

Precarious employment

Annette Thörnquist

Docent i historia och arbetslivsforskare

F.n. knuten till Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (F.A.T.K.),
Universtitet i Tübingen (tidigare Stockholms och Linköpings universitet).

annette.thornquist@ekohist.su.se

Jag kommer att tala om:

1. Begreppet *precarious employment* och dess innebörd.
2. Behovet av ett historiskt perspektiv. Vad relaterar vi till när vi talar om osäkra, otrygga, prekära jobb?
3. Sambandet mellan strukturella förändringar i organiseringen av produktion och arbete å ena sidan och anställningsförhållanden och arbetsmiljö å den andra.
4. Det som kallas "nya anställningsformer" idag är ofta gamla former för exploatering av arbetskraft.
5. Finns det en tendens att "normalisera" otrygga anställningsformer och i så fall vad detta betyder det för arbetsmiljö och hälsa?

Presentationen bygger på min egen analys av utvecklingen (se de två sista bilderna för några konkreta studier).

Många olika definitioner av begreppet precarious employment:

”...a cumulative combination of atypical employment contracts, limited social benefits, poor statutory entitlements, job insecurity, short tenure and low wages”.

Lewchuk, Wayne et al. (2003) “From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment”, *JUST LABOUR*, Vol. 3, 2003, pp. 23-35.

Detta är en användbar definition som betonar begreppets mångdimensionella och kumulativa karaktär.

Ingen enhetlig svenskt term för "precarious employment"

Man talar om: "Utsatta jobb, "osäkra jobb", "otrygga jobb", "prekära anställningar" m.m.

Gemensamt – **negation** av någonting tryggt och bra.

Vad är det då man relaterar till?

Här är det fruktbart att använda begreppen :

Standard employment - non-standard employment?

Idag - andra strukturella förutsättningar i produktionen

Sedan den internationella industriella krisen vid mitten av 1970-talet har den fordristiska produktionsmodellen efterhand upplösts (även om vissa rester finns kvar).

Nya produktionskoncept baserade på ny teknik, flexibel specialisering, outsourcing och just-in-time m.m. har genererat andra typer av anställningsförhållanden inom industrin, men också

inom den växande privata servicesektorn och

inom den krympande offentliga sektorn (New Public Management – t.ex. outsourcing och focus på kärnverksamhet).

Nya anställningsformer – sällan nya

Tillfälliga anställningar, deltider, stand by, on call work, zero hour contracts, samt "falska kollektivavtal" och fenomen i arbetsmarknadens gråzon såsom "falskt" och "beroende" egenföretagande (för att kringgå arbetsgivaransvar - undergräver arbetstagarbegreppet) är inget nytt i sig.

Går att föra tillbaka på gamla former för exploatering av arbetskraft.

Syftet detsamma – att sänka arbetskostnaderna.

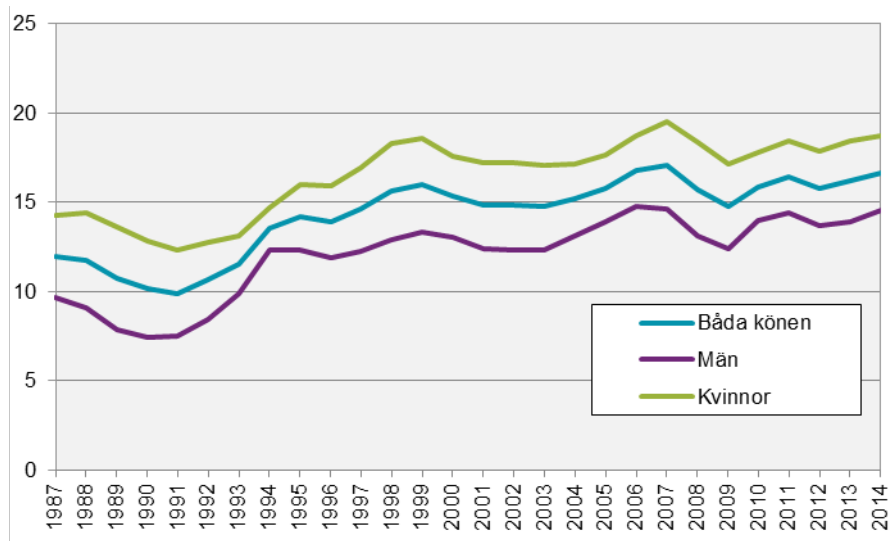
Jag betonar åter sambandet mellan produktionens organisering och anställningsförhållandena o arbetsmiljön

Den fragmentiserade, flexibeliserade och internationaliserade produktionen har medfört:

- **Ökad avreglering** av arbetsmarknader (t.ex. inom EU), **decentraliserade** och **individualiserade** arbetsmarknadsrelationer.
- Mer tillfälliga anställningsformer, deltider, egenföretagande och informellt arbete.
- Undergräver det fackliga arbetet – ökar risken för dåliga anställnings- och arbetsvillkor.

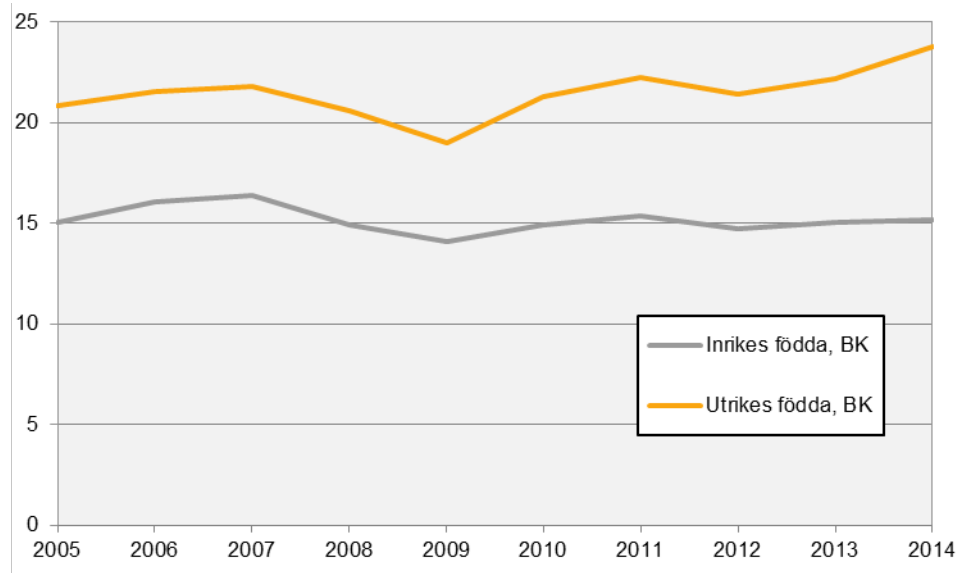
Andel tidsbegränsat anställda

Av anställda i åldern 16-24 år efter kön 1987-2014, procent.
(Statistiska meddelanden AM 110 SM 1501, SCB, AKU, 2015).



Andel tidsbegränsat anställda av anställda totalt (16-64 år) inrikes eller utrikes födda 2005-2014, procent.

(Statistiska meddelanden AM 110 SM 1501, SCB, AKU, 2015).



In- och utrikes födda

Ökande skillnader:

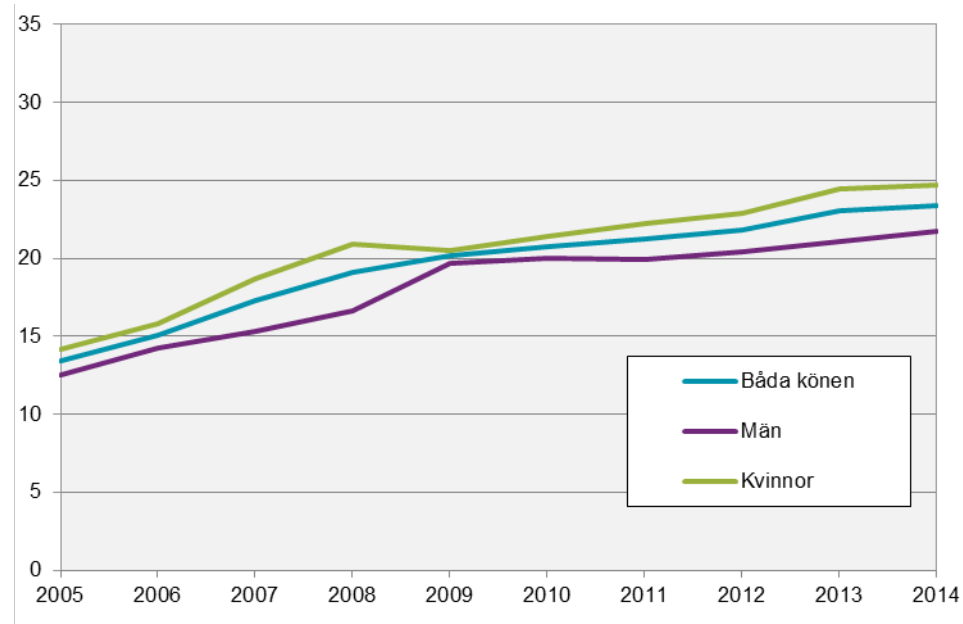
Andelen tillfälligt anställda 2005-2014 (av anställda 16-64 år).

Inrikes omkring 15 %

Utrikes ökade från 20,8 till 23,8 %

Timanställningar ökar mest, skillnader mellan könen ökar.

Andel av tillfälligt anställda 16-64 år 2005-2014 (Statistiska meddelanden AM 110 SM 1501, SCB, AKU, 2015).



Vad händer då om otrygga arbeten normaliseras?

Logisk följd av förändringarna i produktionens organisering?

Några citat från chefer:

”Vi borde kanske ändra attityden mot tillfälliga anställningar – de kan också vara bra, ger frihet och sporrar till utveckling”.

”Vi borde inte bry oss så mycket om reglerad arbetstid – krasst tänkt är det den som jobbar bäst och snabbast som ska prioriteras”.

Vad händer då om otrygga arbeten normaliseras?

Logisk följd av förändringarna i produktionens organisering?

Några citat från chefer:

- ”Vi borde kanske ändra attityden till tillfälliga anställningar – kan också vara bra, ge frihet, ökad erfarenhet och sporra till utveckling”.
- ”Vi borde inte bry oss så mycket om reglerad arbetstid och var vi jobbar – krasst sett det är ju den som jobbar bäst och snabbast som prioriteras”.

Följder: ökad segmentering och polarisering i arbetslivet

Non-standard employment – inte alltid lika med prekära anställningar – beror på vilken styrkeposition man har på arbetsmarknaden

Många har dock svag position – ökningen av timanställningar, genus och etnicitetsreaterade skillnader i anställningsformer o branscher visar detta.

Ökad konkurrens mellan anställda betyder ökad stress och undergräver fackligt arbete.

Sämre arbetsmiljö

Arbetssskador och arbetsrelaterad sjukfrånvaro ökar åter sedan några år (Arbetsmiljöverket).

Särskilt p.g.a. organisatoriska och sociala faktorer!

Kvinnor drabbas mest.

Utländska arbetare – utsatta.

Samt:

svårare att kontrollera och att studera arbetsmiljön när många är tillfälligt anställda, jobbar deltid, har flera arbetsgivare, är egenföretagare mm.

Kvalitativa metoder och hard facts behövs nu, liksom tidigare, men är svårare att genomföra.

Behov också av kvalitativa studier som komplement.

Några egna publikationer med relevans för föredraget.

Thörnquist Annette (2011). "False Self-Employment. A Topical but Old Labour Market Problem", in Thörnquist Annette & Engstrand Åsa-Karin (eds.) *Precarious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*. Work & Society. Vol. 70. Brussels: P.I.E. Peter Lang, s. 101-129.
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:476979/FULLTEXT01.pdf>

Thörnquist Annette & Engstrand Åsa-Karin eds. (2011) *Precarious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*. Work & Society. Vol. 70. Brussels: P.I.E. Peter Lang. "Introduction", pp. 11-22.
<http://libris.kb.se/bib/12438992>

Thörnquist Annette (2013). *False (Bogus) Self-Employment in East-West Labour Migration. Recent trends in the Swedish construction and road haulage industries*. TheMes, Themes on Migration and Ethnic Studies, 2013:41, REMESO, Linköping University.

<http://liu.diva-portal.org/smash/record.jsf?searchId=1&pid=diva2%3A637985&dswid=-3959>

Forts.

Thörnquist Annette (2013). *Mångfaldens marknad och arbetets villkor. Om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten*. Arbetsliv i Omvandling nr. 2, 2013. Lund: Work, Technology & Social Change, WTS, Lunds universitet.

<http://arbetsliviomvandling.se/nr-2-2013>

Thörnquist A (2014) ”Mångfaldens retorik och arbetets praktik. Konkurrensutsättning och jämställdhet i hemtjänsten.” I: de los Reyes P (ed.) *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. SOU 2014:34, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet, s. 115-142.

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/24/75/01/b13a9b36.pdf>

Thörnquist Annette (2013) ”Falskt egenföretagande: Ett fenomen i arbetsmarknadens gråzon”, *Arbetsmarknadshistoria* 2013:3, 4 (147-148), s. 37-42. <http://www.arbetsmarknadshistoria.se/fulltext/147-148.pdf>

Thörnquist Annette (2015). *East-West Labour Migration and the Swedish Cleaning Industry. A matter of immigrant competition?* *TheMes, Themes on Migration and Ethnic Studies*, 2015:42, REMESO, Linköping University.

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:797602/FULLTEXT01.pdf>