som intervjuades. De är oftare tillsvidareanställda och arbetar oftare heltid i jämförelse med anställda som är oorganiserade. Vidare används egna beräkningar gjorda utifrån Kommunals lönestatistik samt statistik från Statistiska centralbyrån (SCB).

## Begrepp i rapporten

I rapporten används begreppen tillsvidareanställning, visstidsanställning och timanställning. En tillsvidareanställning är en fast anställning. Visstidsanställning används som samlingsbegrepp för vikariat och allmän visstidsanställning. Med timanställning menas de medlemmar som hoppar in och arbetar på timmar i verksamheterna efter behov.

På några ställen i rapporten används också begreppen trygg och otrygg anställning. Med trygg anställning menas de som har en tillsvidareanställning och otrygg anställning är ett samlingsnamn för visstids- och timanställda.

På de flesta ställen i rapporten redovisas timanställda separat från de som har en allmän visstidsanställning eller ett vikariat. Det är för att de många gånger har en än otryggare situation och en svagare anknytning till arbetsmarknaden i jämförelse med de som har en annan form av visstidsanställning. Därför är det intressant att undersöka om det finns skillnader även mellan dem som har en otrygg anställning.

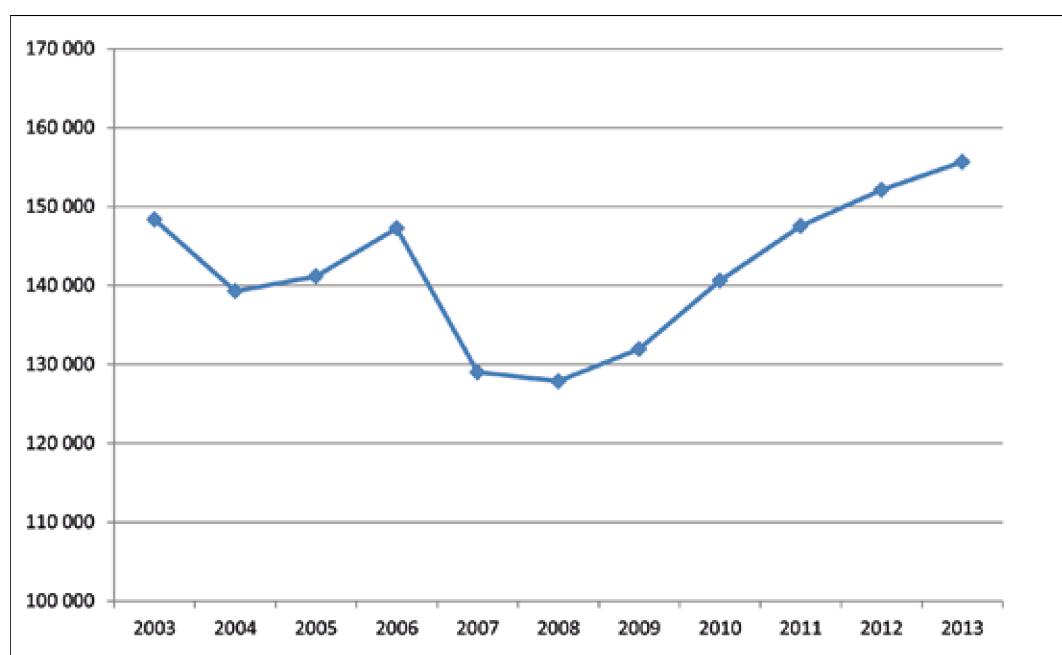
Med Kommunals organisationsområde menas alla anställda i arbetaryrken i kommunal sektor, både medlemmar och oorganiserade.

## 1. Visstidsanställningarna fortsätter att öka

Visstidsanställningarna fortsätter att öka i antal för femte året i rad i yrken inom Kommunals organisationsområde. Som framgår av diagram 1.1 var antalet visstidsanställda högt även i början av 2000-talet, men minskade successivt mellan 2003 och 2008. Då sker ett trendbrott och antalet visstidsanställda inom verksamheterna började åter öka. 2013 var nästan 156 000 personer visstidsanställda, 27 800 fler än det var 2008.

Den här negativa utvecklingen hänger med stor sannolikhet samman med den nya anställningsformen, allmän visstidsanställning, som trädde i kraft 2007. Den förändringen gjorde det möjligt för arbetsgivare att visstidsanställa under längre perioder än tidigare.

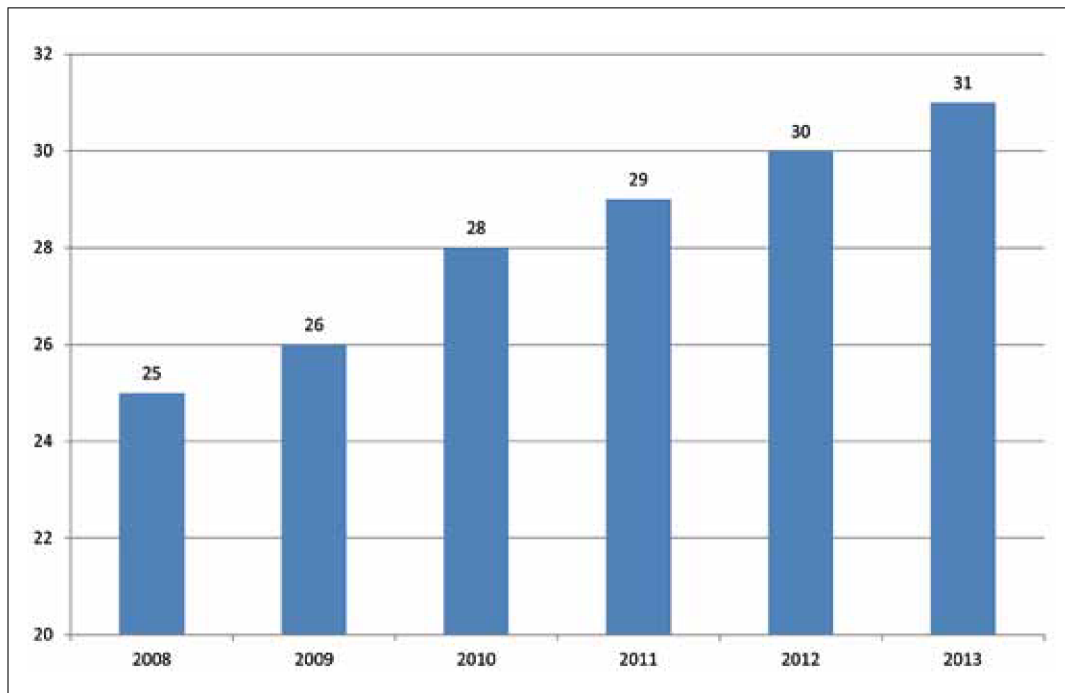
Diagram 1.1 Antalet visstidsanställda i arbetaryrken, kommunal sektor, 2003-2013



Källa: egna beräkningar, Kommunals lönestatistik, 2013

Som framgår av diagram 1.2 har även andelen visstidsanställda ökat. 2008 var 25 procent av de anställda inom Kommunals organisationsområde i kommunsektorn visstidsanställda. 2013 var det 31 procent. Det innebär att antalet personer som är tillsvidareanställda minskar samtidigt som antalet visstidsanställda ökar. År 2008 var 382 000 arbetare tillsvidareanställda. Motsvarande siffra 2013 var närmare 350 000 personer. Det är en minskning med över 32 000 tillsvidareanställda under en femårsperiod.

Diagram 1.2 Andelen visstidsanställda i arbetaryrken, kommunal sektor, 2008-2013.



Källa: egna beräkningar, Kommunals lönestatistik, 2013

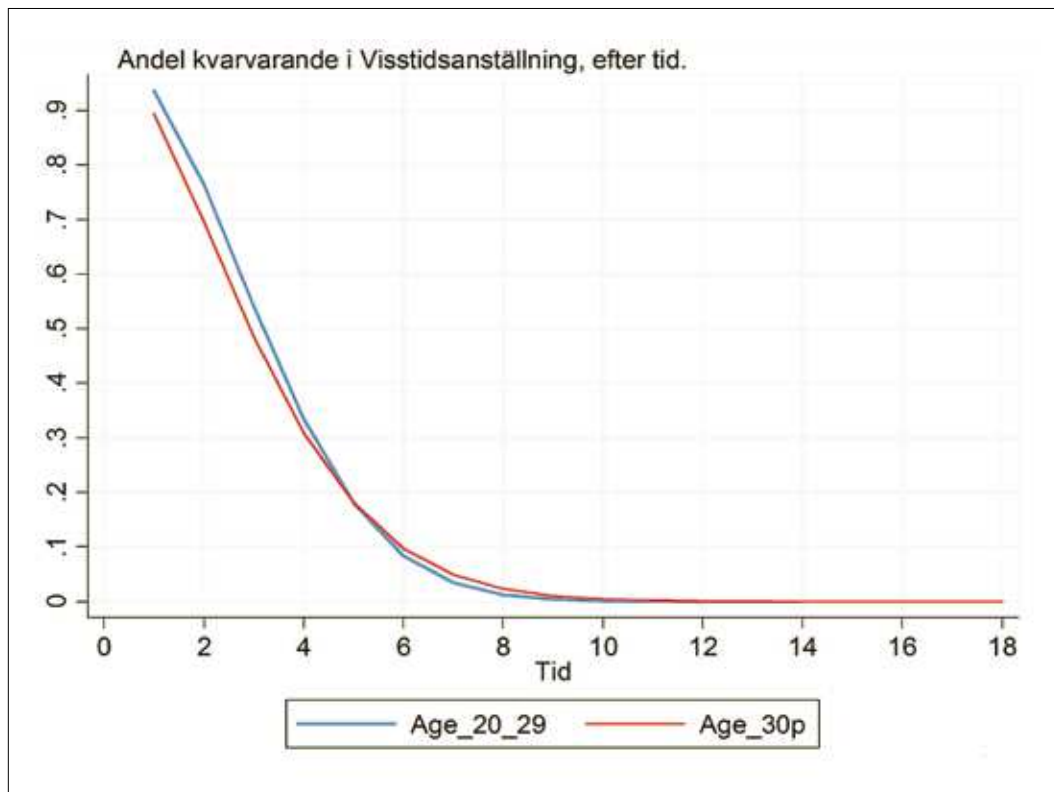
Det verkar också som om det hela tiden anställs nya personer eftersom personalomsättningen inom Kommunals organisationsområde är väldigt hög. 2013 var det en personalomsättning i Kommunals grupper på cirka 24 procent. Motsvarande siffra för tjänstemännen som arbetar i kommunal sektor var 8 procent. Det innebär alltså att var fjärde arbetare i kommunal sektor byts ut varje år i förhållande till knappt var tionde tjänsteman.

Hur lång tid tar det då för Kommunals medlemmar som påbörjar sitt yrkesliv som visstidsanställd, stannar kvar i kommunal sektor och så småningom får en tillsvidareanställning?

I diagram 1.3 följer vi Kommunals medlemmar som vid två eller fler tidpunkter varit med i statistiken under perioden 1994 till 2012, påbörjat sitt yrkesliv som visstidsanställd och sedan övergått till en tillsvidareanställning. Den blå linjen i diagrammet är de som är mellan 20 och 29 år, och den röda linjen är de som är 30 år eller äldre.



**Diagram 1.3** Antal år det tar för Kommunals medlemmar att gå från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning, 1994-2012.



Källa: egna beräkningar, Kommunals lönestatistik, 2012

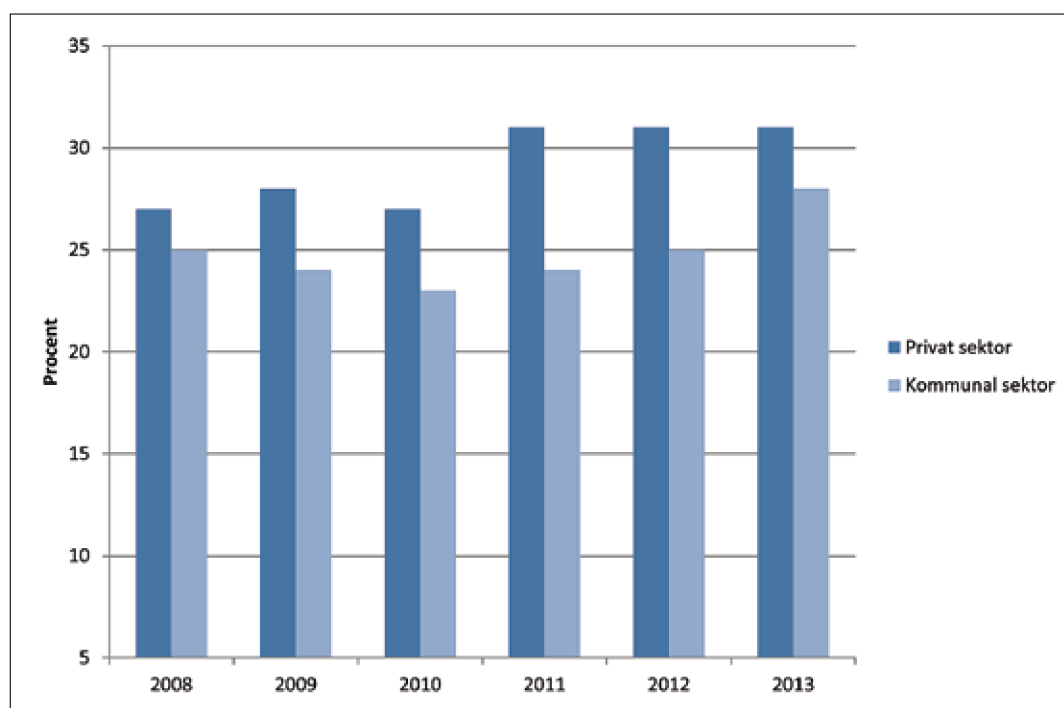
Diagrammet visar att efter tre år hade cirka 50 procent av de visstidsanställda medlemmarna bytt anställningsform till en tillsvidareanställning. Hälften av Kommunals visstidsanställda medlemmar var alltså fortfarande kvar i en otrygg anställning efter tre år. Efter ytterligare tre år har cirka 90 procent av de visstidsanställda bytt anställningsform. Det verkar inte vara någon större skillnad mellan de olika åldersgrupperna.

Även om det finns klara indikationer på att de medlemmar som stannar kvar inom Kommunals branscher har en karriär gällande anställningsform tar den resan för lång tid. Samtidigt vet vi också att de som är medlemmar i Kommunal i större utsträckning har trygga anställningar än de som är oorganiserade och sannolikt är mer bensägna att satsa på ett jobb i sektorn i framtiden. Om motsvarande beräkning kunnat göras på dem som inte är medlemmar ser bilden troligen ännu dystrare ut. Eftersom personalomsättningen är så pass hög är det rimligt att anta att de som har otrygga anställningar byts ut av arbetsgivarna, eller självmant väljer att sluta, och därför aldrig går från en otrygg till en trygg anställning.

## 2. Färre timmar och fler delade turer för de med otrygg anställning

Vi ska nu titta närmare på hur de med otrygga anställningar har det på arbetsplatsen i jämförelse med de som har en trygg anställning inom äldreomsorgen. Äldreomsorgen tillhör vård- och omsorgssektorn och utifrån statistik från Statistiska centralbyrån vet vi att det är en sektor där visstidsanställningarna är många. Som framgår av diagram 2.1 är andelen visstidsanställda något högre inom den privata sektorn i jämförelse med den kommunala, men både sektorerna är dåliga på att tillsvidareanställa sin personal. 2013 hade 31 procent av de anställda en visstidsanställning i den privata sektorn, motsvarande siffra för den kommunala sektorn var 28 procent.

**Diagram 2.1 Andelen visstidsanställda arbetare utifrån sektor, vård och omsorg, 2008 - 2013**



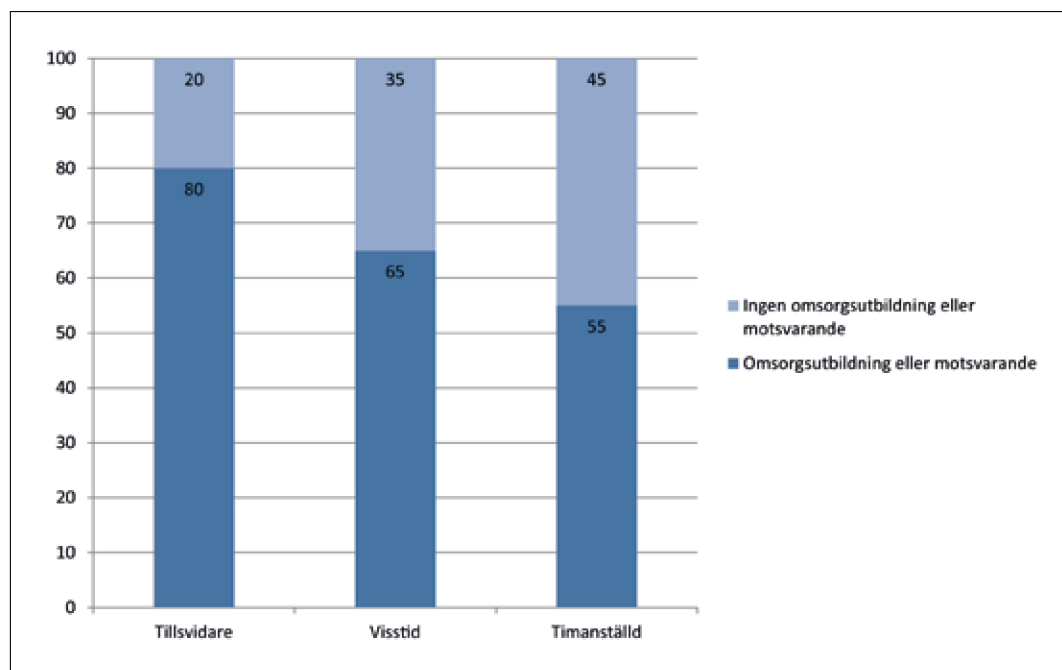
Källa: Arbetskraftundersökningen, SCB

Vad döljer sig bakom siffrorna på de visstidsanställda? Skiljer de sig åt som grupp i jämförelse med de som har en tillsvidareanställning? Vi ska nu titta närmare på hur de visstidsanställda, det vill säga de som har ett vikariat eller en allmän visstidsanställning, och timanställda som arbetar på timbasis efter behov, har det på sina arbetsplatser i jämförelse med tillsvidareanställda.

Hösten 2012 intervjuades nästan 6 000 av Kommunals medlemmar som arbetar inom äldreomsorgen, det vill säga både inom hemtjänst och på särskilt boende. Medlemmarna fick frågor som rörde bland annat anställningsförhållanden, arbetsmiljö och förmåner. Medlemmarna arbetade både inom kommunen och i privata företag samt i ideell sektor som exempelvis personalkooperativ. Det är deras verklighet som fortsättningen av den här rapporten beskriver.

När det gäller utbildningsnivå finns det skillnader. Drygt 80 procent av Kommunals tillsvidareanställda medlemmar som arbetar inom äldreomsorgen uppger att de har en omsorgsutbildning eller motsvarande. För visstidsanställda och timanställda är motsvarande siffra 65 respektive 55 procent.

**Diagram 2.2 Andelen med omsorgsutbildning eller motsvarande utifrån anställningsform, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen**

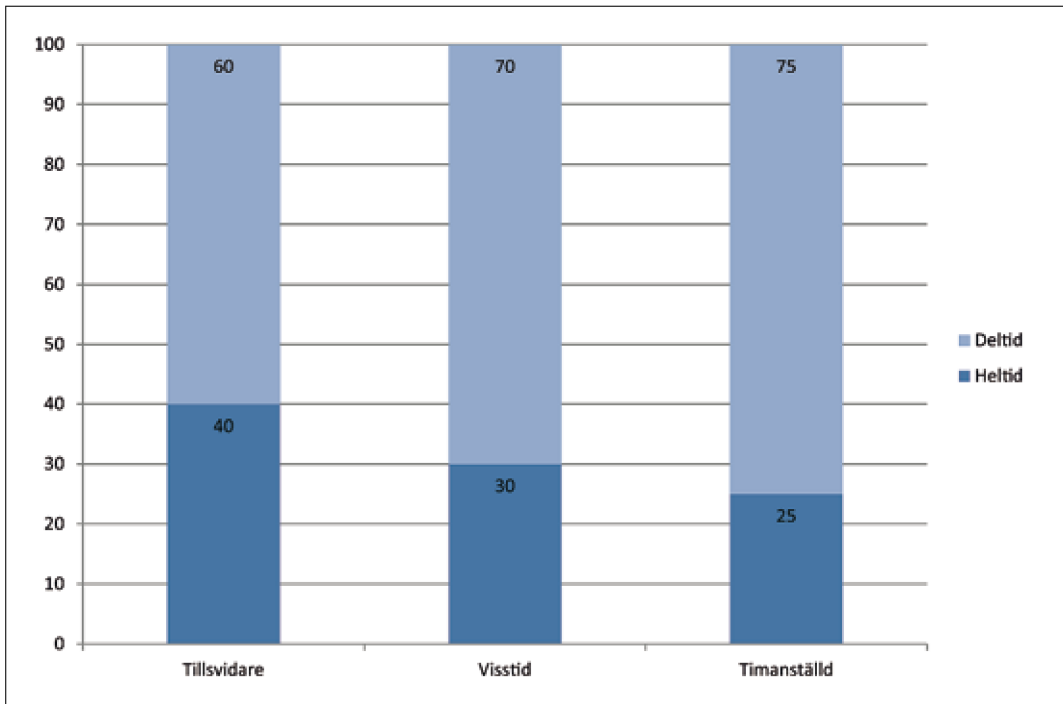


Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

Det är intressant att konstatera att 65 procent av de visstidsanställda och 55 procent av de timanställda har en omsorgsutbildning eller motsvarande. Självklart kan det vara så att det finns medlemmar som vill arbeta på timmar eller hoppa in på ett vikariat jämsides med exempelvis studier. Samtidigt uppger över hälften av de visstids- och timanställda att de har omsorgsutbildning eller motsvarande, vilket är en indikator på att de vill arbeta inom yrket men uppenbarligen har svårigheter att hitta ett fast arbete.

Det är ett välkänt faktum att visstids- och timanställda arbetar deltid i mycket större utsträckning än tillsvidareanställda. Så även inom äldreomsorgen. 40 procent av de tillsvidareanställda arbetar heltid. Det är en låg andel, men motsvarande andel för visstid- och timanställda är ännu lägre, 30 procent respektive 25 procent. Det framgår av diagrammet 2.3.

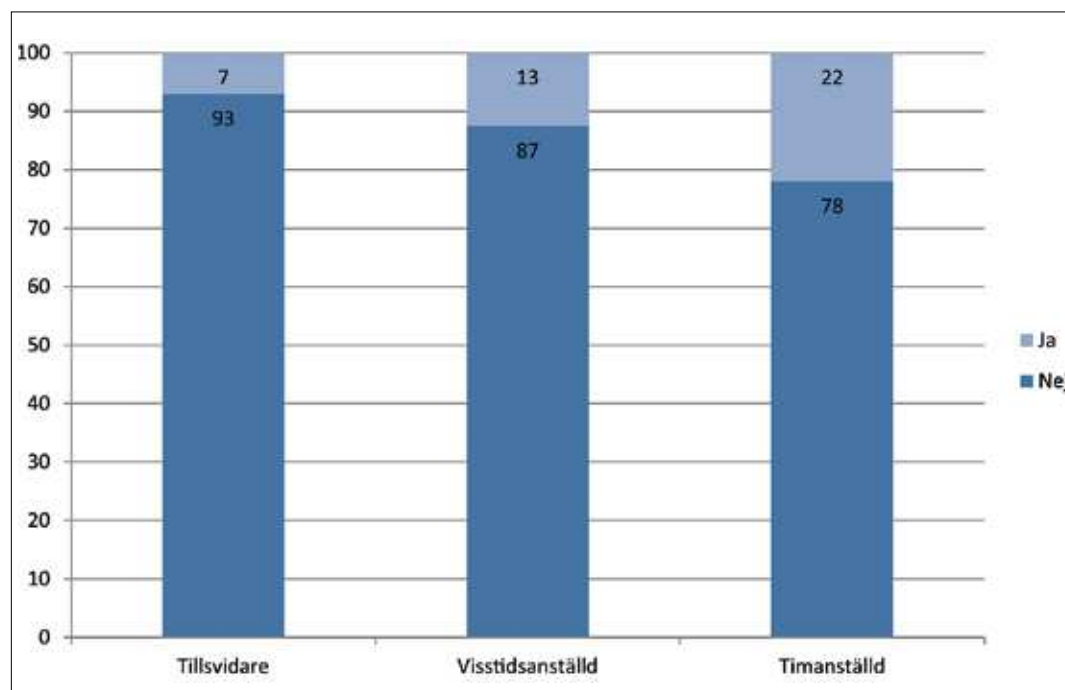
Diagram 2.3 Andelen hel- och deltidarbete utifrån anställningsform, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen



Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

Eftersom många av dem som arbetar inom äldreomsorgen arbetar deltid är det även intressant att undersöka om de anställda har ytterligare ett arbete vid sidan av den sysselsättning de betraktar som sitt ordinarie arbetet. Resultat visar att var tionde tillsvidare- och visstidsanställd har ett eller fler arbeten utöver sitt ordinarie. Det innebär att de antagligen vill arbeta fler timmar men inte har möjlighet på sin ordinarie arbetsplats. Mer än var femte timanställd har ett eller fler arbeten utöver sin ordinarie anställning. Det pekar mot att timanställda många gånger måste hoppa runt på olika arbetsplatser för att komma upp i fler arbetade timmar.

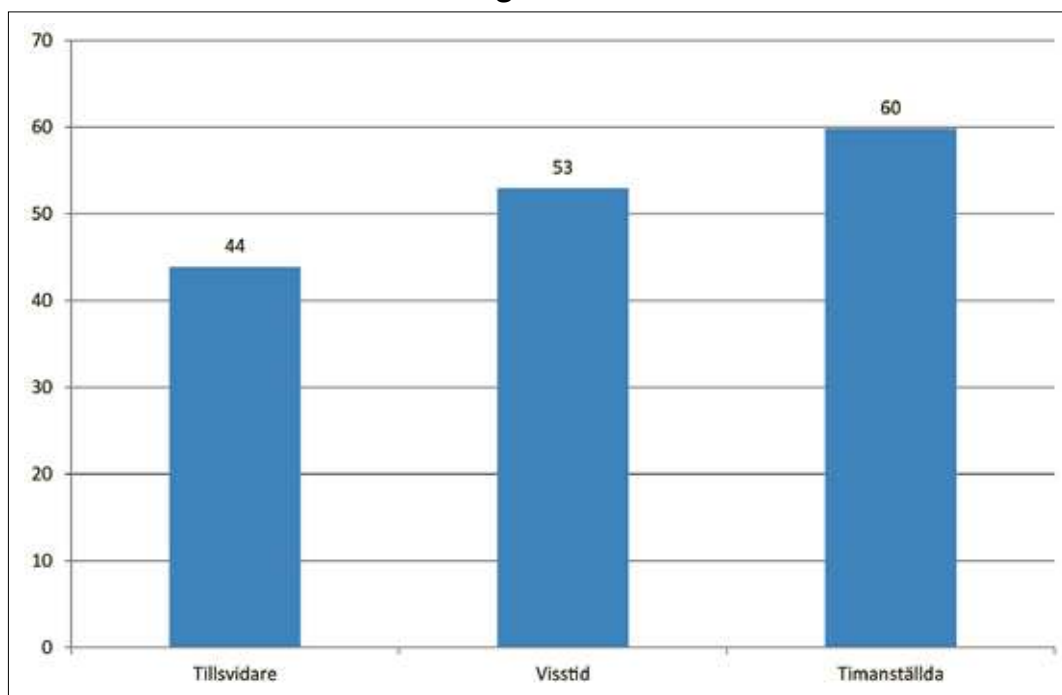
Diagram 2.4 Andelen anställda som har fler än en anställning utifrån anställningsform, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen



Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

Som framgår av diagrammet nedan arbetar dessutom visstids- och timanställda oftare delade turer. Med delade turer menas att arbetsdagen delas in i två eller flera pass med långa obetalda uppehåll mellan passen. Över 50 procent av de visstidsanställda och 60 procent av de timanställda arbetar delade turer. Motsvarande siffra för de tillsvidareanställda är 44 procent. Att betydligt fler av de som har en otrygg anställning i jämförelse med anställda som har en trygg anställning arbetar delade turer skulle kunna betyda att otryggt anställda har en svagare förhandlingsposition på arbetsplatsen och helt enkelt måste ta de arbetspass som erbjuds för att komma upp i fler arbetade timmar och få ut en högre lön.

Diagram 2.5 Andelen anställda som har delade turer utifrån anställningsform, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen



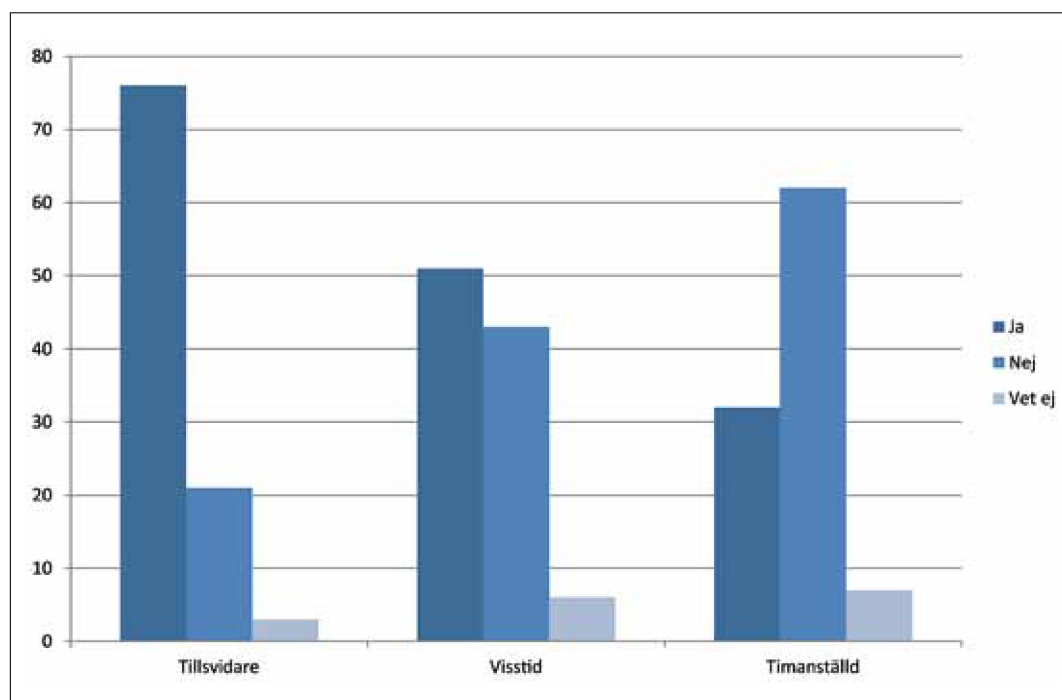
Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

### 3. Visstids- och timanställda har svårare att förhandla lön

Det finns ingen lag som reglerar att en anställd ska ha medarbetarsamtal följt av lönesamtal. Däremot står det ofta reglerat i samverkansavtal. Principen är att den anställde, oavsett anställningsform, ska ha ett medarbetarsamtal följt av ett lönesamtal under verksamhetsperioden.

Medarbetarsamtalet ska bland annat beröra arbetsinsats, arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter. När frågan ställdes till Kommunals medlemmar som arbetar inom äldreomsorgen om de under de senaste 12 månaderna haft medarbetarsamtal med sin chef svarade drygt 75 procent av de tillsvidareanställda att de haft det. Motsvarande siffra för visstidsanställda var cirka 50 procent och av de timanställda var det runt 30 procent som hade haft ett medarbetarsamtal med sin chef.

**Diagram 3.1 Andelen, utifrån anställningsform, som haft medarbetarsamtal med sin närmaste chef under de senaste 12 månaderna, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen**



*Källa:* Kommunals medlemsundersökning, 2012

Att andelen visstidsanställda och timanställda som har haft medarbetarsamtal med sin närmaste chef är lägre kan bero på att de arbetar deltid i större utsträckning än tillsvidareanställda. Därmed är de inte lika närvarande på arbetsplatsen. Samtidigt har visstidsanställda och timanställda rätt till löneförhöjning varje år samt till kompetensutveckling. Medarbetarsamtalet är grunden för detta. Därför är det viktigt att även visstids- och timanställda har medarbetarsamtal med sin närmaste chef.

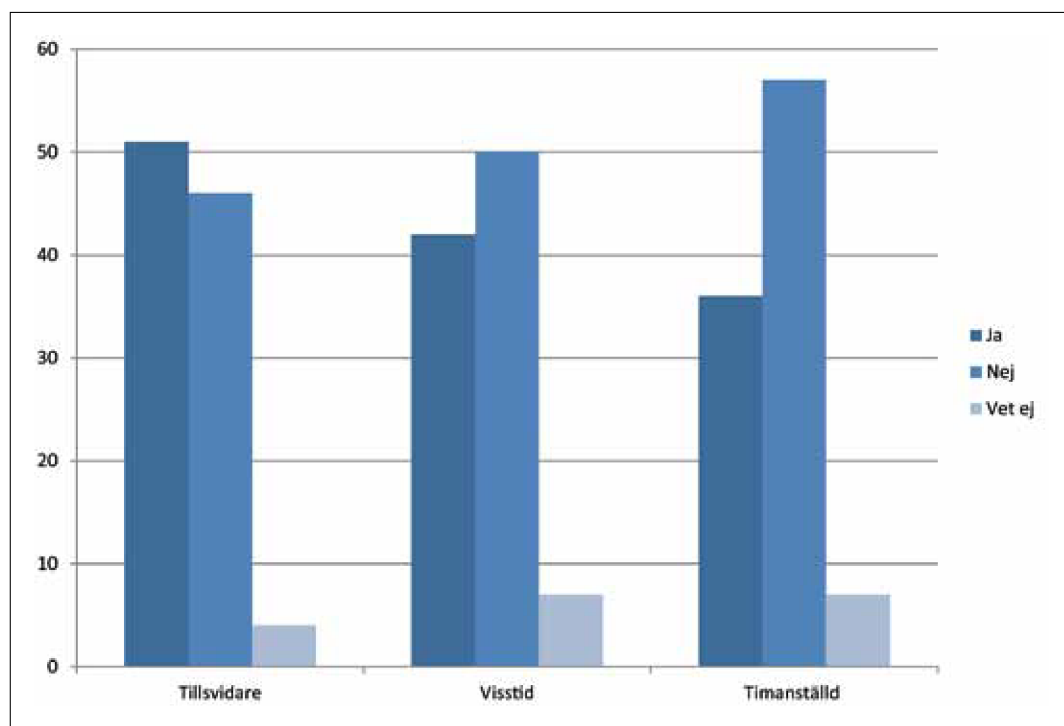
Eftersom medarbetarsamtalet ligger till grund för lönesamtalet är det tydligt att många visstidsanställda och timanställda inte får möjlighet att diskutera sin arbetsinsats med närmaste chef och därmed inte har samma förutsättningar som tillsvidareanställda att förhandla om sin lön.

Visstidsanställda tjänar sämre än tillsvidareanställda även när lönen räknas upp till heltid. Om vi granskar lönen för de som arbetar inom arbetaryrken i den kommunala sektorn har visstidsanställda i genomsnitt en lön på drygt 19 500 kronor i månaden och en tillsvidareanställd har i genomsnitt en lön på drygt 22 000 kronor i månaden. I genomsnitt får en visstidsanställd nästan 3 400 kronor mindre i lönekuvertet varje månad i jämförelse med en tillsvidareanställd.

Tar vi också hänsyn till att en tillsvidareanställd i betydligt större utsträckning arbetar deltid är gapet i lön mellan den som har en otrygg anställning i jämförelse med de som har en trygg anställning betydligt större. Skillnaden i faktisk arbetsinkomst mellan en visstidsanställd och en tillsvidareanställd blir då hela 50 procent. I snitt får en visstidsanställd ut cirka 10 500 kronor mindre i månaden i jämförelse med en tillsvidareanställd. Det är svårt att överleva på en så låg lön och det påverkar bland annat den framtida pensionen.

En annan viktig aspekt med medarbetarsamtalet är att diskutera kompetensutveckling. Att visstids- och timanställda inte har samma möjligheter till kompetensutveckling som tillsvidareanställda blir tydligt när medlemmarna tillfrågades om de fått gå någon utbildning eller kurs under de senaste tolv månaderna. Endast drygt 50 procent av de tillsvidareanställda hade fått möjlighet till kompetensutveckling under de senaste 12 månaderna. Motsvarande siffra för tillsvidareanställda är drygt 40 procent och cirka 35 procent för de timanställda.

**Diagram 3.2 Andelen, utifrån anställningsform, som har gått någon utbildning/kurs under de senaste 12 månaderna, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen**



Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

I Kommunals medlemsundersökning ställdes också frågor angående närmaste chefs generella ledaregenskaper, möjligheter att nå sin chef vid behov och förtroendet för högsta ledningen. Här är det inte några större skillnader mellan de olika anställningsformerna. Runt 40 procent är nöjda med sin chefs generella ledaregenskaper, runt 30 procent är neutrala och cirka 15 procent är missnöjda. Gällande svaren på de andra frågorna om möjligheter att nå sin chef vid behov och förtroendet för högsta ledningen fanns det inga nämnvärda skillnader i svaren utifrån anställningsform.



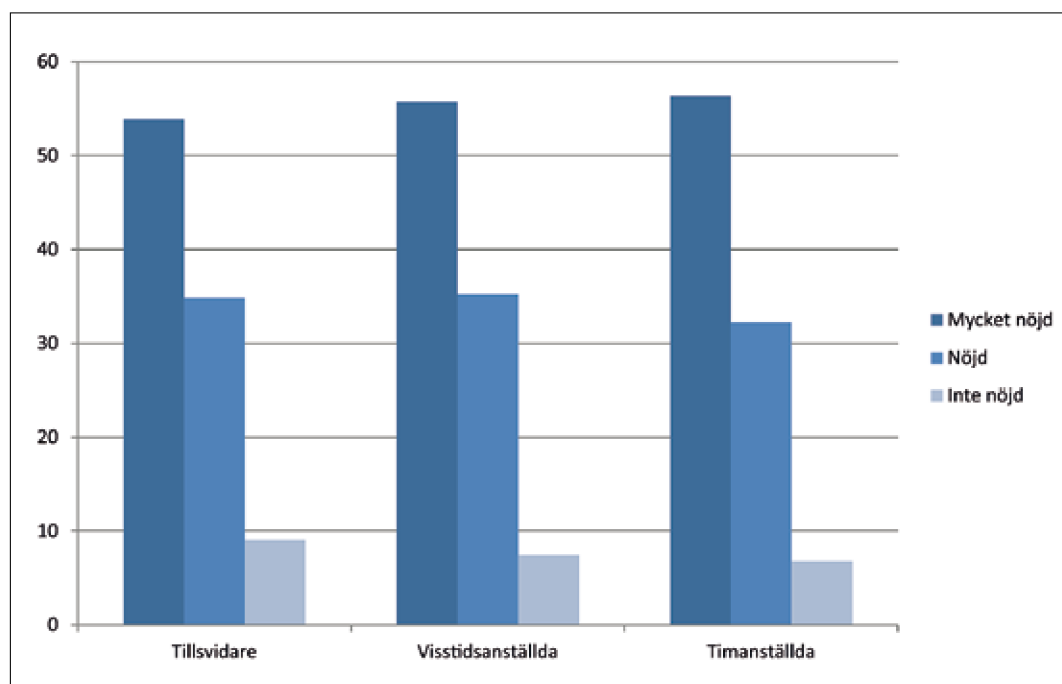
## 4. Lika motiverade men oroligare för arbetslöshet

Hur har då de visstids- och timanställda det på arbetsplatsen i jämförelse med de tillsvidareanställda? Det är faktiskt så att de tillsvidareanställda upplever sitt arbete som jäktigare än de som har en otrygg anställning. 45 procent av de tillsvidareanställda upplever sitt arbete jäktigt i stort sätt varje dag. Motsvarande siffra för visstids- och timanställda är lägre. Resultatet kan ha olika förklaringar, till exempel att en anställd som har en trygg anställning, och i större utsträckning arbetar heltid, känner ett större ansvar för helheten i verksamheten och kanske har fler ansvarsområden än de som inte har en fast anställning.

Andra frågor som ställdes inom ramen för medlemsundersökningen var frågor angående hur den anställde har möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter på utsatt tid och hur den anställde kan påverka sin arbetsbelastning. Här framkom det inga större skillnader mellan de olika anställningsformerna. Exempelvis ansåg cirka 60 procent av de anställda att de hade små eller inga möjligheter att påverka sin arbetsbelastning.

När frågan gällande hur motiverade de anställda kände sig i sitt arbete fanns det inga större skillnader. Oavsett anställningsform kände sig cirka 70 procent motiverade i sitt arbete. Det är en hög siffra. Gällande hur nöjd man är med sin arbetsgivare verkar det inte vara någon större skillnad mellan om man är tillsvidare-, visstids- eller timanställd. Det framgår av diagram 4.1.

**Diagram 4.1 Hur nöjda de anställda är med sin arbetsgivare utifrån anställningsform, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen**



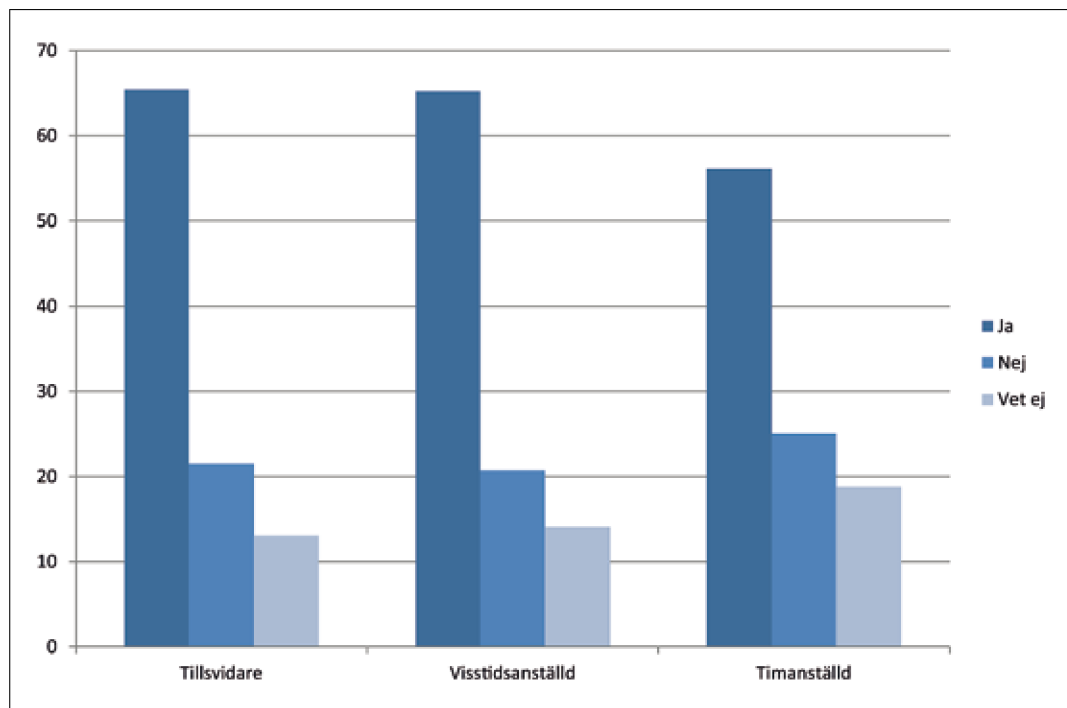
Källa: Medlemsundersökningen 2012

Även om det finns många frågor rörande arbetsmiljön där svaren inte skiljer sig nämnvärt mellan de som har en trygg anställning och de som har en otrygg anställning så finns det skillnader. En sådan fråga är om den anställde kan tänka sig att arbeta kvar i samma yrke/bransch om tre år.

Här går egentligen inte skiljelinjen mellan trygga och otrygga anställningar, utan mellan tillsvidare- och visstidsanställda å ena sidan och timanställda å andra sidan. Generellt kan man säga att det är oroande att det är så pass många medlemmar som inte ser sig arbeta kvar inom äldreomsorgen om tre år. Särskilt med tanke på de stora rekryteringsbehoven inom äldreomsorgen de närmaste åren.

Som framgår av diagram 4.2 vill drygt 20 procent av de tillsvidare- och visstidsanställda inte arbeta kvar i äldreomsorgen om tre år. Ungefär 25 procent av de timanställd vill inte arbeta kvar, nästan 20 procent är osäkra. Att det är många av de timanställda som inte kan tänka sig att arbeta kvar, eller inte vet om de vill arbeta kvar, kan bero på att de arbetar extra under exempelvis sin studietid. Men det gäller långt ifrån alla timanställda. De har svag anknytning till arbetsmarknaden och ställer sig säkerligen frågan om det är meningsfullt att fortsätta att arbeta inom äldreomsorgen om det inte finns möjlighet att få en tryggare anställning. Och oavsett anställningsform är det oroande att så pass många av Kommunals medlemmar inte ser en framtid inom det yrke där de verkar.

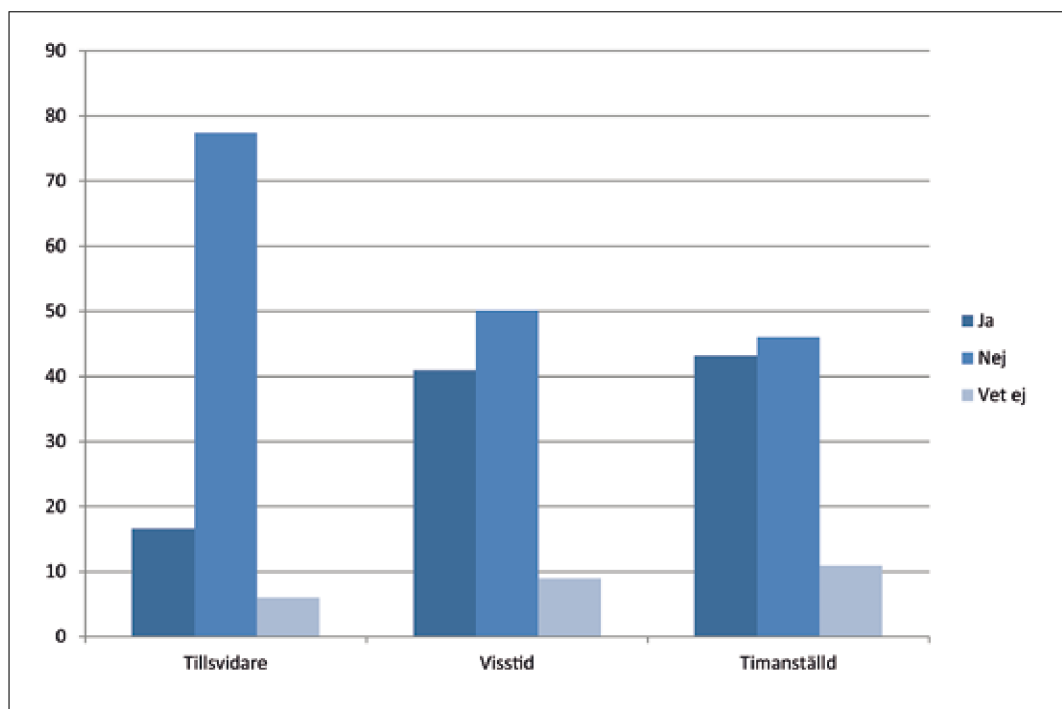
**Diagram 4.2 Andelen anställda, utifrån anställningsform, som vill arbeta kvar i samma yrke/bransch om tre år, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen**



*Källa:* Kommunals medlemsundersökning, 2012

Att inte ha en fast anställning skapar oro. Dels får det ekonomiska konsekvenser för den enskilda medlemmen som har svårt att planera sin ekonomi och att exempelvis kunna låna pengar. Dels skapar det oro för arbetslöshet. Kommunals medlemmar som arbetar inom äldreomsorgen fick frågan om de är de oroliga över att bli arbetslösa. Som framgår av diagram 4.3 är det föga förvånande så att de medlemmar som har en otrygg anställning i större omfattning oroar sig för att bli av med sitt arbete i jämförelse med de som har en tillsvidareanställning.

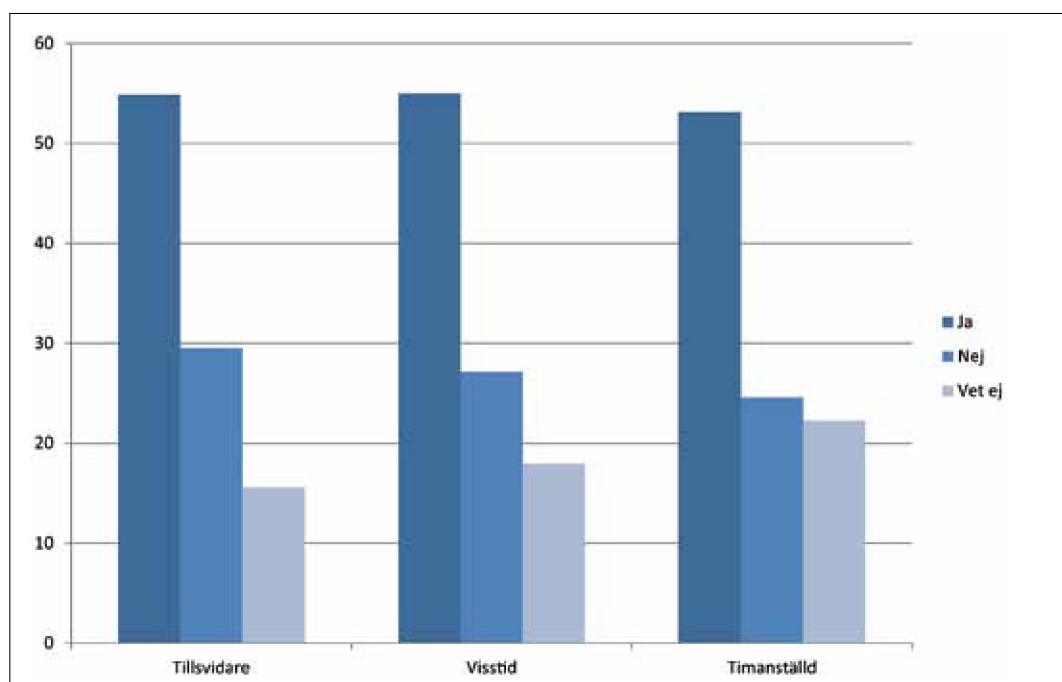
**Diagram 4.3** Andelen anställda utifrån anställningsform som oroar sig för att bli arbetslösa, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen



Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

Även om över 40 procent av de visstids- och timanställda oroar sig för att bli arbetslösa tror nästa 55 procent att de relativt snabbt kan hitta ett nytt arbete. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att var fjärde medlem som arbetar inom äldreomsorgen inte tror att de relativt snabbt kan hitta ett nytt arbete.

**Diagram 4.4** Andelen anställda utifrån anställningsform som tror att de relativt snabbt kan hitta ett nytt arbete, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen



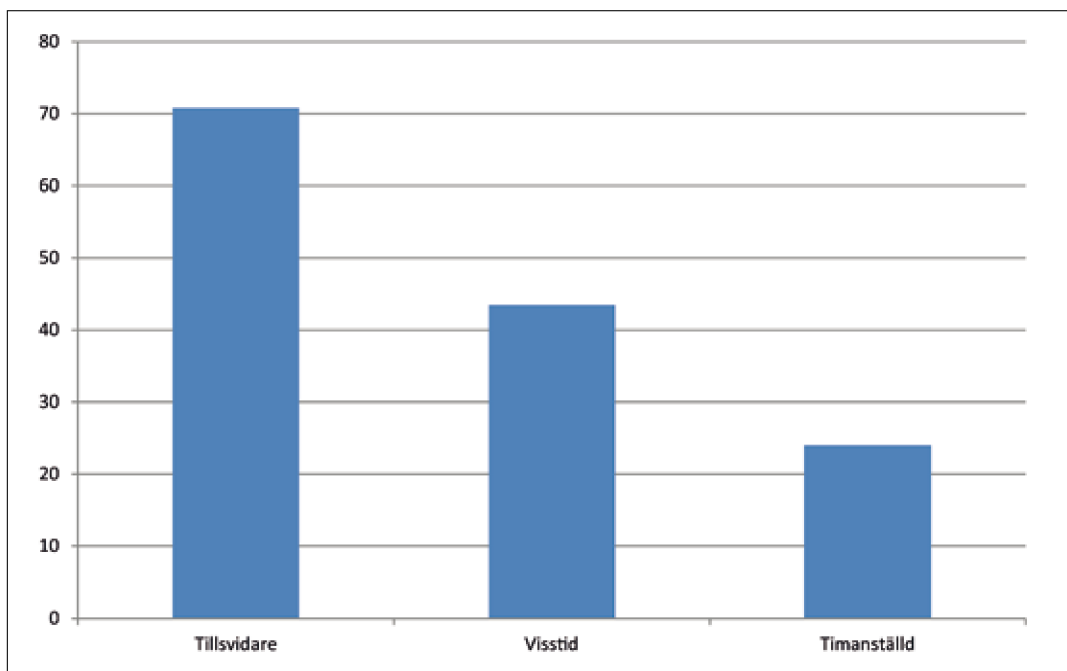
Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

## 5. Sämre förmåner

Lagen om förbud mot diskriminering av deltidssamarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning har till ändamål att motverka diskriminering av deltidssamarbetande anställda och anställda som har en tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor. En del i detta är exempelvis förmåner som friskvårdsbidrag.

I medlemsundersökningen ställdes frågan om de anställda hade tillgång till friskvårdstimme och friskvårdsbidrag. Det innebär att man kan få en summa varje år som bidrag till exempelvis ett träningskort. Som framgår av diagrammet nedan är det framför allt de tillsvidareanställda som har tillgång till friskvårdsbidrag. Resultatet kan bero på olika saker, de med otrygga anställningar kanske har tillgång till friskvårdsbidrag men vet inte om det. Vad som än ligger bakom resultatet är det tydligt att tillsvidareanställda har tillgång till denna förmån i större utsträckning än de som är visstids- eller timanställda.

**Diagram 5.1** Andel som har tillgång till friskvårdsbidrag utifrån anställningsform, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen

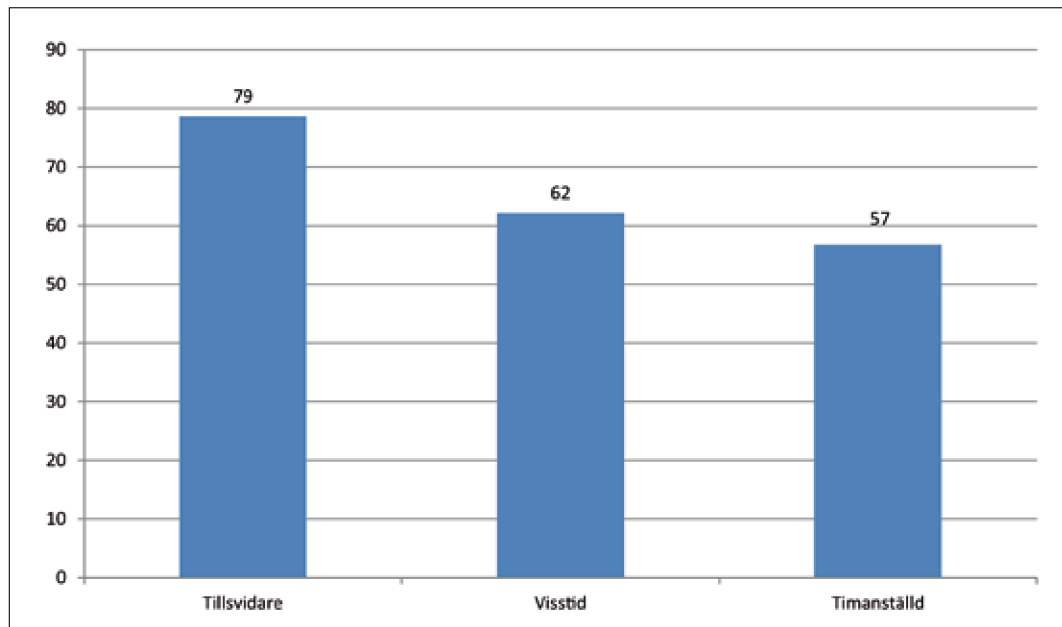


*Källa:* Kommunals medlemsundersökning, 2012

En annan förmån som kan ingå i en anställning är möjlighet att ta ut en friskvårdstimme under veckan i samband med exempelvis lunch. När denna fråga ställdes är det tydligt att anställda inom äldreomsorgen oftast inte har tillgång till denna förmån oavsett anställningsform. Färre än 10 procent, oavsett anställningsform, hade möjlighet att ta en friskvårdstimme under arbetsveckan. Att det är så få som har den möjligheten kan bero på att det antingen inte finns friskvårdstimme, eller att det finns men att arbetets karaktär inte tillåter att timmen tas ut.

En annan viktig förmån för Kommunals medlemmar är tillgången till arbetskläder. Dels är det en kostnadsfråga för medlemmarna, dels är det en hygienfråga. Som framgår av diagram 5.2 är det ingen självklarhet för Kommunals medlemmar att ha tillgång till arbetskläder. Nästan 80 procent av de tillsvidareanställda har arbetskläder medan endast cirka 60 procent av de visstids- eller timanställda har tillgång till arbetskläder.

**Diagram 5.2 Andel som har tillgång till arbetskläder utifrån anställningsform, Kommunals medlemmar, äldreomsorgen**



Källa: Kommunals medlemsundersökning, 2012

## 6. Slutsatser

De otrygga anställningarna fortsätter att öka inom Kommunals yrken. Inom vården och omsorgen är andelen visstidsanställda hög och trenden är att det fortsätter att öka. Den utvecklingen återfinns också på resten av arbetsmarknaden. 45 000 fler personer hade en visstidsanställning i december 2013 i jämförelse med i december 2012.

Den här rapporten visar att visstids- och timanställda inom äldreomsorgen många gånger är utbildade. Särskilt de som går på ett vikariat eller har en allmän visstidsanställning. De arbetar oftare deltid. Särskilt timanställda måste skaffa ytterligare ett arbete för att dryga ut sin lön varje månad. De tjänar även sämre än tillsvidareanställda. En lägre lön kan bero på olika saker, men rapporten visar tydligt att visstids- och timanställda inte har medarbetarsamtal samma utsträckning som tillsvidareanställda. Medarbetarsamtalet är en grund för både kompetensutveckling och lön. Det är viktigt att lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning följs. Enligt lagen är det förbjudet att tillämpa mindre förmånliga villkor för visstidsanställda än för tillsvidareanställda. Det innebär att den som är visstidsanställd och upplever att den har fått sämre lön än tillsvidareanställda har möjlighet att pröva detta rättsligt.

Det finns även en annan problematik inbyggd i den höga andelen visstidsanställda inom välfärdstjänsterna. Det gör yrkena oattraktiva. Nästan 25 procent av de timanställda säger att de inte vill arbeta kvar i yrket om tre år, nästan 20 procent vet inte om de vill. Med tanke på det stora rekryteringsbehov som finns de kommande åren är det hög tid att arbetsgivare inom sektorn gör allt för att göra dessa yrken mer attraktiva. Ska människor satsa på en yrkesutbildning vill de veta att det finns möjligheter att få en anställning som det går att försörja sig på efter utbildningen.

De otrygga anställningarna och den höga personalomsättningen skapar inte bara oro för de visstidsanställda, det påverkar också kvaliteten i välfärdstjänsterna. Det finns en tydlig koppling mellan anställningsvillkoren och kvaliteten i äldreomsorgen. Samtidigt är det i längden påfrestande för den ordinarie personalen när personalomsättning är hög och olika personer ständigt är inne på kortare eller längre vikariat. Det påverkar också kvaliteten i äldreomsorgen.

2007 ändrades regelverket kring tidsbegränsade anställningar när en ny anställningsform, allmän visstidsanställning, infördes. Införandet av denna nya form av visstidsanställning, där arbetsgivaren inte behöver motivera varför anställningen är tidsbegränsad, möjliggör för arbetsgivare att stapla anställningar på varandra. Exempelvis är det möjligt för en arbetsgivare att först ha en anställd på ett vikariat i nästa två år och sedan ha samma anställda på en allmän visstidsanställning under två år utan att detta nödvändigtvis leder till en fast anställning. Det är inte rimligt att arbetstagare kan vara visstidsanställd under en så lång period.

Möjligheten att ingå avtal om tidsbegränsade anställningar regleras även på EU-rättslig nivå. Den ska ge ett skydd mot missbruk av staplandet av visstidsanställningar. 2007 anmäldes Sverige till EU-kommissionen av TCO bland annat på grund av att svensk lagstiftning tillåter staplande av visstidsanställningar på varandra.

## 7. Kommunals krav

### 1. Begränsa anställningar på visstid

Ta bort allmän visstidsanställning i LAS. Tidsbegränsade anställningar måste motiveras. Undantag från normen om tillsvidareanställning kan göras vid följande anställningsformer: provanställning, vikariat för namngiven person, tidsbegränsat projekt och säsongsanställning. I övrigt kan arbetsgivare efter överenskommelse med facklig organisation anställa för viss tid. Centrala parter kan via kollektivavtal komma överens om undantag från och tillämpning av dessa regler.

### 2. Rätt till heltid

Politiken måste bidra till att heltid blir en rättighet på arbetsmarknaden. På sikt ska heltidsanställning vara normen på svensk arbetsmarknad, i arbetaryrken såväl som i tjänstemannaryken. Offentligt finansierad verksamhet som kommuner och landsting ska genom tydlig lagstiftning åläggas att gå före genom att i sina egna verksamheter och i bolag där de är majoritetsägare erbjuda heltidstjänster. Detsamma gäller företag som på uppdrag av kommun eller landsting utför verksamheter som dessa har det yttersta ansvaret för. För att finansiera detta ska ökade statsbidrag ges till kommuner och landsting.

### 3. Begränsa delade turer

Det ska inte vara möjligt för enskilda arbetsgivare att sätta i system att bygga hela verksamheten på en, ur arbetstagarens synpunkt, usel schemaläggning. Huvudregeln är att arbetstiden ska vara sammanhållen och att antalet obetalda uppehåll ska hållas på ett minimum. Detta bör regleras genom förändringar i arbetstidslagen. Centrala parter kan via kollektivavtal komma överens om undantag från och tillämpning av dessa regler.

Den svenska arbetsmarknaden förändras. Otrygga anställningar blir allt vanligare.

Anställda som känner sig otrygga vågar inte ställa krav på att lagar och avtal följs eller säga ifrån när något är fel på jobbet. Det får allvarliga konsekvenser för kvalitén på välfärdstjänsterna. Är det här okej? Det tycker inte Kommunal. På vårt digitala forum är det fritt fram för alla som arbetar inom välfärden att dela med sig av sina berättelser – anonymt och utan risk för att hängas ut eller stämplas som besvärliga. Ta del av Kommunals medlemmars vardag på [ardethärokej.se](http://ardethärokej.se)

**Kommunal.**