

Kommunal.



Status: Prekär

EN RAPPORT OM TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA



Status: Prekär

EN RAPPORT OM TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA

Förord

Kommunals vision är att våra medlemmars yrken ska vara "Viktiga jobb, värda att älska – dygnets alla timmar". Undersköterskorna som vårdar och tar hand om de äldre, städarna på sjukhuset som ser till att vårdmiljön hålls ren och hygienisk, busschaufförerna som tar oss till jobbet och de personliga assistenterna som ser till att funktionsnedsatta kan leva ett värdigt liv. De utgör välfärdens ryggrad.

Trots att medlemmarna i Kommunal är så viktiga för att samhället ska fungera, behandlas de ofta som om de vore utbytbara. Det handlar om sådant som låga löner i förhållande till arbetets egentliga värde, deltidsnormer, visstider, delade turer och tuffa arbetsmiljöer.

Vi ser idag en växande otrygghet på arbetsmarknaden som sipprar in i välfärdsyrkena. Om tröskeln tidigare gick mellan att vara arbetslös till att få ett jobb, finns det nu en ny tröskel mellan de som har ett tryggt jobb och de som har ett otryggt jobb. Utbytarhetspolitiken har skapat ett nytt utanförskap innanför arbetsmarknaden.

Den här rapporten handlar om den nya tröskeln – om prekariatet. Om människorna som arbetar, men som gör det till otrygga villkor. Om den timanställda undersköterskan Aisha, som inte vet om lönen kommer räcka till hyran. Om behandlingsassistenten Akram, som när han fick ryggproblem av jobbet inte fick förlängt anställningskontrakt. Om barnskötaren Lisa, som blivit provanställd upprepade gånger av sin arbetsgivare men aldrig fått den utlovade tillsvidareanställningen.

De förtjänar bättre än att behandlas som utbytbara. Utan medlemmarna i Kommunal stannar välfärden. Och utan välfärden stannar Sverige.



Tobias Baudin
förbundsordförande, Kommunal



Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	8
Rapportens upplägg	9
Den nygamla arbetsmarknaden	10
1. Tidsbegränsade anställningar	13
Värdediskriminering	16
Tjänstemän och arbetare	20
Inte bara ett ungdomsfenomen	22
Allt mer prekära former av tidsbegränsade anställningar	24
2. Människan bakom siffrorna	27
Aisha	29
Akram	33
Yvonne	37
Lisa	41
Sultan	47
Analys av intervjuerna	52
Slutsats	55
Käll- och litteraturförteckning	58

Sammanfattning

Den ökande otryggheten brukar beskrivas i termer av att ett "prekariat" växer fram på arbetsmarknaden, bestående av människor med skilda bakgrunder men som har gemensamt att de har en oförutsägbar tillvaro vad gäller inkomst, yrke och materiella förutsättningar. Prekariat anspelar på ordet "prekär", som betyder osäker, bekymmersam.

En gemensam nämnare kan vara avsaknad av anställningstrygghet, som till exempel tidsbegränsat anställd. Den här rapporten handlar om tidsbegränsat anställda inom Kommunals organisationsområde och på arbetsmarknaden i stort. Rapporten undersöker varför och för vilka tidsbegränsade anställningar är ett problem, utifrån kön, ålder, yrkeskollektiv och bakgrund.

Undersökningen i sin helhet visar på hur delar av prekariatet i Sverige kan se ut – arbetare med otrygga anställningar i offentlig sektor.

KORT SAMMANFATTNING AV RAPPORTENS RESULTAT:

- Det är vanligast med tidsbegränsade anställningar inom kvinnodominerade arbetaryrken. Den yrkesgrupp som har högst andel tidsbegränsade anställningar är vårdbiträden – 61 procent av vårdbiträdena var tidsbegränsat anställda 2015.
- De mest prekära tidsbegränsade anställningsformerna, såsom tim- och vid behovsanställningar, har ökat mest på arbetsmarknaden sedan allmän visstid infördes 2008, särskilt för arbetaryrken.
- Majoriteten av de tidsbegränsat anställda medlemmarna i Kommunal vill ha och söker aktivt en tillsvidareanställning, utan att få det. En absolut minoritet av medlemmarna uppger att det är frivilligt, på grund av till exempel studier eller annan huvudsaklig sysselsättning.
- Tidsbegränsat anställda medlemmar i Kommunal vittnar om en prekär tillvaro med små möjligheter att planera sitt liv eller känna trygghet i sin försörjning. Det påverkar deras hälsa, familjeliv och sociala liv mycket negativt och skapar splittring mellan personalen på arbetsplatsen.
- Män i kvinnodominerade yrken är oftare tidsbegränsat anställda än kvinnor, och vice versa för kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken. Inom Kommunals organisationsområde är 29 procent tidsbegränsat anställda – motsvarande 180 600 personer. Av de anställda männen är 33 procent tidsbegränsat anställda, av de anställda kvinnorna är 28 procent tidsbegränsat anställda. Det är alltså en högre andel av männen som är tidsbegränsat anställda, men bristande anställningstrygghet berör fler kvinnor till antalet.

- Som född i ett utomnordiskt land är det mer sannolikt att anställas på ett tidsbegränsat kontrakt än som inomnordiskt född. Av de anställda på Kommunals organisationsområde är 34 procent av de utomnordiskt födda tidsbegränsat anställda, jämfört med 28 procent av de inomnordiskt födda.
- Tidsbegränsade anställningar kryper högre upp i åldrarna. Medelåldern för tidsbegränsat anställda på arbetsmarknaden i sin helhet var 31,2 år 2014. Medelåldern för en tidsbegränsad anställning för arbetare inom kommun och landsting var 37 år.

Rapportens upplägg

Denna rapport undersöker skillnader i anställningsform utifrån ett antal variabler samt hur olika tidsbegränsade anställningsformer påverkar den enskilda arbetstagaren. Utvecklingen av tidsbegränsade anställningar och situationen för de tidsbegränsat anställda inom Kommunal undersöks i en kontext av strukturella förändringar på arbetsmarknaden som lett till en minskad anställningstrygghet och en ökad prekarisering av arbetsvillkoren i offentlig sektor.

Det första avsnittet i rapporten ringar in vilka som gruppen tidsbegränsat anställda framförallt består av utifrån kön, yrkeskollektiv, utländsk bakgrund och ålder. Underlaget består av data beställd från Statistiska Centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar (AKU) för 1998-2015.

Det andra avsnittet beskriver mer ingående hur tillvaron för den enskilda arbetstagaren påverkas av att vara tidsbegränsat anställd och om det stämmer in på definitionen av prekariatet. Underlaget består av djupintervjuer med fem slumpade medlemmar i Kommunal som är tidsbegränsat anställda.

Den nygamla arbetsmarknaden

Sedan 1980-talet har arbetsmarknaden i de industrialiserade länderna genomgått stora förändringar kopplade till globalisering, avindustrialisering, teknisk utveckling och ökad frihandel. Det har skapat en press på en mer flexibel arbetsmarknad, förmögen att göra snabba omställningar anpassad till förändringar i efterfrågan och internationell konkurrens, vilket även lett till en ökad press på flexibilisering av arbetstagares rättigheter.

Ekonomhistorikern Berit Bengtsson, som studerat fackliga strategier, makt och politik mellan olika arbetargrupper när det gäller anställning och avsked, menar att ju mer utbytbar arbetaren är, desto sämre förutsättningar till trygga villkor.¹ Omvandlingstakten i ekonomin har skapat ett kärna-periferi förhållande mellan de arbetstagare som har fasta arbeten och en efterfrågad kompetens, och de arbetstagare som har otrygga villkor och fungerar som en slags reservarbetskraft.² Den perifera gruppen kallas också för ett "prekariat".

Prekariatet kan kortfattat beskrivas som personer med en oförutsägbar tillvaro gällande inkomst, yrke och materiella förutsättningar. Det finns ingen enhetlig bild av vilka som ingår i prekariatet, utan det ska mer ses som ett tillstånd av osäkerhet som arbetstagare hamnar i när de behandlas som utbytbara. Forskaren Guy Standing menar att prekariatet är en heterogen grupp men som alla delar känslan av att deras arbete är instrumentellt (för överlevnad), opportunistiskt (man tar vad man kan få) och prekärt (otryggt).³

Standing menar att prekariatet förändrat klassdynamiken i samhället. Prekariatet innefattar såväl personer med och utan akademisk utbildning och har vuxit fram som en ny form av klasstillhörighet, som inte är lika bunden av ens föräldrars klassbakgrund. En frilansande journalist, en tidsbegränsat anställd barnskötare och en telefonförsäljare kan ha mer gemensamt, i termer av materiella förutsättningar och möjlighet att planera sin framtid, än vad de har med den tillsvidareanställda personalen inom motsvarande sysselsättning.

Medlemmar av den "traditionella" arbetarklassen, som Standing beskriver den, har ofta bättre och tryggare förutsättningar att klara sig ekonomiskt än medlemmar av prekariatet. Men i takt med att ekonomin förändras och blir mer tjänstebaserad än industribaserad krymper arbetarklassen. Allt fler från olika klassbakgrunder trycks in i en prekär tillvaro.

¹ Bengtsson, Berit, *Kampen mot §23*

² s. 98, Ferrie, J E, Westerlund, H, m.fl., 2008

³ s. 27, Standing, 2013

Figur 1

Illustration av Standings klasstruktur. Fler från arbetar- och tjänstemannaklassen rör sig mot prekariatet.⁴



Det är inte bara anställningsformen som avgör om ens tillvaro är prekär. Men eftersom de yrkesgrupper som Kommunal organiserar präglas av hög personalomsättning, låga lönenivåer och deltidnormer, är risken större att som tidsbegränsat anställd vara eller bli en del av det växande prekariatet på arbetsmarknaden.

Samtidigt som stora delar av arbetsmarknaden förändrats i termer av vad som efterfrågas och vilka kompetenskrav det ställer, är välfärdsbehoven desamma. Oavsett om det är varor eller tjänster som produceras har människor ett behov av vård, omsorg och utbildning. Det som istället har förändrats är styr- och ägandeformerna och de ekonomiska ramarna för välfärdsverksamheterna.

Den demografiska utvecklingen med en växande andel äldre i relation till den arbetande befolkningen innebär att välfärdsbehoven kommer att växa framöver. Forskning visar också att en av de viktigaste kvalitetsindikatorerna inom vård och omsorg är kontinuitet. När omsorgstagare och vårdpersonal utvecklar stabila relationer ökar tryggheten och patientsäkerheten. Med en förutsägbarhet i personalstyrkan förenklas kommunikation och informationsöverföring.

Trots det präglas välfärdsyrkena av hög personalomsättning som följd av dåliga villkor och många välfärdsverksamheter larmar om personal- och kompetensbrist. I takt med ökade privatiseringar och marknadsmässig styrning av välfärden, ökar kraven på flexibilisering av arbetskraften inom densamma.⁵ Många av Kommunals yrkesgrupper behandlas idag som om de vore utbytbara, trots att samhället inte skulle gå runt utan en fungerande välfärd. Den höga personalomsättningen i offentlig sektor är inte hållbar om kvalitet och kontinuitet i välfärdens verksamheter ska kunna upprätthållas.

⁴ Standing benämner arbetarklassen "proletariat" och tjänstemannaklassen "salarariat".

⁵ *Flexibilitetens pris*, Kommunal, 2016

1. Tidsbegränsade anställningar

Detta första avsnitt handlar om tidsbegränsade anställningar, hur utvecklingen ser ut på arbetsmarknaden överlag och inom Kommunals organisationsområde. Inger Jonsson, forskare i ekonomisk historia vid Uppsala Universitet och Anita Nyberg, professor emeritus i genusvetenskaplig arbetsmarknadsforskning, har gjort en uppdelning av prekära arbeten i Sverige.

1. Den mest prekära gruppen arbetstagare är personer som inte har laglig rätt att vistas i Sverige. Det rör sig om migranter och papperslösa som inte beviljats asyl eller uppehållstillstånd, som inte sökt asyl eller vars arbetstillstånd har gått ut. Det gör dem väldigt sårbara på arbetsmarknaden eftersom arbetsgivaren kan utnyttja deras situation. De har heller ingen rätt till sociala förmåner. Många av dessa personer återfinns i restaurangbranschen och städbranschen.
2. Den andra gruppen är hemmafruar eller personer som utför obetalt hemarbete på heltid. De är sårbara eftersom de är beroende av någon annan, oftast sin partner, för sin försörjning. Men till skillnad från den första gruppen har de rätt till välfärdssystemet och har troligtvis enklare att få ett betalt arbete. Storleken på denna grupp är till viss del avhängig kapaciteten i välfärdssystemet, eftersom det påverkar behovet av anhörigvård.
3. Den tredje gruppen är personer som är anställda och har permanent vistelse rätt i Sverige (medborgare och personer med permanent uppehållstillstånd) men som är tidsbegränsat anställda med svag arbetsmarknadsanknytning. Inom gruppen tidsbegränsat anställda är de tim-/behovsanställda mest utsatta eftersom timanställningen är den minst förutsägbara formen av anställning. De tidsbegränsade anställningsformerna innebär sämre möjligheter att planera sitt liv, skaffa bostad och få sociala förmåner jämfört med tillsvidareanställda.⁶

⁶s. 5-9, Jonsson, I, Nyberg, A, 2009

Tidsbegränsat anställda har i regel en svagare koppling till socialförsäkrings-systemen och är i lägre grad fackanslutna än tillsvidareanställda. Som exempel kan tidsbegränsat anställda, särskilt de som är tim- eller behovsanställda, nekas sjukpenning för att anställningsförhållandet är svårare att klargöra än för tillsvidareanställda.⁷ Samtidigt har tidsbegränsat anställda oftare ett större behov av sociala

Samtidigt har tidsbegränsat anställda oftare ett större behov av sociala skyddsnät än tillsvidareanställda och löper högre risk att drabbas av psykosocial ohälsa.

skyddsnät än tillsvidareanställda och löper högre risk att drabbas av psykosocial ohälsa.⁸ Andra typer av otrygga anställningar är egenanställningar, egenföretagande och bemanningsanställningar.

Den ökade prekariseringen av arbetet gör tillvaron betydligt mer oförutsägbar även som tillsvidareanställd. Tryggheten förskjuts successivt från det nuvarande arbetet till arbetet en skulle kunna få vid eventuell arbetslöshet. Hugo Westerlund, stressforskare vid Stressforskningsinstitutet, menar att det leder till att personer stannar kvar på arbeten där de kanske egentligen inte trivs, för att inte förlora sin tillsvidareanställning, vilket i sin tur kan leda till stress och sömnsvärigheter.⁹

Detta märks också på de tidsbegränsat anställdas inställning till sin anställningsform, som bland annat beror på hur attraktiva de är på arbetsmarknaden.¹⁰ Som tidsbegränsat anställd är arbetstagaren beroende av att anställningskontraktet förlängs eller att det finns nya jobb att söka (och få) vid anställningens slut, alternativt att närstående eller samhället bistår med ett ekonomiskt skyddsnät vid eventuell arbetslöshet.

Med hög anställningsbarhet kan en tidsbegränsad anställning innebära en möjlighet att själv kontrollera och befordra sin ekonomiska och professionella utveckling. Med låg anställningsbarhet är en tidsbegränsad anställning enbart en osäkerhetsfaktor.

⁷ *Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen*, ISF, 2016

⁸ s. 170, Giovannane, M, Sargeant, M, 2016

⁹ *Detta kan stressen kring en visstidsanställning leda till*, Sveriges Radio, 250215

¹⁰ s. 19, Håkansson, K, 2001

ÄR DET HÄR OKEJ?

Kommunal har i flera tidigare rapporter påtalat problemen med den ökande andelen och antalet tidsbegränsade anställningar inom kommuner och landsting. Enligt Carin Ulander Wänman, universitetslektor vid juridiska institutionen vid Umeå universitet, utgör tidsbegränsat anställda idag en flexibel arbetskraft hos kommuner och landsting. Likt Nyberg och Jonsson menar Wänman att en tidsbegränsad anställning innebär en social, ekonomisk och medicinsk utsatthet.¹¹

När Kommunal undersökte läget för tidsbegränsat anställda år 2014 var resultaten oroväckande. 31 procent av arbetarna i den kommunala sektorn hade en tidsbegränsad anställning, vilket var en ökning med sex procentenheter sedan 2008. De tidsbegränsat anställda fick konsekvent lägre lön än de tillsvidareanställda och arbetade i högre utstäckning deltid och med splittrade scheman (delade turer). På grund av det utbredda deltidsarbetet arbetade var femte timanställd inom ytterligare ett yrke för att klara ekonomin.¹²

I rapporten "Visstid på livstid" undersöktes antalet år Kommunals medlemmar befann sig i tidsbegränsade anställningsformer och resultaten var att över hälften arbetade på tidsbegränsade kontrakt i mer än tre år.¹³ Förmodligen är det till och med en underskattning, eftersom Kommunals medlemmar i regel har en starkare arbetsmarknadsanknytning än den genomsnittliga arbetstagaren inom organisationsområdet. Det stärkte bilden av att tidsbegränsade anställningar missbrukas av arbetsgivaren och inte fungerar som en tillfällig "inkörspport" på arbetsmarknaden.

I rapporten "Flexibilitetens pris" 2016 framgick det att de tidsbegränsade anställningarna fortsätter att öka. Konkurrensutsättningen av välfärdssektorn genom lagändringar som LOV har skapat en kostnadspress inom offentligt finansierad verksamhet som ger incitament för en kortsiktig personalplanering med en högre grad av tidsbegränsade anställningar och bemanningsanställningar. Rapporten visade också att särskilt privat vård- och omsorgsverksamhet har en tilltagande hög andel tidsbegränsade anställningar, 24 procent - sex procentenheter högre än offentlig vård och omsorg.¹⁴

¹¹ Ulander - Wänman, C, 2012

¹² *Är det här okej?*, Kommunal, 2014

¹³ *Visstid på livstid*, Kommunal, 2015

¹⁴ *Flexibilitetens pris*, Kommunal, 2016

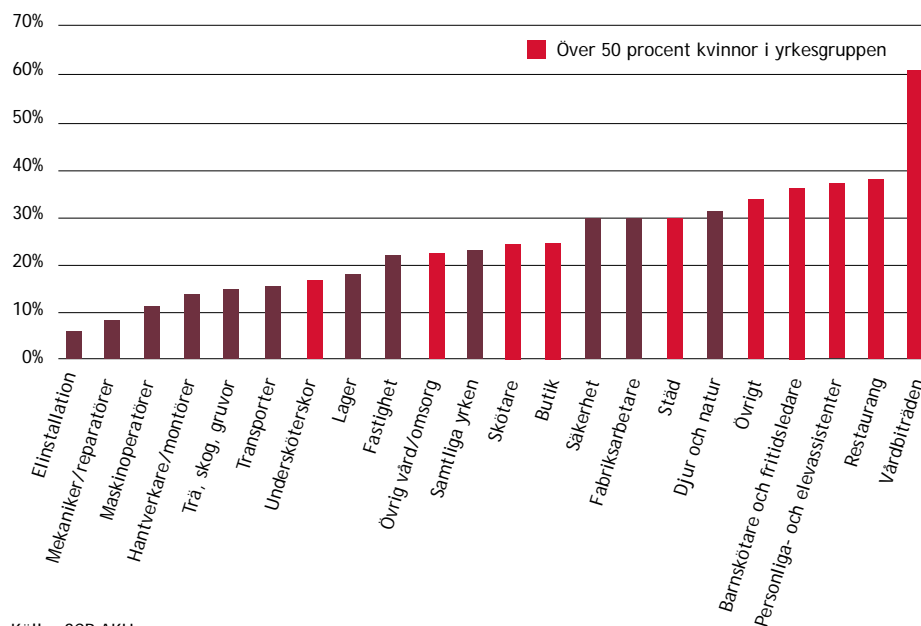
Värdediskriminering

Den svenska arbetsmarknaden, särskilt arbetaryrken, är mycket könssegregerad. Jämförelser mellan yrkestillhörigheter inom arbetarkollektivet är därför ett tydligt tecken på ojämställdhet när det kommer till villkor och löner – så kallad värdediskriminering. Manligt kodade arbeten värderas i regel högre än kvinnligt kodade arbeten. Som exempel: undersköterskor och maskinoperatörer har samma utbildningslängd och liknande svårighetsgrad och kravbild i arbetet, men en maskinoperatör tjänar i snitt 2 800 kronor mer än en undersköterska.¹⁵

Därtill har mansdominerade yrken oftare tryggare villkor. Figur 2 visar att det är vanligast med tidsbegränsade anställningar i kvinnodominerade arbetaryrken, jämfört med mansdominerade arbetaryrken. De yrkesgrupper som har högst andel tidsbegränsat anställda är arbetare inom restaurang (38 procent), personliga assistenter och elevassistenter (37 procent) och barnskötare och fritidsledare (34 procent), vilka samtliga är kvinnodominerade yrken. De yrkesgrupper som har högst anställningstrygghet är mansdominerade yrken som elinstallatörer, mekaniker, maskinoperatörer och hantverkare, som har mellan 6-14 procent tidsbegränsat anställda.

Yrkesgruppen som allra tydligast sticker ut är vårdbiträden – 61 procent var tidsbegränsat anställda 2015. Det är alltså mer regel än undantag att som vårdbiträde arbeta på ett tidsbegränsat kontrakt.

Figur 2
Tidsbegränsade anställningar i arbetaryrken, 2015. Procent



Källa: SCB AKU

Manligt kodade arbeten värderas i regel högre än kvinnligt kodade arbeten. Som exempel: undersköterskor och maskinoperatörer har samma utbildningslängd och liknande svårighetsgrad och kravbild i arbetet, men en maskinoperatör tjänar i snitt 2 800 kronor mer än en undersköterska.

Genomsnittet för arbetaryrken är 23 procent tidsbegränsat anställda. Det motsvarar ungefär 378 600 personer. Av dessa är 54 procent kvinnor, 25 procent är utomnordiskt födda och 44 procent - nästan hälften – arbetar inom ett kvinnodominerat yrke som Kommunal organisering. Samtidigt utgör kvinnor bara 47 procent av samtliga arbetare, utomnordiskt födda utgör 20 procent av samtliga arbetare och Kommunals yrkesgrupper utgör ungefär en tredjedel av alla arbetare.¹⁶

Det betyder att det är mer sannolikt att bli tidsbegränsat anställd om du är kvinna och/eller utomnordiskt född och/eller arbetar i ett Kommunalt yrke än som man och/eller inomnordiskt född som arbetar i ett mansdominerat yrke.

MINORITETEN MISSGYNNAS

En annan konsekvens av könssegregationen är att det underrepresenterade könet tydligt missgynnas visavi det överrepresenterade könet inom samma yrkesgrupp. I de kvinnodominerade yrkesgrupper som Kommunalt organisering får män något lägre lön än kvinnor.¹⁷ När det gäller tidsbegränsade anställningar återfinns

Det är vanligare med tidsbegränsade anställningar för det underrepresenterade könet än för det överrepresenterade könet

samma trend. Det är vanligare med tidsbegränsade anställningar för det underrepresenterade könet än för det överrepresenterade könet, och ju mer ojämnt fördelad yrkesgruppen är, desto större könsskillnader i andelen tidsbegränsat anställda.

Som exempel är andelen män som är tidsbegränsat anställda nästan 15 procentenheter högre än för kvinnor i det kvinnodominerade läraryrket, medan det omvända gäller för kvinnor som är anställda i mansdominerade gruv- och anläggningsarbetaryrken.

Inom Kommunals organisationsområde är 33 procent av männen tidsbegränsat anställda och 28 procent av kvinnorna. Samtidigt utgör kvinnorna nästan 70 procent av de tidsbegränsat anställda, eftersom det är kvinnodominerade branscher.¹⁸

Inom Kommunals organisationsområde är otrygghet alltså ett större problem för kvinnorna sett till antalet, men en högre andel av männen är tidsbegränsat anställda.

¹⁶ SCB AKU

¹⁷ Kommunals medlemsstatistik

¹⁸ SCB AKU

UTOMNORDISKT FÖDDA ÖVERREPRESENTERADE BLAND TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA

Samma problematik med att det underrepresenterade könet diskrimineras i termer av sämre anställningstrygghet, gäller för personer födda utanför Norden visavi personer födda inom Norden. Av de personer som är anställda inom Kommunals organisationsområde och är födda i Norden är 28 procent tidsbegränsat anställda, men av de som är födda utanför Norden är 34 procent tidsbegränsat anställda.¹⁹

Inom Kommunals organisationsområde är ungefär 180 600 personer tidsbegränsat anställda. Totalt är 29 procent tidsbegränsat anställda sett till hela organisationsområdet.²⁰ Figur 3 visar hur stor andel och antal av de tidsbegränsat anställda som är kvinnor respektive män födda i och utanför Norden, i relation till hur stor andel av det totala antalet anställda de utgör.

Figur 3

Andel och antal anställda inom Kommunals organisationsområde efter kön, bakgrund och anställningsform, 2015. Procent och 1000-tal.

Kön och bakgrund	Andel av tidsbegränsat anställda	Andel av anställda	Antal tidsbegränsat anställda	Antal anställda
Inomnordiskt födda män	21%	19%	37,4	116,7
Inomnordiskt födda kvinnor	48%	54%	86,2	330,8
Utomnordiskt födda män	10%	8%	18,4	52,2
Utomnordiskt födda kvinnor	21%	19%	38,6	116,9
Totalt	100%	100%	180,6	616,6

Källa: SCB AKU

Hälften av de tidsbegränsat anställda är kvinnor födda i Norden, och var femte tidsbegränsat anställd är kvinna född utanför Norden. Var tionde tidsbegränsat anställda är en man född utanför Norden och var femte tidsbegränsat anställd är en man född i Norden. Om representationen istället överensstämde med hur stor andel av respektive kön och bakgrund som arbetar inom Kommunals organisationsområde i sin helhet, skulle det vara något färre med utomnordisk bakgrund och något fler med inomnordisk bakgrund inom gruppen tidsbegränsat anställda.

¹⁹ SCB AKU

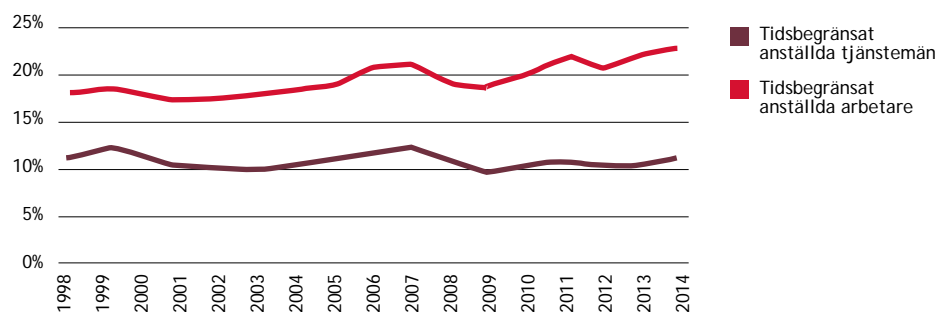
²⁰ SCB AKU

Tjänstemän och arbetare

Det är stor skillnad mellan arbetare och tjänstemän vad gäller tidsbegränsade anställningar. 2014 skiljde det sig 11 procentenheter mellan arbetare och tjänstemän vad gäller tidsbegränsade anställningar – 23 procent av arbetarna och 11 procent av tjänstemännen var tidsbegränsat anställda. Som figur 4 visar har det skett en ökning av andelen tidsbegränsat anställda inom båda grupper sedan 2009, men särskilt för arbetaryrken.

Figur 4

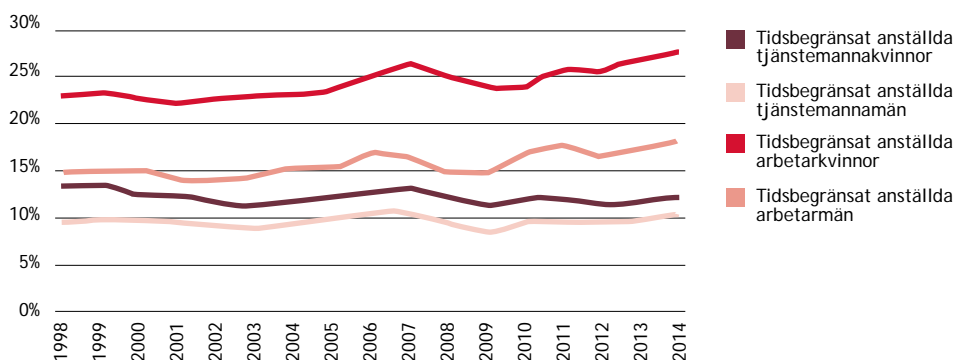
Tidsbegränsat anställda som andel av anställda, tjänstemän respektive arbetare 1998-2014. Procent



Källa: SCB AKU

Men även inom de olika yrkeskollektiven är kön en faktor som påverkar förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Figur 5 visar andelen tidsbegränsat anställda av anställda inom arbetaryrken respektive tjänstemannayrken, uppdelat efter kön.

Figur 5
Tidsbegränsat anställda efter kön samt arbetare
och tjänstemän, 1998-2014. Procent



Källa: SCB AKU

Tjänstemän har lägst andel tidsbegränsat anställda. Knappt 10 procent av tjänstemännen är tidsbegränsat anställda under hela undersökningsperioden, medan tjänstemannakvinnorna är i snitt cirka 13 procent tidsbegränsat anställda. Högst andel tidsbegränsade anställningar återfinns bland arbetarkvinnor, av vilka 27 procent var tidsbegränsat anställda 2014 - 17 procentenheter högre än för tjänstemännen och 9 procentenheter högre än för arbetarmännen.

Skillnaderna mellan könen inom respektive yrkeskollektiv är relativt stabil under hela undersökningsperioden - när andelen tidsbegränsade anställningar ökar för männen ökar de även för kvinnorna och vice versa. Däremot har skillnaderna i anställningstrygghet vuxit mellan tjänstemän och arbetare sedan 2009, vilket även visades i figur 4. Det är en indikation på att det främst är arbetare som rör sig mot prekariatet.

Inte bara ett ungdomsfenomen

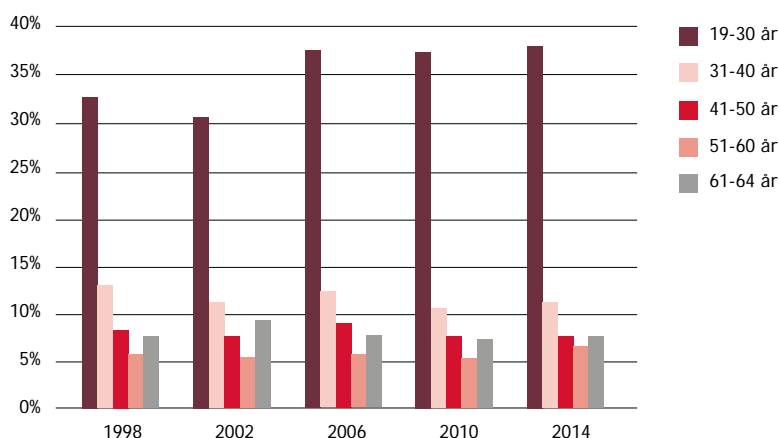
Tidsbegränsade anställningar beskrivs ibland som ett ungdomsfenomen, eller som en tillfällig inkörsport på arbetsmarknaden. År 2014 var medelåldern på arbetsmarknaden i sin helhet 31,2 år för tidsbegränsat anställda och 42,8 år för tillsvidareanställda.²¹ Det faktum att tidsbegränsat anställda i snitt är över 30 år gör att det är svårt att dela bilden av att tidsbegränsade anställningsformer bara angår unga, även om problemet är störst för de yngre åldersgrupperna på arbetsmarknaden.

Ett tecken på att gruppen tidsbegränsat anställda växer är att skillnaden i medelålder för de anställda totalt sett och de tillsvidareanställda ökat mer eller mindre kontinuerligt de senaste 30 åren. I början på 90-talet var de tillsvidareanställda i snitt 1,3 år äldre än genomsnittet på arbetsmarknaden och år 2014 var de två år äldre än genomsnittet.²² Det kan tyckas som små skillnader, men det är viktigt att ha i åtanke att siffrorna speglar tendensen på arbetsmarknaden i sin helhet.

För Kommunals organisationsområde är medelåldern ännu högre än på arbetsmarknaden totalt – tidsbegränsat anställda arbetare inom kommun och landsting är i genomsnitt 37 år.²³ Samtidigt börjar yrkeslivet tidigare för en kommunalare än en tjänsteman, eftersom det ofta är gymnasiala utbildningar som ligger till grund för yrket. En barnskötare som gått barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet har ofta minst 12 års erfarenhet redan vid 30 års ålder.

Figur 6 visar hur utvecklingen sett ut per åldersgrupp från 1998, för hela arbetskraften.

Figur 6
Procent tidsbegränsat anställda per åldersgrupp, 1998-2014.



Källa: SCB AKU

²¹ SCB AKU

²² SCB AKU

²³ Fakta om tidsbegränsade anställningar, SKL, partsgemensam statistik, 2014

År 2014 är 37,5 procent av de anställda mellan 19-30 år tidsbegränsat anställda, vilket är en ökning jämfört med 1998. Inom övriga åldersgruppen syns mindre skillnader mellan nedslagen. Näst högst andel tidsbegränsat anställda har 31-40 åringar, av vilka 12 procent var tidsbegränsat anställda 2014. Lägst andel tidsbegränsade anställningar har åldersgruppen 51-60 år, av vilka 6,6 procent var tidsbegränsat anställda 2014, och något högre i den äldsta åldersgruppen, 61-64 år, av vilka 7,6 procent var tidsbegränsat anställda 2014.

Om hänsyn även tas till kön, är det stor skillnad mellan män och kvinnor i alla åldersgrupper. Särskilt i den yngsta åldersgruppen, 20-24 år, där över hälften av kvinnorna, 56 procent, är tidsbegränsat anställda och 42 procent av männen är tidsbegränsat anställda. I nästa åldersspann, 25-34 år, är 23 procent av kvinnorna tidsbegränsat anställda och 17 procent av männen.²⁴ Det beror på att det är mer otrygga anställningar i kvinnodominerade yrken än i mansdominerade.

Allt mer prekära former av tidsbegränsade anställningar

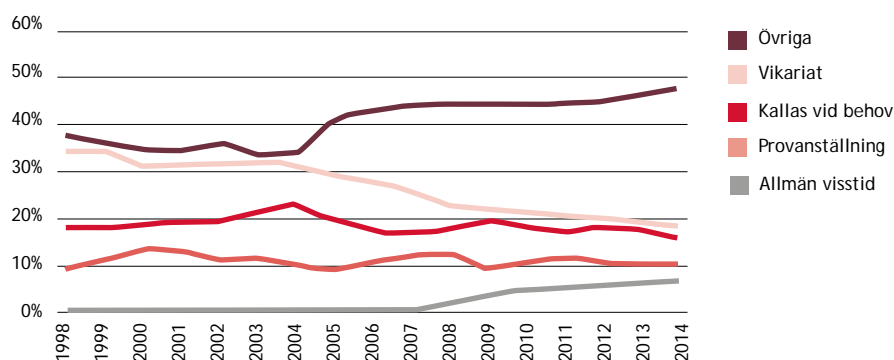
Som tidsbegränsat anställd finns det olika typer av anställningsformer. Det är skillnad på ett föräldravikariat på heltid för en sexmånadersperiod och en behovsanställning utan fast schema, där du kan ringas in närsomhelst. Den senare är den mest prekära typen av tidsbegränsad anställning.

Figur 7 visar att det på arbetsmarknaden överlag är just de mest prekära anställningsformerna som både utgör majoriteten av de tidsbegränsade anställningarna samt står för ökningen. Allmän visstid, behovsanställning och övriga utgör tillsammans 71 procent av de tidsbegränsade anställningsformer som användes på arbetsmarknaden 2014.

Figur 7

Typ av tidsbegränsad anställningsform, 1998-2014.

Procent av tidsbegränsade anställningar.



Övriga = feriearbete, timanställning, objekts- och projektanställning. AKU:s metod är urvalsundersökningar där respondenten har olika svarsalternativ på frågan vilken anställningsform de har. Projekt/objektsanställning samt feriearbete ersattes av allmän visstid 2008, men AKU har fortfarande kvar dessa som svarsalternativ. Att gruppen "Övriga" trots det fortsätter öka efter 2008 visar att det framförallt är svarsalternativet "timanställning" (som ofta är en allmän visstidsanställning i formell mening) som ökar. Anställningsformen 67-årsfallen är inte med eftersom underlaget baseras på anställda personer mellan 19-64 år.

Källa: SCB AKU

Tidsbegränsade anställningar enligt LAS §5 §6: Vikariat, Säsongsanställning, 67-årsfallen, Allmän visstid, Provanställning

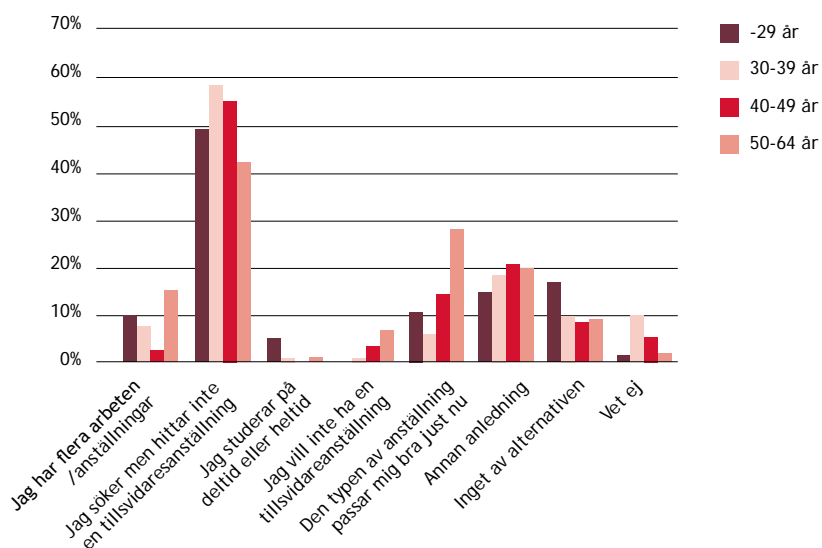
Allmän visstid, som är en anställningsform som inte kräver att arbetsgivaren motiverar varför arbetstagaren ska vara tidsbegränsat anställd och som infördes 2008, har tydligt ökat på bekostnad av vikariatet, som kräver att anställningen kan knytas till en redan anställd persons frånvaro. I rapporten "Flexibilitetens pris" visades att 84 procent av ökningen av tidsbegränsat anställda inom vård och omsorg de senaste sex åren är personer som arbetar per timme eller kallas vid behov på just en allmän visstidsanställning.²⁵

SVÅRT ATT HITTA TILLSVIDAREANSTÄLLNING

I rapporten ”Visstid på livstid” undersöktes hur lång tid medlemmar är tidsbegränsat anställda. Resultatet, då enbart baserat på Kommunals egen medlemsstatistik, visade att över hälften av Kommunals medlemmar fortfarande var kvar i en tidsbegränsad anställning efter tre år.²⁶ Detta trots att det enligt LAS är max två år som gäller för ett vikariat eller en allmän visstidsanställning.²⁷

Den absoluta majoriteten av de tidsbegränsat anställda medlemmarna i Kommunal vill ha en tillsvidareanställning. 77 procent av de tidsbegränsat anställda städarna, 74 procent av tidsbegränsat anställda barnskötarna och 68 procent av de tidsbegränsat anställda undersköterskorna uppger att de aktivt vill ha en tillsvidareanställning.²⁸ Som figur 8 visar uppger majoriteten oavsett ålder att skälet till att de inte är tillsvidareanställda är för att de inte hittar en tillsvidareanställning trots att de söker det.

Figur 8
Vad beror din visstidsanställning på?



Källa: Medlemsundersökning, Novus

Bara sex procent av Kommunals yngsta medlemskategori (t.o.m. 29 år) uppger att deras tidsbegränsade anställning beror på att de är studenter på hel- eller deltid. Det är i högst utsträckning den äldsta ålderskategorin, 50-64 år, som uppger att de inte vill ha en tillsvidareanställning eller att en tidsbegränsad anställningsform passar dem bra för tillfället, men även majoriteten inom denna grupp uppger att de söker och eftersträvar en tillsvidareanställning. Den åldersgrupp som i allra lägst utsträckning anger att en tidsbegränsad anställning passar dem bra för tillfället är 30-39 år.

Den tidsbegränsade anställningsformen är alltså för det mesta ofrivillig och de allra flesta söker aktivt en tillsvidareanställning.

²⁶ s. 21, *Visstid på livstid*, Kommunal, 2013

²⁷ Lag (2007:391)

²⁸ Medlemsundersökning, Novus, 2013

2. Människan bakom siffrorna

Första avsnittet visade att prekära anställningar ökar och särskilt för Kommunals kvinnodominerade yrkesgrupper. Detta avsnitt handlar om huruvida de tidsbegränsat anställda inom Kommunals organisationsområde även kan betraktas som en del av prekariatet.

I detta avsnitt återges djupintervjuer med fem stycken slumpmässigt utvalda medlemmar som var registrerade som tidsbegränsat anställda i Kommunals Stockholms medlemsregister hösten 2015. Utifrån 300 slumpade medlemmar med tidsbegränsade anställningar, lottades dessa fem fram och tillfrågades om en intervju.

Intervjuerna genomfördes personligen och var semi-strukturerade. Denna metod möjliggjorde för respondenten att med egna ord beskriva sin tillvaro och prata fritt. Genom en slumpmässig urvalsmetod och semi-strukturerad intervju-teknik ökar generaliserbarheten i de problemställningar som förs fram. Analysen av intervjuerna utgår sedan från Standings definition av prekariatet.

Illustrationerna och namnen på respondenterna överensstämmer inte med de verkliga personerna. För flera av respondenterna var anonymitet ett villkor för att medverka i rapporten, av rädsla för att råka ut för repressalier hos arbetsgivaren.



Aisha

Aisha är en 33-årig undersköterska som bor i en av Stockholms ytterförorter och är mamma till tre barn. Hon kom till Sverige från Somalia år 2002 och fick uppehållstillstånd 2004. Aisha har sedan tre år tillbaka arbetat som allmän visstidsanställd per timme på ett privat äldreboende i förorten där hon bor, men är för tillfället föräldraledig på minimiersättning.

”Jag har jobbat och betalat skatt hela mitt liv i Sverige men har aldrig haft en fastanställning. Så fort man närmar sig målet, vad är det 740, 720 dagar?, så slutar de boka in dig. Då är man plötsligt ute ur bilden. Ska man behöva jobba hundra jobb för att få fastanställning? Så ringer man och frågar och så säger de ‘nej vi har inte tid’, ‘vi tycker jättemycket om dig, men vi har inga tider’. Tillslut så måste man ju söka ett nytt jobb, de tvingar ju ut dig i arbetslöshet.

Som timanställd kan man inte planera eller styra när man får jobba. Tackar du nej till ett pass blir du den sista de ringer så man tackar alltid ja. Jag jobbar dag och natt, alla möjliga tider. Man måste avboka viktiga saker för att vara beredd att hoppa in. Mina barn de tror inte på mig längre när jag säger att vi ska hitta på saker, för jag kan alltid bli inringd. Vad ska man göra, man måste försörja sig.

Först började jag som vårdbiträde, sedan sa min chef att jag måste utbilda mig för att få fastanställning. Att Stockholms stad krävde det? Då gick jag Yrkesvux och utbildade mig till undersköterska. När jag pluggade jobbade jag också, ekonomin måste ju gå ihop. Jag brukade jobba på nätterna och plugga på dagarna. Men när jag var färdig fick jag ändå inte fast jobb.

Enda tiden på året när jag har någon förutsägbarhet är på sommaren, för då går de fastanställda på semester. Då kan jag ha ett schema för en hel månad framåt.

Vi var några på min förra arbetsplats som hjälptes åt för att en kollega som var timanställd skulle få fast tjänst. Hon var nära målet, men arbetsgivaren slutade



ringa. Så fort någon blev sjuk såg vi till att ringa henne. Vi hjälptes åt att boka in henne så hon skulle nå sitt mål.*

Som timmis har du mycket mindre rättigheter, de betalar inte semester.

Samtidigt måste man göra mycket mer jobb än de tillsvidareanställda. Du måste alltid vara i tid, göra allt. De kan sitta och fika och röka, de vet att de sitter fast. Om jag skulle göra likadant skulle de sluta ringa mig direkt. Ändå tjänar de mer än vad vi gör och de vet vad de har för lön varje månad. Jag vet inte om jag kommer kunna betala hyran nästa månad. Det är obehagligt.

”De äldre drabbas jättemycket. De kan inte namnen på de som vårdar dem, det är aldrig samma person en hel vecka. Chefen tänker att de är dementa så det spelar ingen roll. De tänker bara *spara pengar*.”

Chefen ser man inte till så mycket, men chefen lyssnar på de fasta. Inför sommaren börjar de sortera, de som jobbat på bra får stanna. Men så fort man närmar sig målet slutar de ringa. De säger att de inte har tider, ändå anställer de nya timmisar som inte har någon erfarenhet. De äldre drabbas jättemycket. De kan inte namnen på de som vårdar dem, det är aldrig samma person en hel vecka. Chefen tänker att de är dementa så det spelar

ingen roll. De tänker bara ‘spara pengar’. Visst, de är dementa, men de är också människor. De påverkas jättemycket.

Även fast jag inte fick fast tjänst där min förra chef sa att jag var tvungen att utbilda mig för att få det, är jag glad att de sa åt mig att göra det. Nu när jag har en utbildning har jag fler möjligheter. Jag tog körkort förra veckan också så jag tänkte försöka få ett jobb inom hemtjänsten, passa på att köra bil. Det känns ljust nu. Jag orkar inte vara timmis längre.”

“Enda tiden på året när jag har någon förutsägbarhet är på sommaren, för då går de fastanställda på semester. Då kan jag ha ett schema för en hel månad framåt.”



Akram

Akram är en 31-årig man som jobbar som behandlingsassistent på ett kommunalt HVB-hem och är kontaktperson för ensamkommande flyktingbarn. Han har en son som snart fyller ett. Akram var först tim-/behovsanställd för kommunen men jobbar sedan ett och ett halvt år tillbaka heltid som vikarie. Han har tidigare jobbat inom andra Kommunal-yrken, bland annat som personlig assistent. Akram kom till Sverige från ett annat europeiskt land i början på 2000-talet och gick Komvux och SFI motsvarande en svensk gymnasieutbildning.

”Ett tag jobbade jag för Attendo i hemtjänsten, det var inget bra alls. Det var dålig atmosfär. När jag tog upp problem var det som att jag gjorde felet. Jag var bara kvar i några månader.

Innan dess jobbade jag tre och ett halvt år som personlig assistent, nattjänst. Så länge din brukare lever och mår bra har man kvar jobbet, men om brukaren går bort förlorar man jobbet. Det kan jag förstå. Jag var nära att få fast tjänst som personlig assistent, men så fick jag problem med ryggen. Jag bad om att få jobba andra pass, på dagtid istället för natt, men jag fick inte det. Jag var tvungen att sluta på grund av hälsa.

Jag har en bra arbetsplats nu, jag trivs jättebra. Jag har inte fått fastanställning eftersom jag inte är utbildad, man måste vara beteendevetare eller socionom för att få fastanställning enligt Stockholms stad. Det är rättvist, jag förstår hur de tänker. Man måste ha kvalitet. Jag fick skriva på ett kontrakt, företrädandebrev tror jag det kallas?, jo företrädandebrev, och lova att jag inte kommer att kräva fastanställning. Så jag inte ska bli in-LAS:ad. Om jag inte skrev på skulle jag inte fått förlängt.

”Jag var nära att få fast tjänst som personlig assistent, men så fick jag problem med ryggen. Jag bad om att få jobba andra pass, på dagtid istället för natt, men jag fick inte det.”

“Jag fick skriva på ett kontrakt, företrädandebrev tror jag det kallas?, jo företrädandebrev, och lova att jag inte kommer att kräva fastanställning. Så jag inte ska bli in-LAS:ad. Om jag inte skrev på skulle jag inte fått förlängt.”



De vill ha ett lagligt sätt att ha ryggen fri, så att de inte ska få skit. Men det är bara som jag tänker i min värld. En kollega till mig blev in-LAS:ad, de var ju tvungna att fastanställa henne... Jag blev glad för hennes skull. Ärligt talat hade jag nog gjort samma sak om jag hade kunnat... Majoriteten av de som jobbar på min arbetsplats är fastanställda. Det är bara jag som är vikarie. Men nu finns tilliten där.

Jag uppskattar chansen att få jobba så länge som jag har gjort. Jag vet hur arbetsmarknaden ligger till. Det har varit rättvist och tydligt. De har kravet på utbildning och det är det som gäller. Annars blir det ingen förlängning.

Nu är det högtryck så de har sänkt kravet på utbildning, nu räcker det med 180 högskolepoäng för att få fast tjänst. Jag tänkte plugga på distans. Självklart vill jag få fast. Jag har en son som är tio månader. När man har barn och familj, självklart är man orolig, man behöver stabilitet så att familjen kan vara trygg. Familjen är första prio.

Därför har jag sökt en tillsvidareanställning nu, en nattjänst. Jag frågade chefen om lov, om det fanns en chans för mig. Hon sa att de inte kräver utbildning för nattjänst så det var okej att söka. Vi får se hur rekryteringen går.”

”När man har barn och familj, självklart är man orolig, man behöver stabilitet så att familjen kan vara trygg. Familjen är första prio.”



Yvonne

Yvonne är 61 år, född i ett annat europeiskt land och kom till Sverige på 80-talet. Har en bakgrund inom teater men började arbeta inom äldreomsorgen 2007 som vårdbiträde och utbildade sig sen till undersköterska. Sedan hon började jobba inom äldreomsorgen har hon varit på samma hemtjänst och äldreboende. I samband med ett ägarbyte omförhandlades hennes kontrakt. Hon var timanställd på allmän visstid, men blev i och med ägarbytet timanställd vikarie. I genomsnitt får hon jobba 80 timmar i månaden. Hennes kontrakt har precis löpt ut och hon arbetar för tillfället utan kontrakt.

”Min förra chef försökte svälta ut mig genom att inte ge mig några timmar. Jag var fastanställd, men jag fick inga timmar.* Jag fick vända mig till facket, Petra hjälpte mig. När jag pratade med henne visade det sig också att jag låg i underkant när det kom till lönen. Den chefen försvann sen när Aleris tog över. Den nya chefen är i alla fall möjlig att prata med, med det återstår att se hur det blir med kontraktet och lönen. Jag har blivit lovad löneförhöjning muntligen, men jag har inte sett något än. Aleris ursäktar sig hela tiden med att de är en ‘stor organisation’, att det är därför saker blir hängande. De ger sig själva lov att vara sega. Jag är inte ensam om att arbeta utan kontrakt.

Jag tänker på dem som kanske inte är så bevandrade i språket eller hur det fungerar. De försöker smälura dem hela tiden. Det var en tjej som inte ens visste vad hon hade för lön och hon hade inget kontrakt. Det är inte ovanligt.

När Aleris tog över införde de stämpelklocka. Det fanns inte på stiftelsens tid. Man litade åtminstone på att folk skulle komma i tid. Precis när man kommer in i lägenheten ska man pricka in på telefonen. På mindre än en halvtimme ska man hinna hjälpa den äldre att både äta mat och gå på toa. De får gå promenader två gånger i veckan. Det är ovärdigt. En av dem sa till mig ‘Det här är värre än att vara hund. De får i alla fall gå ut varje dag. Klart att jag mår dåligt.’

* Det visade sig efter att ha tittat på kontraktet att hon var allmän visstidsanställd.

Aleris vill att de ska vara en aktör man ser upp till. Då kan de ju börja med att slänga telefonerna. Jag får inte in i huvudet varför de ska gå med vinst. Vem får del av det överskott jag stressar fram? När jag får ont i ryggen tänker jag ibland, fan, och nu så sitter han [ägaren] i trädgården och dricker kaffe.

Jag vet att jag är en bra arbetskraft. Jag kan samla in betyg från alla jag har tagit hand om, de vet. Jag försöker inom de ramar arbetet erbjuder. Mitt arbete

”Jag tänker på dem som kanske inte är så bevärdade i språket eller hur det fungerar. De försöker smålura dem hela tiden.”

är lika bra som de fastanställdas. Det är så dumt att de gör en hierarki. Timmisar får inte julklappar och är inte bjudna till julbordet. Jag är inte så förtjust i julmat, men det är själva principen. Den snålheten gör att det uppstår ett avstånd.

Jag har sagt till chefen att du får en bättre personalgrupp om alla som vårdar får vara med. Det är bra för att utbyta information och få ett unisont avstamp. Det är många timmisar som jobbar extra som har information som kan vara värdefull

för hela gruppen. Om någon äldre inte gillar leverpastej ska inte nästa person försöka tvinga i den leverpastej, bara som ett exempel. Men det är bara den fasta personalen som får vara med på vårdmötena och verksamhetsplaneringen. Nu efter att jag har tagit upp det blir jag inte direkt nekad tillgång, men jag måste få bekräftat att jag kan vara med.

Jag blir så förbannad. Det behövs nytänk, det här är inte död materia. ‘Hon har inte så långt kvar att leva’ tänker de. Det är svårt att förstå att man ska dö. Det behövs vänlighet, inte bara att man gör sitt jobb.

Det är många timmisar som jobbar extra, många är ungdomar som håller på med musik. Som timmis måste man alltid vara redo. Jag bor i Haninge, mitt eget val i och för sig, så får man erbjudande om att jobba 07.30 när jag kommer hem från mitt pass 23.30 får jag inte ens sex timmars sömn. Men ‘man ska vara glad för det man får’. Om man inte har fast förväntas man inte ha någon synpunkt.

Jag blev erbjuden fastanställning men jag valde att fortsätta som timvikarie. Det är min stilla protest mot hela systemet. Är så många komponenter som gör att jag hellre vill vara på den andra sidan med de unga [timmisarna]. Jag vet ju hur det är att vara fast, man måste ansöka om semester. Jag kan säga att jag inte kan om det känns för psykiskt tungt. När jag inte orkat har jag låtit bli att jobba. Fast jag säger alltid till i god tid, jag lämnar ingen på pottkanten.

Jag kan ju arbetet bättre än Aleris själv. Kvällspassen kommer inte att försvinna. Så jag känner mig inte orolig över att inte få jobb.”

**“Vem får del av det
överskott jag stressar fram?
När jag får ont i ryggen
tänker jag ibland, fan,
och nu så sitter han [ägaren]
i trädgården och dricker
kaffe.”**



Lisa

Lisa är 30 år, utbildad barnskötare, och arbetar som timvikarie på en kommunal förskola. Hon har ett barn som är nio år med en psykisk funktionsnedsättning och är även personlig assistent åt honom. Har tidigare erfarenhet som bland annat vårdbiträde och tidningsbud. Lisa har aldrig haft en tillsvidareanställning.

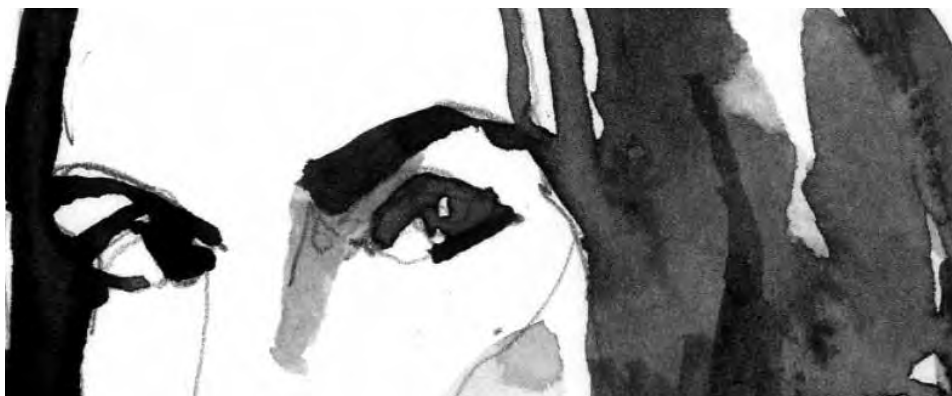
”Jag gick barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet, men så fick jag barn kort efter så då blev det ju att man inte riktigt kom in på arbetsmarknaden. Jag sommarjobbade ett tag på ett privat äldreboende. Men det sköttes jättedåligt. Kanske var det där som depressionen började..? Efter sommaren hörde jag av mig till chefen, jag sms:ade, men hon svarade aldrig, eller så klickade hon bort mig. Jag skrev att jag ville vara kvar. Jag fick inte svar på flera månader, så jag frågade min kompis mamma, som jag vet var nära chefen, om hon visste varför jag inte fick vara kvar. Då fick jag höra att det var för att jag hade ett sjukt barn.

”När de bytte ägare fick jag inte vara kvar”

Jag jobbade jättebra, jag var alltid i tid, det var bara en dag som jag var tvungen att ta honom till rehabcentret och inte kunde jobba, men den dagen switchade jag med en ledig dag... Min mamma blev jättearg när hon fick höra det. Hon är undersköterska och hon hjälpte mig få ett jobb på hennes äldreboende. Men när de bytte ägare fick jag inte vara kvar. De sa att det var för att ‘jag åt av boendets mat’. Egentligen får man inte äta tillsammans med de äldre, men alla gör ju det och de sa till och med ‘ta mat om du är hungrig’. Så då gjorde jag det. Alla gjorde det!

Sen var jag arbetslös eller vad man ska säga. Jag ströpluggade lite. Jag kände att jag inte vågade söka jobb för att jag skulle få dåliga referenser. Men så gick jag en vuxenutbildning 2008, för att uppdatera min barnskötareutbildning, och fick en praktik på en förskola genom den. Efter praktiken fick jag ett erbjudande

**“Jag fick inte svar på flera
månader, så jag frågade min
kompis mamma, som jag vet
var nära chefen, om hon
visste varför jag inte fick
vara kvar. Då fick jag höra
att det var för att jag hade
ett sjukt barn.”**



om en fast tjänst som ordinarie personal. Jag kände att allting höll på att vända. Då blev jag provanställd i sex månader. När provanställningen skulle ta slut frågade jag hela tiden 'Hur blir det, hur blir det?', men de sa att de inte kunde svara. Jag var så inställd på att vara kvar. Jag sökte inget annat. Sen sa de 'Nä vi kan inte förlänga ditt kontrakt. Om du är intresserad av att vara kvar kan vi göra om din anställning till ett timvik.'

De sa att det var för att barngruppen blev mindre under sommaren, för många barn åker med sina föräldrar på semester, så då behöver de inte lika mycket personal. Så jag gick från att vara ordinarie personal och jobba 27 timmar i veckan, fast schema med månadslön, till att kallas in vid behov. De sa att de skulle ringa mig igen efter sommaren. Så gjorde det inte det. Det dröjde ända till oktober innan de började ringa igen och då ville de plötsligt att jag skulle komma in *direkt*.

Känns ju som att man aldrig kommer bli fast, utan att de kommer att fortsätta att bolla med mig. Ena sekunden får man ett bud, andra sekunden ett annat. Jag har ingen aning om hur länge man får hålla på sådär. Jag blir ju så begränsad, jag kan inte planera mitt liv. Jag förstår inte hur de resonerar, men okej.

Det kan vara en dag i veckan, en dag i månaden, en helg. Man vet aldrig på morgonen om de kommer ringa och man behöver jobba. Mina kompisar bah 'Åh ska vi hitta på något?' och jag 'ah nej, för jag vet inte om jag måste jobba...'. Det här hänt så många gånger att jag fått avboka möten. Nu har jag sagt till mig själv att jag inte ska jobba om min son har tid på rehabcentret, för det kan ta flera månader att få en ny tid. Jag måste prioritera det. Sen blir man ju glad när de väl ringer, när man kan alltså.

Nu har jag blivit erbjuden att bli ordinarie personal igen, från årsskiftet. Jag måste fundera på hur jag ska göra, det beror på om min mormor kan hjälpa mig med min son. Pappan jobbar heltid, han är lagerarbetare. På hans jobb vet de inte ens om att han har en son som är sjuk. Han är fastanställd men han säger att om han skulle be chefen att gå ned i tid så kommer de göra sig av med honom,

”Känns ju som att man aldrig kommer bli fast, utan att de kommer att fortsätta att bolla med mig.”

att de gjort så med andra på hans jobb som bett om att få ändrat schema. Jag försöker säga till honom att han är fastanställd, att de inte kan göra så, men han säger att det gör de ändå. Så jag vet inte hur det kommer funka. Men nu när jag har fått erbjudandet kan jag i alla fall planera i förväg.

Det är stort när man får jobb, då får man i alla fall en lön. Barnbidraget och vårdbidraget räcker ju inte så långt. Men det är inte så kul att bli uppringd en dag och så ska man sitta och vänta på nästa. Det här livet passar inte mig känner jag.

Nu känns det inte som att de vill bli av med mig, men jag är orolig för att de ska göra samma sak igen, låta mig provjobba till sommaren och sen anställa mig som timvikarie. I så fall väljer jag nog att söka nytt. Det känns inte rätt mot mig. Jag behöver få ihop pengar till hyran, kunna träffa andra, börja träna. Men då får

man väl börja som vikarie igen någonstans.

Det är som det är. Det går inte att ändra på såvitt jag vet. Jag vet inte vad jag som arbetstagarer, heter det så?, har för rättigheter. Det är också därför jag är med i Kommunal, så man får veta hur det ligger till. Så kan jag säga 'Nej så får man inte göra', så kanske de tänker 'Oj, hon har skinn på näsan!' haha.

Där när jag inte fick fast efter provanställningen så var jag verkligen ledsen, och du vet när man blir arg eller ledsen så skriver man kanske något på sociala media, man vill bara få ur sig det liksom. Så jag skrev ett inlägg om att jag var besvi-

ken över att jag inte fått fast. Nästa dag ringde min chef upp mig och kallade in mig på samtal. Hon sa att jag hade brutit mot sekretessen. Då var det någon som hade sagt till henne vad jag hade skrivit. Jag förstod ingenting, vaddå sekretess, jag skrev ju bara vad jag kände. Hon sa att förskolan kan få dåligt rykte och att föräldrar kan höra av sig. Men jag är inte kompis med någon av barnens föräldrar på Facebook. Jag tog bort det i alla fall. Om jag får fast så tänker jag inte skriva om det heller."

"Nu känns det inte som att de vill bli av med mig, men jag är orolig för att de ska göra samma sak igen, låta mig provjobba till sommaren och sen anställa mig som timvikarie."

“Det är stort när man får jobb, då får man i alla fall en lön. Barnbidraget och vårdbidraget räcker ju inte så långt. Men det är inte så kul att bli uppringd en dag och så ska man sitta och vänta på nästa.”



Sultan

Sultan är 36 år och fick nyss sitt tredje barn. Kommer från en mellanstor svensk stad där hon strax efter gymnasiet började arbeta inom hemtjänsten och sedan som personlig assistent. Jobbade senast som vårdare på ett LSS-boende, ett vikariat som gick ut strax innan hon fick sitt tredje barn. Har gått en del kurser i omvårdnad, men har framförallt en bakgrund inom dans.

”Det är många konstnärsmänniskor som jobbar i vården. Jag har gjort väldigt olika grejer, jag är egentligen dansare och utbildad shiatsuterapeut, men jag kände att jag inte kunde ha två osäkra inkomstkällor. Så jag lämnade shiatsun och valde dansen.

2002/2004 började jag jobba inom hemtjänsten som vårdare. Jag minns inte vad det var för anställningsform, men det var nog ett vikariat. Sen började jag jobba som personlig assistent för ett privat företag 2005, där fick jag fast efter att ha varit provanställd i 6 månader. Eller ‘sälänge assistentuppdraget varar’ som det heter. Då jobbade jag på 70-75%.

Det var tungt att jobba som personlig assistent. Man jobbar själv hela tiden och hon jag jobbade för hade inget tal. Det tär på en, att inte ha kollegor, att inte kunna ta lunchrast. Hon [brukaren] var väldigt aktiv, så det kunde vara ganska stressigt. Det är speciellt när föräldrarna är ens chefer. Det blev lite friare sen när hon flyttade hemifrån.

Jag fick min första 2010, så då var jag föräldraledig, sedan blev jag sjukskriven. Jag hade problem med migrän. I början blev jag erbjuden friskvård, men sedan när jag ville komma tillbaka och behövde få friskvård fick jag inte det längre. De menade säkert inget illa, men det sköttes bara väldigt dåligt. Man känner lite att man kommer i andra hand. Som personlig assistent ska man vara osynlig, alltid stå bakom brukaren. På bolagets hemsida står det ‘Vi har de bästa personliga assistenterna’... Det är liksom deras grej. Så fort man sa något annat tittade folk

**“På bolagets hemsida
står det ‘Vi har de bästa
personliga assistenterna’...
Det är liksom deras grej.
Så fort man sa något annat
tittade folk snett på en.”**



snett på en. Jag vet inte, det passade inte mig, alla pekpinningar. Jag kände hur jag krympte som människa.

2013 fick jag mitt andra barn. När jag hade varit föräldraledig i åtta månader började jag jobba deltid på ett korttidsboende, som jag hade kommit i kontakt med genom tjejen jag tog hand om som personlig assistent, och då sa jag upp mig som personlig assistent.

I början var jag bara glad över kunna jobba, att jag mätte bra. Jag tänkte inte på det då, men vi hade ingen löneförhandling och när jag tittade på assistentlönen så visade det sig att jag hade fått sämre lön än vad jag hade tidigare. Ungefär samtidigt som mig anställde de en annan tjej, som var 19 år och inte alls hade lika lång erfarenhet som jag, och då fick hon samma lön som jag. Det tyckte jag var dåligt. Att göra så inför mig, 'här, ta samma som hon!'.

”Jag vill inte oroa mig för mycket, och folk blir ju alltid sjuka. Men jag har mycket lägre lön än alla andra som jobbar där.”

Jag hade 50 procent sysselsättning men jag fick trixa för att få ihop min SGI. Helt obegripligt system... De räknar ju SGI:n på visst antal timmar per vecka, men det passade inte med mitt schema. Jag hade 12 veckors-scheman där jag fick försöka fördela passen. Ibland var jag långledig. Jag fick ett stipendium för att åka till New York och dansa. Jag bokade inte in några pass då och tog ut obetald semester, men ändå så drog de 8000 på min lön. Jag jobbade långpass på helgen och fick inte så mycket semesterdagar. Som personlig assistent la de på semesterersättning på lönen och så drog de av om man var ledig. Jag fattade aldrig systemet, med kvoter och det.

Tjejen som började efter mig blev erbjuden en fast tjänst. Hon var där på dagtid, samtidigt som chefen var där och jobbade heltid, så de hade liksom fått en relation. Men jag var där innan henne och har mer erfarenhet. Jag vet inte om det är rimligt att göra så. Jag ringde facket för att fråga om det, men det var ingen som visste vart jag skulle vända mig. Ah, jag höll på med det där i alla fall... Så frågade jag chefen och då sa hon att hon 'inte visste att jag ville ha fast tjänst',

att hon den andra tjejen 'hade tjatat på henne sen i maj'. Blir det en ledig tjänst så säger man väl det? 'Nu vet jag att du vill ha det', sa hon.

Som vikarie får man ingen feedback på det arbete man gör. Hon [chefen] hade frågat tjejen inför lönesamtal om hur folk jobbade och så... Det känns inte som att de har en så professionell relation.

Nu har jag inget kontakt längre, det gick ut i september. Då gick jag på graviditetspenning två månader och nu är jag föräldraledig. Jag vill inte oroa mig för mycket, och folk blir ju alltid sjuka. Men jag har mycket lägre lön än alla andra som jobbar där. Jag vet inte hur jag ska hävda min kompetens. Folk [ordinarie

personal] har en så konstig attityd mot en, timmisarna liksom, typ 'Jaha kan du inte den [brukaren]'... Man får en dålig introduktion.

Det är som en offermentalitet i vården, folk har gett upp lite känns det som. Man går hellre och pratar bakom ryggen på varandra. Men är ju speciellt att jobba med tusen olika kollegor. Jag vet inte, det är lite lättare stämning bland de yngre i alla fall. Den nya generationen i vården.

Jag skulle vilja ha fast tjänst där, ha en trygghet. Jag är 'välkommen tillbaka' har de sagt. Jag skulle behöva få stöttning i det jag har att erbjuda. Jag har gått en massa

kurser och har en massa erfarenhet. Om jag jämför mig med de fastanställda har jag mer erfarenhet och utbildning. Jag var väl försiktig, jag var bara glad att jag kunde tjäna pengar igen efter att ha varit sjukskriven och föräldraledig...

Att hon den andra tjejen fick fast... Jag gjorde mitt jobb, jag gjorde det bra. Jag var aldrig sjuk, aldrig borta. Det är som att mitt arbete inte värderas lika mycket. Det var en öppning nu som kontaktperson, som jag missade. Det hade kunnat vara bra för mig tror jag, visa att jag kan mer än bara mata och byta blöja. Samtidigt så var jag ju glad att inte behöva vara kontaktperson längre, det kräver ganska mycket. Jag har min dansgrupp och så hela familjen...

Min man var arbetslös när vi fick andra barnet, så då var han inte föräldraledig eftersom han redan var hemma. Sen fick han jobb som städare så då var det bättre att han jobbade än att han var föräldraledig. Hon fick börja förskola tidigare, hon skötte sig själv så bra, så jag kunde börja jobba deltid på korttidsboendet. Det var bättre att få en inkomst. Nu är han föräldraledig med henne [andra barnet]. Med det första var han föräldraledig när jag var sjukskriven.

Vi har försökt planera och så men det blir aldrig som vi har tänkt. Vi har inte haft så mycket pengar. Vi får se hur det blir den här gången."

**"Jag gjorde mitt jobb,
jag gjorde det bra. Jag var
aldrig sjuk, aldrig borta.
Det är som att mitt
arbete inte värderas
lika mycket."**

“Om jag jämför mig med de fastanställda har jag mer erfarenhet och utbildning. Jag var väl försiktig, jag var bara glad att jag kunde tjäna pengar igen efter att ha varit sjukskriven och föräldraledig...”

Analys av intervjuerna

Respondenternas vittnesmål visar att problemet med tidsbegränsade anställningar är mycket större än vad som går att visa med siffror och statistik. Anställningsformen innebär en tydligt prekär tillvaro, som är särskilt kännbar för respondenterna med familj. Även om deras situation inte är statisk, vittnar de allihop om en känsla av att arbetet handlar om överlevnad, att de tar de pass de kan få och att tillvaron känns otrygg, vilket stämmer in på definitionen av prekariatet. De lever också med en oförutsägbarhet gällande inkomst, materiella förutsättningar och i varierande grad yrke.

SEGMENTERING PÅ ARBETSPLATSEN

Av intervjuerna framgår att det förekommer splittring mellan de tillsvidareanställda och de tidsbegränsat anställda på samma arbetsplats. Respondenterna upplever det som att de måste anstränga sig mer än den tillsvidareanställda personalen, att de till exempel inte kan ta raster på samma sätt eller komma försent till jobbet. Samtidigt tycker de att deras arbete nedvärderas och att de saknar feedback från arbetsgivaren, trots att de hela tiden gör "det där lilla extra".

Yvonne uttrycker frustration över denna hierarki som hon menar skapas av arbetsgivaren, exempelvis i form av att de tidsbegränsat anställda inte kallas till möten eller bjuds på julbord, trots att verksamheten skulle tjäna på att personalen utbytte information och sammansvetsades.

LURAS AV ARBETSGIVAREN

Det framkommer tydligt att arbetsgivare utnyttjar beroendeställningen som den tidsbegränsade anställningsformen skapar. Akram har exempelvis ombetts skriva på ett kontrakt att inte kräva tillsvidareanställning när han får rätt till det enligt LAS, för att få stanna kvar. Han blir också tillsagd att han inte "kan" söka tillsvidaretjänsten dagtid med hänvisning till kontraktet – men det går bra att söka tjänsten nattetid.

En liknande exempel är Aisha, där arbetsgivaren menade att hennes tidsbegränsade kontrakt berodde på att hon saknade relevant utbildning. Men trots att hon läste upp till undersköterska blev hon ändå inte tillsvidareanställd. Aisha beskriver också hur arbetsgivaren använder timfördelningen som ett sätt att kringgå in-LASning av de tidsbegränsat anställda, eller "tvinga ut en i arbetslöshet" som Yvonne uttrycker det. Genom att inte ge några pass när in-LASningen närmar sig måste man söka nytt jobb.

Ett annat exempel är Lisa, som blev provanställd på förskola men som sedan inte fick tillsvidareanställning när provotiden tagit slut med hänvisning till att det var sommarlov – för att sedan erbjudas en ny provanställning när hösten

började. Arbetsgivaren använde provanställningen som en tidsbegränsad anställning, med ett löfte om tillsvidareanställning som aldrig infrias.

När respondenterna har haft någon form av hälsoproblem eller familjesituation som inskränkt på deras tillgänglighet eller arbetsförmåga, har det slutat med att de tvingats sluta eller söka nytt arbete. De respondenter som varit med om ett ägarbyte har också i samband med det antingen inte fått förlängt eller fått ett nytt tidsbegränsat kontrakt som inneburit att LAS-dagarna börjar om (så kallad stapling av tidsbegränsade anställningar).

ORO ÖVER EKONOMIN

Fyra av fem respondenter vittnar om en oro över ekonomin och möjligheterna att klara sin försörjning. För de som är anställda per timme är det en oro som de bär med sig varje månad, eftersom det alltid är osäkert om de kommer att få jobba tillräckligt många pass för att kunna betala hyra och räkningar. Men oavsett om de har ett fast schema eller inte innebär det faktum att kontraktet är tidsbegränsat en känsla av otrygghet och ovisshet inför framtiden, som försätter dem i en väldigt underdånig position gentemot arbetsgivaren.

SOCIALA EFTERGIFTER

Svårigheten att planera sin tid gör det svårare att få vardagen att gå ihop och det går även ut över det sociala livet. Som exempelvis Aisha beskriver har hennes barn "slutat tro på henne" när hon säger att de ska hitta på något, eftersom hon så ofta blivit inringd och varit tvungen att ställa in. Lisa beskriver att hon inte kan hitta på saker med sina kompisar och "jämt måste avboka".

Respondenterna uttrycker att de alltid måste säga ja när arbetsgivaren ring-er, dels av direktekonomiska skäl, men också för att det alltid finns en risk att arbetsgivaren slutar ringa om de inte är tillgängliga och till lags.

Svårigheten att planera sin tid gör det svårare att få vardagen att gå ihop och det går även ut över det sociala livet.

TYSTNADSKULTUR

Respondenterna uttrycker alla en känsla eller erfarenhet av tystnadsplikt angående missförhållanden på arbetsplatsen. Det som företaget eller kommunen vill kommunicera får inte ifrågasättas. Akram uttrycker det som att när han tog upp saker om verksamheten, var det som att det istället var honom det var fel på. Sultan beskriver det som en osynlighetskänsla, att man inte fick märkas så till den grad att hon upplevde att hon krympte som människa.

Ett annat exempel är Lisa, som hade skrivit på sin privata Facebooksida när provanställningen inte övergick i en tillsvidareanställning, men då hade blivit

uppringd och utskälld av arbetsgivaren, som inte ville att detta skulle komma till föräldrarna på förskolans kännedom. Yvonne uttrycker det som att "man ska vara nöjd med det man får, inte klaga". Anställningsformen gör att de begränsas i sina möjligheter att ha en åsikt om hur verksamheten bedrivs.

VERKSAMHETEN BLIR LIDANDE

Flera av respondenter är negativa till hur användningen av tidsbegränsade anställningar påverkar verksamheten. Aisha och Yvonne, som båda arbetar inom äldreomsorgen, är upprörda över hur brukarna drabbas av den höga personalomsättningen. De uttrycker det som att arbetsgivaren inte bryr sig, för att brukarna är gamla och dementa, men att de gör det och att de ser att brukarna far illa när det inte finns någon kontinuitet.

OSÄKRA PÅ SINA RÄTTIGHETER

Trots att respondenterna berättar om uppenbara missförhållanden och avvikelser från lag och kollektivavtal, är de sällan själva medvetna om det. Respondenterna uttrycker istället tacksamhet över att de har ett arbete, eller osäkerhet kring om de har rätt i att känna sig förfördelade.

Den enda som tydligt uttrycker att "Det här är fel" är Yvonne, som är avsevärt äldre och har längre erfarenhet än de andra respondenterna. Samtidigt är det just den tidsbegränsade anställningen som är hennes sätt att visa sitt missnöje med arbetsgivarens beteende och äldreomsorgens organisering. Hon ser det som ett sätt att stå på de utsattas sida och markera avstånd mot arbetsgivaren; en strategi som i praktiken missgynnar henne och inte arbetsgivaren.

Slutsats

Resultaten i den här rapporten visar att prekära anställningar får mycket svåra konsekvenser för den enskilda, både i privatlivet och i arbetslivet. Ökad otrygghet är ett strukturellt problem och en tendens som syns på hela arbetsmarknaden, men som framförallt drabbar kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Rapporten visar att personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade bland de med prekära anställningar och att kvinnodominerade arbetaryrken, som vård och omsorg, restaurang och handel, har högst andel tidsbegränsat anställda.

Det faktum att kvinnodominerade verksamheter har lägst anställningstrygghet visar på värdediskrimineringen av kvinnligt kodat arbete. Samtidigt är vård och omsorg verksamheter som är en del av den skattefinansierade välfärden, och som skiljer sig från den privata sektorn i den meningen att det finns stabila och stående behov hos befolkningen av att dessa tjänster tillgodoses. Idag finns en avsevärd risk att rekrytering och behållning av personal till välfärden inte kan upprätthållas som följd av dåliga och otrygga villkor.

För Kommunals organisationsområde, som till största delen omfattar vård och omsorg, är det tydligt att kvaliteten i verksamheterna försämras av den ökande användningen av tidsbegränsade anställningar. Vittnesmålen från respondenterna visar hur det skapar segmentering mellan personalgrupper på arbetsplatser och en tystnadskultur som hindrar oegentligheter från att uppdagas och åtgärdas. Bristen på kontinuitet beskrivs också som negativ för brukarna.

Resultaten i rapporten visar att tidsbegränsade anställningar missbrukas inom Kommunals organisationsområde, på ett sätt som innebär personligt lidande för de anställda och försämrar kvaliteten för vård- och omsorgstagarna. Det är framförallt de mest prekära tidsbegränsade anställningsformerna, som timanställning och vid behovs-anställning, som ökat de senaste sex åren, vilket har underlättats av införandet av allmän visstid 2008.

Resultaten i rapporten visar att tidsbegränsade anställningar missbrukas inom Kommunals organisationsområde, på ett sätt som innebär personligt lidande för de anställda och försämrar kvaliteten för vård- och omsorgstagarna.

Det är tydligt att utvecklingen går mot att tidsbegränsat anställda arbetare i offentlig sektor blir en del av prekariatet på arbetsmarknaden. Otryggheten det skapar att inte veta när en får ett pass eller om månadens försörjning kommer räcka till hyran är mycket tärande för den anställda. Otryggheten leder också till ohälsa. En problematik som i sin tur ökar sjukskrivningstalen och personalomsättningen, vilket ytterligare ökar användningen av tidsbegränsade anställningar.

Prekariseringen av offentlig sektor är inte försvarbar. Det faktum att välfärden är politiskt styrd och inte måste vara efterfrågebaserad ger möjligheter till en långsiktig personalplanering och ett ökat socialt ansvarskännande hos arbetsgivarna. Det krävs också övergripande åtgärder som minskar skillnaderna i anställningstrygghet mellan kvinnor och män oavsett yrkeskollektiv, som kan ha sin grund i att kvinnor tar ett större ansvar för anhörigvård av äldre och det obetalda arbetet i hemmet.

KOMMUNALS KRAV FÖR ATT ÖKA ANSTÄLLNINGSTRYGGHETEN

- Avskaffa anställningsformen allmän visstid. Det ska alltid finnas ett objektiva skäl till att tidsbegränsa en anställning.
- För in krav på personalövertagande med bibehållna villkor vid upphandling av offentligt finansierad verksamhet. Det ska inte vara möjligt att avskeda personal eller försämma personalens arbetsvillkor vid byte av utförare.
- En person som varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare, oavsett vilken typ av tidsbegränsad anställningsform, ska efter max två år erbjudas en tillsvidareanställning på heltid.
- Företrädesrätten, återanställningskravet och konverteringsregeln till tillsvidareanställning i LAS ska räknas utifrån hur länge personen arbetat för en viss huvudman, oavsett om verksamheten är privat eller offentlig och förutsatt att det är arbete inom samma yrkeskategori.
- Sveriges Kommuner och Landsting ska sätta som procentmål att det inom ingen yrkeskategori i vård, skola eller omsorg får vara mer än 10 procent tidsbegränsat anställda. Tillsvidareanställning på heltid ska vara norm i offentlig sektor.
- Inför vikariepooler som standard i kommun och landsting, där personalen är tillsvidareanställd på heltid och kan täcka upp korttidsbehov i kommunen eller landstingets finansierade verksamheter.
- Inför en helt individualiserad föräldraförsäkring, utan möjlighet att överlåta dagar mellan vårdnadshavare.

Käll- och litteratur- förteckning

Standing, Guy (2011)

Prekariatet - Den nya farliga klassen

Daidalos AB

Samek Lodovici, Manuela, Semenza, Renata (2012)

Precarious work and high-skilled youth in Europe

FrancoAngeli

Ulander-Wänman, Carin (2012)

Flexibilitet – en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet

IFAU 2012:20

Jonsson, Inger, Nyberg, Anita (2010)

Sweden: precarious work and precarious unemployment

publicerad i *Gender and the contours of precarious unemployment*

Routledge

Sargeant, Malcolm, Giovannone, Maria (2016)

Vulnerable workers: Health, safety and well-being

Gower

Ferrie, JE, Westerlund, H, Virtanen, M, Vahtera, J, Kivimäki, M (2008)

Flexible labor markets and employee health

SJWEH Suppl 2008, no 6

Håkansson, Kristina (2001)

Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda

IFAU 2001:1

Bengtsson, Berit (2006)

Kampen mot § 23: Facklig makt vid anställning och avsked i Sverige före 1940

Acta Universitatis Upsaliensis

ISF (2016)

Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen

Kommunal (2012)

Det räcker inte att göra rätt

Kommunal (2013)

Visstid på livstid

Kommunal (2014)

Är det här okej?

Kommunal (2016)

Flexibilitetens pris

”Ska man behöva jobba på hundra jobb innan man får ett fast?”

Den frågan ställer sig en av Kommunals medlemmar som intervjuats i framtagandet av den här rapporten. Rapporten handlar om tidsbegränsade anställningar och den växande gruppen otrygga på arbetsmarknaden och på Kommunals organisationsområde. Gruppen otrygga kallas för ”prekariatet” och består av olika människor men som har gemensamt att de lever i en osäker och oförutsägbar tillvaro vad gäller inkomst, yrke och materiella förutsättningar.

Rapporten visar på hur delar av prekariatet i Sverige kan se ut — arbetare med tidsbegränsade anställningar i offentlig sektor.

