



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska Institutionen

Timanställd på heltid

En kvalitativ studie om unga tidsbegränsat anställdas arbetssituation

Författare: Mitra Mårtensson
Kandidatuppsats: SOCK01 15hp
Höstterminen 2014
Handledare: Kjell Nilsson

Abstrakt

Författare: Mitra Mårtensson

Titel: Timanställd på heltid – en kvalitativ studie om unga tidsbegränsat anställdas arbetssituation

Handledare: Kjell Nilsson

Kandidatuppsats SOCK01 15hp

Sociologiska institutionen - Höstterminen 2014

På dagens arbetsmarknad krävs flexibla organisationer vilka är anpassningsbara till marknadens olika skiftningar (Allvin et al.2006:23). Detta görs bland annat genom den så kallade tidsbegränsade anställningen, vilken blir allt mer vanlig. Unga människor utgör större delen av de tidsbegränsat anställda (LO 2014:2), därför blir det relevant och viktigt att studera just unga människor och de tillfälliga anställningar och arbetsvillkor de innehar.

Syftet med studien är att få en förståelse för hur unga människor upplever att deras tidsbegränsade anställning påverkar deras arbets- och livssituation. Syftet är även att förstå den roll vilken unga människors tidsbegränsade anställning innebär på deras arbetsplats.

Metoden som används är kvalitativ intervju, där urvalet utgörs av fem unga kvinnor vilka alla är anställda på samma företag. Med begrepp från främst Guy Standings teori om prekariatet, vilken beskriver människor som lever i otrygghet på arbetsmarknaden, analyseras det empiriska materialet.

Resultatet visar på att den tidsbegränsade anställningen bidrar till en svårighet för ungdomarna att planera sin tillvaro, då de oftast inte vet i förväg när de ska jobba. Ungdomarna verkar inte heller ha någon möjlighet att uppgradera sig från sin tidsbegränsade anställning. Utnyttjandet av ungdomarna genom att endast erbjuda dem tidsbegränsade anställningar är ett sätt för arbetsgivaren att uppnå flexibilitet för företaget. På grund av de tidsbegränsat anställdas stora antal på arbetsplatsen, samt deras kunskaper och effektiva arbetssätt, så är även företaget beroende av ungdomarna, liksom de är beroende av företaget. Men att de inte kommer vidare från sin tidsbegränsade anställning leder också till minskande engagemang och lojalitet.

Nyckelord: Timanställd, tidsbegränsad anställning, flexibel arbetsmarknad, prekariat.

Innehållsförteckning

Abstract	2
1. Inledning	5
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Avgränsning.....	6
2. Bakgrund	6
2.1 Den tidsbegränsade anställningen.....	7
2.2 Allmän visstidsanställning.....	7
2.3 Allmän visstidsanställning.....	8
3. Tidigare forskning	9
3.1 Tidsbegränsad anställning och ohälsa	9
3.2 Språngbräda till fast anställning?	9
3.3 Strikt eller lös lagreglering kring tidsbegränsad anställning?.....	10
4. Teoretiska utgångspunkter	11
4.1 Det nya flexibla arbetslivet	12
4.2 Prekariatet	12
4.3 Former av flexibilitet.....	13
5. Metod	14
5.1 Urval.....	14
5.2 Tillvägagångssätt.....	15
5.3 Förförståelse	15
5.4 Etiskt övervägande.....	16
5.5 Kritiska reflektioner	16
6. Resultat	17
6.1 Intervjupersonerna	17
6.2 Arbetsplatsen och anställningen	17
6.3 Osäkra dagar	18
6.4 Ställa upp för listan	19
6.5 Positivt att tacka nej	20

6.6 Relationerna på arbetsplatsen.....	20
6.7 Facket och a-kassan	23
6.8 För alltid timanställd	23
6.9 Bekväm för länge	24
7. Analys och diskussion.....	25
7.1 Timanställd på heltid	25
7.2 Ansvar lönar sig inte.....	27
7.3 Timanställda som flexibilitet.....	27
7.4 Företagets behov	28
8. Slutsatser.....	28
Referenser.....	30
Bilaga 1 – Intervjuguide.....	32

1. Inledning

En höstkväll 2014 sänds ett avsnitt av SVT:s program ”Uppdrag granskning”. Den här gången handlar det om ungdomars arbetsvillkor på arbetsmarknaden. Några av ungdomarna i programmet beskriver problemet att de inte får något anställningskontrakt, medan andra blir erbjudna kontrakt vilka innehåller annorlunda och till och med hårresande punkter. Punkterna beskriver sådana saker som att den anställde ska betala böter till företaget om denne gör fel samt att arbetsgivaren har rätt till att göra löneavdrag om kunden inte är nöjd. Andra berättar att de i kontraktet måste godkänna att de blir kameraövervakade på arbetsplatsen, detta för att arbetsgivaren bland annat ska kunna mäta den anställdes arbetsprestationer. Ungdomarna i programmet delar med sig av erfarenheter då de ibland inte kunnat ta rast på en hel dag eller blivit hemskickade från arbetet om det fanns en brist på kunder. Andra exempel handlar om ungdomarnas anställningsform, hur de inte blir garanterade några arbetsdagar eller att de inte får sitt schema förrän samma vecka som de ska jobba (SVT 2014).

Dessa ungdomar beskrivs som att de står utanför ”den svenska modellen”, ett system där politiker och myndigheter lämnar arbetsmarknadens parter ifred. Dessa parter är fack och arbetsgivarorganisationer, vilka beskrivs ha ett extra stort ansvar, inte bara för medlemmar utan för alla på arbetsmarknaden (ibid.). Anders Kjellberg, professor vid Lunds Universitet, forskar på arbetsmarknadsstatistik och han berättar att allt fler av de som står utanför den svenska modellen är unga människor. Han förklarar att ungdomars tidsbegränsade anställningar samt höga risk för arbetslöshet gör att de sitter i en svagare position i förhållande till arbetsgivaren, än vad de gjorde för 30 år sedan. Kjellberg säger att de som skulle behöva fackets hjälp mest är de som står utanför systemet (ibid.).

Reportaget visar på hur unga människors arbetsvillkor kan se ut idag. Men något som inte fokuseras tillräckligt, enligt min mening, är betydelsen av individernas anställningsformer. Vilken roll spelar egentligen de olika anställningsformerna för ungdomars arbetsvillkor på arbetsmarknaden?

1.2 Problemformulering

Förändringen av anställningsskyddet, vilket pågått under de senaste decennierna, har blivit ett viktigt diskussionsämne. Det kortsiktiga och flexibla synsättet på arbetet blir också allt vanligare i det senmoderna samhället (Giddens 2007:573, 579). Företag använder olika strategier för att anpassa organisationen, genom både flexiblare arbetsformer och anställningsformer (Allvin et al.2006:23).

Den så kallade tidsbegränsade anställningen används allt oftare och den grupp som innehar en sådan anställning består mestadels av unga människor (LO 2014:2). Det blir därför relevant och viktigt att studera just unga människor och de tillfälliga anställningar och arbetsvillkor de innehar.

Vad innebär en tidsbegränsad anställning för unga människor, och vilken roll spelar denna anställningsform egentligen på arbetsmarknaden?

1.3 Syfte och frågeställningar

Studien intresserar sig för unga människor och deras arbetssituation. Fokus kommer att ligga på ungdomar som för tillfället har en tidsbegränsad anställning. Syftet är att få en förståelse för hur dessa unga människors tidsbegränsade anställning påverkar deras arbetssituation. En annan del av syftet är att förstå den roll på arbetsplatsen som individernas tidsbegränsade anställning innebär. Utifrån detta syfte har två frågeställningar formulerats:

- Hur upplever unga människor att deras tidsbegränsade anställning påverkar deras arbetssituation?
- Hur ser unga människor på sin roll som tidsbegränsat anställd?

1.4 Avgränsning

Fokus i studien ligger på individer med en tidsbegränsad anställning, då denna anställningsform innebär en större otrygghet jämfört med tillsvidareanställning (Rovira 2013), vilket påverkar individens livssituation. Jag vill också avgränsa mig till unga människor i åldrarna 18-25, då tidsbegränsade anställningar är vanligare inom denna åldersgrupp (LO 2014:7). En avgränsning är också att intervjupersonerna är anställda på ett och samma företag, vilket innebär att en jämförelse mellan individernas upplevelser inom just det här företaget står i fokus.

2. Bakgrund

För att ge en inblick i den tidsbegränsade anställningen så ges här en beskrivning av denna anställningsform, både hur den ser ut i dagsläget i Sverige men även hur lagstiftningen kring denna anställningsform förändrats.

2.1 Den tidsbegränsade anställningen

Utifrån uppgifter från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) har Landsorganisationen (LO) publicerat en rapport där de beskriver tidsbegränsat anställda i Sverige.

I början av 2014 hade totalt 15 % av alla anställda i Sverige någon form av tidsbegränsad anställning, vilket motsvarar 618 200 personer. År 1990 var siffran 9 %, vilket visar på en sakta men säker ökning av de tidsbegränsat anställda. Främst är det unga människor som har tidsbegränsade anställningar, av de mellan 16-24 år har 52 % en sådan anställning. De tidsbegränsat anställda består även av fler kvinnor än män, 25 % kvinnor och 17 % män. Den del av arbetsmarknaden där denna typ av anställning är vanligast, 43-45 % av de anställda, är hotell och restaurang och kultur, nöje och fritid (LO 2014:2).

70 % av alla som är tidsbegränsat anställda skulle helst föredra en fast anställning istället (ibid:3). I sin rapport gör LO ett antagande att en del av de som föredrar en tidsbegränsad framför en fast anställning är studenter och att just det är anledningen till varför de endast föredrar en tillfällig anställning. Detta finner man tecken på då antalet som föredrar fast anställning ökar till 79 % då heltidsstudenterna räknas bort (ibid:32).

Det visar sig att antalet människor med en tidsbegränsad anställning är betydligt fler bland de som inte är fackligt anslutna än bland de som är fackligt anslutna. Främst är det unga människor mellan 16-24 år, vilka inte är medlemmar i facket, som också är tidsbegränsat anställda. I rapporten anger LO att en trolig förklaring är att många unga avstår från att gå med i facket tills det att de fått en fast anställning. Det är inte förrän då som många kan känna en social och ekonomisk trygghet, där även facket och a-kassan inkluderas (ibid:18).

Av de anställningsformer vilka regleras i Lagen om anställningsskydd (LAS) är det den allmänna visstidsanställningen som är den vanligaste formen. Dock finns andra anställningsformer som endast finns reglerade i kollektivavtal. Dessa är främst anställning vid tillfälliga behov, som säsongarbete, timanställning eller objekt-/projektanställning. Dessa är anställningar där arbetsgivaren oftast inte behöver ange något ytterligare skäl än det tillfälliga behovet till varför anställningen ska vara tidsbegränsad (ibid:21).

2.2 Allmän visstidsanställning

År 2007 gjorde den dåvarande regeringen en ändring i 5 § LAS vilket innebar att många tidigare tidsbegränsade anställningsformer ersattes av en ny, så kallad allmän visstidsanställning. Denna hade syftet att förenkla regelverket då det skulle bli mer överblickbart och förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare (Prop. 2006/07:111

s.22). Lagändringen hade också det angivna syftet att motverka möjligheten för arbetsgivare att stapla olika tidsbegränsade anställningar på varandra då alla tidsbegränsade anställningar istället automatiskt ska övergå i tillsvidareanställning efter en viss tidsperiod (ibid. s.31). Intentionen med lagändringen var att ge arbetsgivare möjlighet att fylla tillfälliga behov av arbetskraft genom användningen av allmän visstidsanställning (ibid. s.22). Då det inte finns några krav på att arbetsgivaren behöver redovisa skäl för en allmänvisstids anställning, så är det möjligt att anställa människor under en begränsad tid utan att behöva uppge några särskilda skäl för varför anställningen är tidsbegränsad. Anställningsformen är alltså möjlig att använda oavsett om det finns ett tillfälligt eller permanent behov av arbetskraft (ibid. s.28).

Ett flertal myndigheter och andra instanser, speciellt de olika fackföreningarna, är kritiska till konsekvenserna av lagen. En av anledningarna är just avsaknaden av skäl för att anställa någon via allmän visstidsanställning (Prop. 2006/07:111).

2.3 Kollektivavtal

Utöver de fyra tidsbegränsade anställningsformer som står inskrivna i LAS, förekommer det även andra former av tidsbegränsade anställningar vilka regleras i olika kollektivavtal. En vanligt förekommande typ av tidsbegränsad anställning är den så kallade ”anställning för enstaka dagar (arbetstid som inte går att schemalägga)”, som endast får användas vid tillfälliga behov av arbetskraft. Anställningsformen går inte att tillgodoräkna i den sammanlagda tiden på två år under en femårsperiod då anställningen övergår till en tillsvidareanställning, vilket gäller för anställningsformerna under 5 § LAS. Vad som gäller förklaras nedan, med hjälp av ett avtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare (SHR) och Hotell och Restaurang Facket (HRF) som exempel:

Avtal om anställning för enstaka dagar får träffas om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet. Om det[...]klarläggs att det finns ett konstant arbetskraftsbehov som kan schemaläggas, ska arbetsgivaren erbjuda tillsvidareanställning.[...]Anställningsformen får endast tillämpas när arbetsgivaren har tillfälligt behov av arbetskraft.

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt minst 15 timmar per vecka under minst en tvåmånadersperiod har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda anställning för enstaka dagar i mån av tillgång. Om det finns flera som arbetat under denna anställningsform ska[...]en turordningslista för sådan anställning upprättas.

När anställning för enstaka dagar omfattat i genomsnitt 15 timmar per vecka under en period av tolv månader har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda annan anställning, om anställd så begär.[...]En förutsättning för arbete enligt ovan är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.[...] (SHR & HRF 2010:7-8)

Anställningen får alltså endast tillämpas då det finns ett tillfälligt behov av arbetskraft, som är oregelbundet vilket betyder att den inte går att schemalägga eller planera i förväg. Om en arbetstagare jobbar mer än 15 timmar i veckan under ett år finns möjligheten att bli erbjuden en annan anställning.

3. Tidigare forskning

Inom en rad olika forskningsområden har arbetsmarknadens förändring och ökningen av de tidsbegränsade anställningarna varit ett ämne som många velat belysa. Många studier beskriver den otrygghet, bland annat en ökad ekonomisk och social otrygghet, som den tidsbegränsade anställningen medför för individen. En hel del är skrivet ur ett juridiskt perspektiv, då genom att analysera lagen om anställningsskydd och även bakgrunden till den dåvarande regeringens förändring av lagen 2007.

3.1 Tidsbegränsad anställning och ohälsa

Anna-Karin Waenerlund vid Institutionen för folkhälsa och klinisk medicin vid Umeå Universitet, skrev 2013 en doktorsavhandling med namnet ”Temporary employment illness”. I denna undersöker Waenerlund sambandet mellan tidsbegränsad anställning och ohälsa. Resultatet av analysen visar på att risken för ohälsa, såsom psykiska besvär, är större för tidsbegränsat anställda än tillsvidareanställda. De tidsbegränsat anställda skattade sitt allmänna hälsotillstånd sämre än vad tillsvidareanställda gjorde. Informanterna beskrev hur de var tvungna att anpassa sig efter situationen genom olika strategier vilket bidrog till att de kände oro, ilska och trötthet. Waenerlund skriver avslutningsvis, med utgångspunkt i studiens resultat, att politiker bör arbeta för att minska antalet tidsbegränsade anställningar då dessa typer av anställningar bidrar till en förhöjd risk för ohälsa (Waenerlund 2013:4).

3.2 Språngbräda till fast anställning?

2001 skriver Kristina Håkansson, professor vid Göteborgs Universitet, en forskningsrapport, finansierad av Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), med namnet ”Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda”. Studien intresserar sig för konsekvenserna av tidsbegränsade anställningar och syftet är att ta reda på när en tidsbegränsad anställning leder till språngbräda och när den leder till segmentering (Håkansson 2001:7).

I sin analys konstaterar Håkansson att tidsbegränsade anställningar endast leder vidare till fast anställning för vissa grupper såsom provanställda, män samt högutbildade. För grupper som säsonganställda, kvinnor samt lågutbildade är risken större att en tidsbegränsad anställning istället leder till segmentering, vilket innebär att olika typer av tidsbegränsade anställningar varvas med varandra samt med perioder av arbetslöshet. Håkansson understryker att kvinnor har hälften så stor chans att gå från tidsbegränsad anställd till fast anställd jämfört med män (ibid:71). Ett annat resultat är att tidsbegränsade anställningar, såsom säsons- och behovsanställningar, är de som löper en större risk för segmentering, då de har funktionen för arbetsgivaren att vara flexibla när det gäller produktionens volym i relation till efterfrågan (ibid:68-69).

Håkansson påpekar hur förespråkare för tidsbegränsade anställningar anser dessa vara en väg till fast anställning (ibid:3), men utifrån resultatet av studien är det tydligt att vägen endast leder till fast anställning för vissa grupper i samhället (Håkansson 2001).

3.3 Strikt eller lös lagreglering kring tidsbegränsad anställning?

”Labour market institutions, mobility and dualization in the Nordic countries” är namnet på en av de artiklar, skrivna av Jørgen Svalund, som inkluderas i hans doktorsavhandling, vilken publicerades 2013. I artikeln gör Svalund en jämförelse mellan de nordiska länderna, där han fokuserar på människors mobilitet på arbetsmarknaden. Han undersöker huruvida olika kombinationer av strikt och lös lagreglering av anställningsskydd, för fasta och tidsbegränsade anställningar, är synliga i form av mönster i övergångar av anställningar på arbetsmarknaden (Svalund 2003:123). Vissa anser att strikt anställningsskydd bidrar till att motverka det nödvändiga flödet på arbetsmarknaden. Samma företrädare föreslår därför lösa regleringar av tidsbegränsade anställningar, vilket skulle bidra till en flexibilitet för arbetsgivare genom möjligheten att anställa tillfällig personal. Tanken är att det skulle skapa en väg för arbetslösa att övergå från arbetslöshet till en tidsbegränsad anställning och sedan vidare till en fast anställning (ibid:124, 139).

Svalund beskriver att Danmark har lösa regleringar av både fasta och tidsbegränsade anställningar, medan Norge har mer strikta regleringar av de båda anställningsformerna. Sverige däremot har en lös reglering när det gäller tidsbegränsade anställningar och en strikt reglering av fasta anställningar (ibid:124).

Svalund undersöker hur människor gått från arbetslöshet till sysselsättning genom antingen tidsbegränsade eller fasta anställningsformer. Han undersöker även möjligheten för människor med tidsbegränsade anställningar att uppgradera sig till en fast anställning (ibid:123).

Genom sin studie visar Svalund att människor kommer in på arbetsmarknaden genom en tidsbegränsad anställning i högre utsträckning i Sverige än i till exempel Norge (ibid:138). Resultatet visar att strikta regleringar kring skydd för de båda typerna av anställningarna, såsom i Norge, leder i större grad till att människor direkt går till en fast anställning. Att en lös reglering av tidsbegränsade anställningar skulle vara en väg till en fast anställning är inget som Svalunds resultat stödjer. Detta då övergången från en tidsbegränsad anställning till en fast anställning i Sverige, som har just lösa regleringar av tidsbegränsade anställningar, är lägst i Norden (ibid:139).

Som förklaring till resultatet pekar Svalund på Sveriges kombination av strikt och lös reglering av anställningsskydd, där den lösa regleringen gör att arbetsgivare i större utsträckning kan organisera sig flexibelt genom att anpassa personalstyrkan efter ekonomiska skiftningar och förändring i produktionen (ibid:140).

Många tidigare studier fokuserar på tidsbegränsade anställningar generellt eller visstidsanställningar, såsom vikariat. Därför känns det lämpligt att fördjupa denna studie i en specifik arbetssituation, den så kallade timanställningen. Timanställningen räknas inte som en anställningsform, dock används den flitigt av arbetsgivare (Rovira 2013).

4. Teoretiska utgångspunkter

Det finns många teorier som försöker förklara samhällets förändring med fokus på arbetsliv och arbetsmarknad. Därför är det nödvändigt att avgränsa sig till ett fåtal relevanta teoretiska begrepp. Begreppen kommer fungera som redskap för att skapa en djupare förståelse för ämnet som studeras (Lundin 2008:86). Richard Sennetts syn på det nya flexibla arbetslivet och dess påverkan på människors liv är relevant för den här studien. Även Guy Standings fokus på prekariatet, där han beskriver människor som lever i otrygghet på arbetsmarknaden, är relevant i det här sammanhanget. För att förtydliga Standings begrepp blir resonemang från Michael Allvin m.fl. också intressanta.

4.1 Det nya flexibla arbetslivet

Richard Sennett anser att människan förlorar kontrollen i det flexibla samhället, som präglas av en ovisshet om att inte veta hur arbetssituationen kommer att se ut i framtiden (Sennett 1999:134). Dagens arbetsmarknad kräver att vi ska vara flexibla, vi förväntas vara smidiga och öppna för förändringar med kort varsel. Sennett menar att denna flexibilitet förändrar betydelsen av vad vi tidigare kallat arbete, vilket tidigare stått för stabilitet och säkerhet (ibid:17). Arbetslivet har gått från rutinisering, vilket innebar fasta rutiner och tidsplanering på arbetsplatsen (ibid:52), till något mer flexibelt som enligt Sennett har en negativ inverkan på människors karaktär. Det nya flexibla arbetslivet präglas av kortsiktighet och konsekvensen är bland annat brist på lojalitet och engagemang (ibid:34–35).

4.2 Prekariatet

På 1980-talet fick en nyliberal tes genomslag som uppmuntrade länderna att eftersträva flexibilitet på arbetsmarknaden (Standing 2013:16). Med den ökade flexibiliteten har risker och osäkerheter flyttats från företagen till arbetarna, vilket skapat en framväxt av ett så kallat prekariat (ibid:9). Ordet är en sammansättning av orden prekär och proletariatet, där prekär betyder osäker (ibid:17). Guy Standing vill visa på de särskilda otrygghetsfaktorer och krav som prekariatet tvingas leva med, som han menar är på väg att bli en klass för sig.

Prekariatet präglas av otrygghet. Med otrygghet syftar Standing främst på otrygga anställningsformer vilket innebär brist på långtidskontrakt, skydd mot arbetslöshet men även otrygga inkomster och villkor. Dessutom saknar prekariatet en yrkesbaserad identitet (ibid:21-23). Detta innebär att gruppen saknar, förutom karriärmöjligheter, känslan av att tillhöra en yrkesgemenskap eller en solidarisk arbetsgemenskap. Känslan av att deras handlingar på arbetsplatsen har konsekvenser imorgon finns inte, då morgondagen alltid är osäker för prekariatet.

Standing är noga med att påpeka att alla i prekariatet inte behöver uppfattas som offer, då vissa ser det som en frihet att slippa de moraliska skyldigheter vilket en yrkesidentitet bidrar med. Prekariatet är en heterogen grupp, dock delar de alla känslan av otrygghet kring deras arbete (ibid:25-27).

Prekariatet består alltså av många olika grupper av människor, men den vanligaste bilden av prekariatet är de unga, som efter sin skolgång går in i en prekär tillvaro som kan pågå i flera år. De befinner sig i tillfälliga anställningar betydligt längre än vad som borde vara rimligt för att bevisa deras anställningsbarhet. När chansen att gå vidare till en fast anställning minskar så uppstår frustration hos de unga människorna (ibid:102).

Fast anställda är mer benägna att organisera sig kollektivt och fackligt, då de har större trygghet i att utmana sin arbetsgivare (ibid:53). Då de unga ingår i den flexibla arbetskraften och befinner sig i tillfälliga arbeten, har de svårt för att organisera sig på arbetet. De unga ser facket endast som ett skydd för de fast anställda och deras privilegier, vilka de unga inte har några chanser att själva få ta del av (ibid:120).

Intensivt arbete bidrar till upplevelsen av både mental och fysisk utmattning, vilket har konsekvensen att man saknar energi och lust till att göra något annat än att ägna sig åt passiva aktiviteter (ibid:191). Standing menar att vi alla behöver något han kallar kvalitetstid, en tid utan distraktioner samt utan press av otrygghet eller utmattning av arbetet (ibid:192).

De som befinner sig i prekariatet måste vara tillgängliga och stå i beredskap för arbetsgivaren, vilket betyder att möjligheten att strukturera sin tillvaro försvinner. Prekariatets levnadssätt liknas vid deras arbetssätt; flexibelt och opportunistiskt snarare än långsiktigt planerat. Prekariatet måste ägna allt mer tid åt arbetet utan att det öppnar någon säker väg till ekonomisk trygghet eller till en yrkeskarriär (ibid:193-195).

4.3 Former av flexibilitet

Sedan 1970-talet har företagens villkor förändrats. Det sätt på vilket man försökt möta dessa nya villkor är att skapa en mer flexibel organisation (Allvin et al. 2006:23).

Standing talar om bland annat två former av flexibilitet, numerisk och funktionell flexibilitet. Numerisk flexibilitet innebär en ökning av användningen av tillfällig arbetskraft. Tillfälligt anställda kan pressas till att arbeta hårdare, då de är lättare att kontrollera genom deras oro att förlora sin anställning, jämfört med fast anställd personal. Om de tillfälligt anställda inte vill ställa upp på de krav som ställs av arbetsgivaren kan denne utan större problem uppmana den anställde att gå (Standing 2013:54). Funktionell flexibilitet syftar istället till att göra det enklare för arbetsgivaren att snabbt förändra arbetsfördelningen genom att flytta anställda mellan olika arbetsuppgifter (Standing 2013:60).

Även Michael Allvin m.fl. beskriver två strategier, vilka bygger på begreppen numerisk och funktionell flexibilitet, vilka kan användas av företag i steget mot att bli mer flexibla (Allvin et al. 2006:17). Istället för numerisk flexibilitet talar de om utbytbart, vilket innebär att organisationen gör sig oberoende av den enskilde individen. Detta görs genom att använda tillfällig arbetskraft som i sig är utbytbart. Istället för funktionell flexibilitet talar de om förtroende, vilket innebär att beslut i arbetet i högre utsträckning delegeras till arbetarna

själva. Det betyder att arbetaren själv ansvarar för att definiera, planera och strukturera det egna arbetet (ibid:52).

Allvin m.fl. påpekar att det är arbetstagarna och inte arbeten i sig som ska göras flexibla (ibid:44). Strategierna är inte en del av företaget, de bör istället tolkas som olika tekniker vilka appliceras vid behov för att styra arbetet på företaget (ibid:52).

Allvin m.fl. nämner även John Atkinson, som hade tanken om att det i centrum av ett företag skulle finnas en fast anställd arbetskraft som innehar en nödvändig kärnkompetens, vilket innebär att de kan utföra en mängd olika uppgifter. Utanför detta centrum finns sedan löst knutna grupper bestående av tillfälligt anställd personal, vilka kan tas in och tas bort vid behov (ibid:50–51).

5. Metod

Det är studiens syfte och frågeställningar som bestämmer vilken metod som är lämpligast (Sjöberg 2008:28). Poängen med den kvalitativa metoden är att förstå och hitta mönster i enskilda individers handlingar, upplevelser och erfarenheter. Därför lämpar sig just kvalitativ metod för denna studie, då syftet är att belysa unga individers upplevelser av deras situation som tidsbegränsat anställda och samtidigt förstå hur arbetssituationen påverkar deras livssituation (Trost 2010:32). Nedan följer en beskrivning av urval och genomförande, en diskussion som rör förförståelsens roll samt kritiska reflektioner och etiska överväganden.

5.1 Urval

I sökandet efter informanter användes ett så kallat bekvämlighetsurval, vilket innebär att lämpliga intervjupersoner söks på olika sätt. Mitt personliga kontaktnät har varit mycket användbart, då det är genom detta som jag fått kontakt med värdefulla informanter. Värt att nämna är att det inte finns någon bekantskap till informanterna, vilket annars skulle kunna resultera i att saker blir införstådda då man som intervjuare känner till mer om intervjupersonens bakgrund.

Sammanlagt valdes fem personer att intervjuas. Fler intervjuer resulterar i ett större material, men skulle bli ohanterligt med tanke på tidsaspekten för studien (Trost 2010:143). Kraven för urvalet har varit att informanterna för tillfället ska ha en tidsbegränsad anställning samt vara mellan 18 och 25 år gamla. Motiveringen är att tidsbegränsade anställningar är vanligare inom denna åldersgrupp (LO 2014:2). Alla fem informanter är också kvinnor, vilket beror på att arbetsplatsen där informanterna valts ut domineras av kvinnor. Kvinnor är även en

grupp där den tidsbegränsade anställningen är vanligare bland ungdomar (ibid.). En annan del av urvalet var att finna informanter vilka alla för tillfället vara anställda på samma företag. Anledningen till valet är tanken om att fokus på timanställda som arbetar på samma företag skulle ge möjlighet till att bland annat jämföra individernas upplevelser med varandra.

5.2 Tillvägagångssätt

Vid mötet med intervjupersonerna presenterades först ämnet för studien kort. Genomförandet av intervjuerna skedde på en neutral plats som också var avskild från störningar, där intervjupersonerna kunde känna sig bekväma, något som kan bidra positivt tillinsamlingen av empirin (Trost 2010:65). Inga anteckningar fördes, utan alla intervjuer spelades in på en mp3-spelare, detta för att skapa ett mer naturligt samtal. En inspelningsapparat kan visst göra intervjupersonen nervös (ibid:74–75), men intervjupersonerna slappnade av efter bara en kort tid.

Som förberedelse arbetades en intervjuguide (se bilaga1) fram. Denna bestod av ett antal frågor inom ett par olika ämnesområden. Guiden finns där så jag kan förhålla mig till den under intervjun, mycket för att viktiga frågor inte ska glömmas bort. Varje intervju anpassades efter intervjupersonen och situationen i sig och därför valdes att hålla en låg grad av standardisering (Trost 2010:39). Detta bidrog till att följderna på frågorna och samtalsämnena varierade samt att en rad olika följdfrågor tillkom beroende på de olika svar intervjupersonerna gav.

5.3 Förförståelse

En forskares förförståelse har stor betydelse i samband med en studie, det är något vi alla har och är inget vi helt kan befria oss från. Detta behöver dock inte ses som något negativt, men det är ändå viktigt att inte ignorera faktumet och därför bör man noggrant redogöra för sin förförståelse, istället för att tro att man inte har någon alls (Sjöberg 2008:32). På så sätt blir det möjligt att eliminera falska föreställningar eller kanske påvisa att vissa av dem stämmer överens med verkligheten (Fangen 2005:51).

Med studiens inriktning på arbetslivet kan jag säga att det är ett fält jag personligen har en del erfarenhet av då jag själv för närvarande har en tidsbegränsad anställning. Det är sannolikt att jag också har liknande upplevelser och erfarenheter som mina informanter kommer beskriva. Mina egna erfarenheter har gett mig särskilda uppfattningar, ett flertal av dem negativa, om hur det är att leva med en tidsbegränsad anställning. Dock varierar så klart

erfarenheterna från arbetsplats till arbetsplats och från individ till individ, vilket betyder att det är omöjligt att förutse hur empirin kommer att se ut. Men på grund av min närhet till fältet så anser jag det ändå viktigt att bevara en objektivitet i samband med empirinsamlandet (Fangen 2005:51) och att behålla ett öppet sinneslag då det är informanternas erfarenheter som ska präglade resultatet av studien (Sjöberg 2008:34).

5.4 Etiskt övervägande

När studiens syfte presenterades för intervjupersonerna blev de även informerade om vilken roll de själva kommer att ha. Sedan informerades de om att tystnadsplikt råder samt att de alla kommer vara anonyma, detta genom att en del uppgifter inte kommer att anges i studien (Troost 2010:124, 127), som till exempel deras namn eller bostadsort. Det är viktigt att anonymiteten försäkras då kopplingen mellan en intervjuperson och dess arbetsplats eventuellt kan skapa problem för personen, vilket i sin tur kan skada studien då personen kanske inte känner sig trygg i att uttrycka sig på det sätt de egentligen vill.

5.5 Kritiska reflektioner

Reliabilitet syftar på noggrannheten vid en mätning (Jacobsson 2008:165). Hög reliabilitet innebär att resultatet skulle bli detsamma om mätningen skulle upprepas, oberoende av vem som skulle genomföra undersökningen (Troost 2010:131). Då människan inte är statisk utan istället en del av en ständigt pågående process, är det svårt att tala om reliabilitet vid kvalitativa metoder (ibid:132).

Validitet svarar på frågan om man verkligen mäter det man avser att mäta (Jacobsson 2008:165). Det handlar om att man genom metodinstrument fått fram material som rör det som ursprungligen avseddes att mätas. Genom en väl genomarbetad intervjuguide anser jag mig fått fram mycket användbart material.

Dessa två begrepp härstammar från kvantitativ metodologi. För att vara kritisk till resultatet i denna studie blir frågan om trovärdighet mer relevant (Troost 2010:133). Med trovärdighet tänker jag främst på att det intervjupersonerna valt att dela med sig av i intervjuerna är sanna berättelser. Genom att intervjupersonerna blivit försäkrade om anonymitet anser jag med stor sannolikhet att informationen som delats vid intervjutillfällena är trovärdiga.

6. Resultat

Här presenteras det empiriska materialet. Först görs en kort beskrivning av intervjupersonerna själva samt deras arbetsplats. Därefter delas materialet upp i olika teman beroende på de olika ämnesområden som berörts under intervjuerna. Djupare analyser och diskussioner, där teoretiska begrepp också integreras, förs under nästkommande del av uppsatsen.

6.1 Intervjupersonerna

Sandra är 20 år och bor med sin sambo. Hon har tidigare arbetat på ett företag där hon utförde telefonintervjuer men hon har även delat ut reklam. Hon har arbetat på företaget i ca fyra år och det senaste halvåret började hon även studera på högskolan.

Madelene är 25 år och bor med sin sambo. Hennes tidigare arbetslivserfarenheter är på förskola, fritids, café och i kök. Hon har arbetat på företaget i sju år och under denna tid studerade även hon på högskolan.

Natalie är 19 år och bor hos sina föräldrar. Hon har tidigare arbetat på ett glasställe samt som telefonförsäljare. Hon har snart arbetat på företaget i ett år.

Mikaela är 25 år och även hon bor hos sina föräldrar. Hon har inga andra arbetslivserfarenheter förutom nuvarande anställning, där hon har arbetat i sammanlagt sju år. Under denna tid har hon även studerat på högskolan, vilket hon för tillfället fortfarande gör.

Maria är 20 år och hon bor ensam. Hon har tidigare arbetat på dagis och på en bowlinghall. Hon har arbetat på företaget i snart två år.

6.2 Arbetsplatsen och anställningen

Inledningsvis blev intervjupersonerna tillfrågade att beskriva sin arbetsplats och det som presenteras nedan är arbetsplatsen så som intervjupersonerna beskrivit den.

Företaget producerar måltider som levereras till både sjukhus och skolor. På företaget finns ett antal enheter där personalen utför olika typer av arbetsuppgifter. På den enhet där intervjupersonerna oftast arbetar är huvuduppgiften att förbereda och paketera färdiglagad mat efter respektive kunds beställning. På enheten finns olika stationer där personalen utför och ansvarar för olika arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna är fysiskt krävande och arbetet de utför är även tidskritiskt vilket kräver ett högt tempo. Personalantalet har under åren hela tiden reducerats.

Intervjupersonerna är anställda genom avtalet om så kallade ”anställning för enstaka dagar (arbetstid som inte går att schemalägga)”, vars detaljer kring beskrivits tidigare i denna

uppsats under punkt 2.3 Kollektivavtal. Intervjupersonerna refererar till denna anställning som timanställning och kallar sig själva för timanställda. Detta begrepp är även något jag använder när jag talar om intervjupersonerna.

6.3 Osäkra dagar

Det är ingen av intervjupersonerna som anser att de har något slags schema. De beskriver istället att alla timanställda i slutet av varje arbetsvecka får en lapp med schemalagda arbetsdagar för veckan därpå. Dagarna på lappen varierar mellan två och tre stycken. Men intervjupersonerna berättar att antalet dagar de faktiskt jobbar per vecka är långt fler än tre.

5 dagar i veckan, det beror på, ibland jobbar man 7 i sträck.(Maria)

I början jobbade jag 5-6 dagar i veckan men nu orkar jag bara 3-4 dagar.(Madelene)

Man får kanske 2 dagar på lappen men man jobbar ändå 5-6 dagar. (Natalie)

Anledningen till att de jobbar så pass många fler dagar utöver de som finns angivna på deras lapp, är att de blir tillfrågade av chefen under den pågående veckan om de kan jobba mer. När de blir tillfrågade så sker det oftast dag för dag. Sättet de blir tillfrågade på kan ske på olika sätt, antingen blir de tillfrågade under arbetstid eller via telefon. De blir oftast uppringda klockan sju på morgonen samma dag, men intervjupersonerna medger dock att de egentligen kan få samtal från jobbet vilken tid som helst på dagen, då främst för att någon på jobbet blivit sjuk och tvungen att gå hem. De berättar även att de fått sms från chefen när de råkat lämna mobilen i ljudlöst läge eller glömt ladda batteriet, vilket resulterat i att de missat samtal från jobbet.

Under sommarmånaderna får intervjupersonerna ett nytt anställningskontrakt då de istället får jobba som sommarvikarier. För denna period får de ett faktiskt schema, dock fortfarande bara med ca tre till fyra dagar per vecka vilket betyder att intervjupersonerna även under denna tid blir tillfrågade om de kan jobba utöver de dagar de har på schemat. När vikariatet tar slut sista augusti går intervjupersonerna tillbaka till sina timanställningar. Denna skiftning av anställningar diskuteras mer i analysen nedan.

Då intervjupersonerna inte alltid vet vilka dagar varje vecka de ska jobba så beskriver de alla också svårigheten som följer i att planera sin dag. Det blir tydligt att dagsplaneringen i stor grad beror på om de blir uppringda på morgonen eller inte. Två av dem uttrycker sig på följande vis.

Det värsta är när de ringer på morgonen och man säger nej för att man har andra planer. För man väntar ju inte tills efter morgonen för att göra planer ifall man inte ska jobba. Men det är ju inte vårt fel. Ska jag vänta varje morgon innan jag gör planer ifall att de kanske ringer mig? Det går ju inte.(Natalie)

De antar alltid att man kan komma in och jobba. Antar liksom för man inte sagt att man inte kan. Det känns inte okej att säga nej oftast, det känns som att man måste. Det finns inte för dem att man har planerat något annat kvällen innan. Man måste alltid rätta sig efter dem typ.(Sandra)

6.4 Ställa upp för listan

Intervjupersonerna fortsätter att berätta om hur antalet dagar de får jobba kan variera från vecka till vecka. De förklarar att chefen har en så kallad turordningslista där alla timanställda finns med. Ju högre upp på listan man står desto fler arbetsdagar får man eftersom man blir tillfrågad före de som ligger längre ner på listan. Nedan beskrivs de faktorer som anses påverka hur högt eller lågt man hamnar på listan, vilket också påverkar hur mycket man får jobba.

Det är mycket hur lojal man har varit tidigare. De som tackar ja flest gånger när de blir tillfrågade är också de som får flest tider att jobba. Om man planerat något och inte kan jobba vissa dagar så drar det också ner dig på den så kallade listan. Man ska kunna komma in och jobba precis vilken dag som helst, vilken tid på dagen som helst.(Mikaela)

Sen straffar de dig om man tackar nej för att man inte kan jobba, det känns så. Då får man inte jobba på ett par dagar. Så kan man inte jobba en dag så får man ångest.(Maria)

Man blir straffad för att man har något annat än jobbet. De vet att jag pluggar, det känns som att jag gör fel när jag säger att jag har tenta nästa vecka och inte kan jobba. Nu när jag pluggar sa chefen att nu när jag inte kan jobba så mycket så får jag inga tider på lappen. Fastän jag ändå är en av de timanställda som kan flest saker, jag har jobbat där längst och mest och jag tycker i alla fall att jag gör bäst ifrån mig. Man känner sig utnyttjad.(Sandra)

Om intervjupersonerna vill jobba så krävs det alltså att de alltid är tillgängliga. Tackar de nej till att jobba en dag för att de redan planerat något utanför arbetet så är konsekvensen färre arbetsdagar i framtiden. Maria säger till och med att hon känner att hon blir straffad när det är så att hon verkligen inte kan jobba. Sandra delar samma uppfattning om att bli straffad för att inte kunna jobba så mycket som chefen skulle vilja, och detta för att hon börjat studera vid högskolan. Att välja att utbilda sig och samtidigt jobba vid sidan av verkar skapa problem och är något som straffas av chefen. Mikaela beskriver hur hon känner sig utbytbar. Om hon

tackar nej till arbetstider så är hon medveten om att det finns en hel del andra timanställda som kan ta hennes plats.

Förutom att vara tillgänglig för företaget så talar intervjupersonerna om vikten av att vara flexibel och att ha god kunskap om alla arbetsuppgifter och de olika stationerna på arbetsplatsen. Detta är essentiellt då det händer att personalen blir flyttad mellan de olika stationerna. Intervjupersonerna berättar att de personer som kan mest och ses som mest användbara enligt chefen också är de som får flest arbetsdagar.

6.5 Positivt att tacka nej

Trots att intervjupersonerna beskriver en oro kring de konsekvenser som följer då de är tvungna att tacka nej när de blir tillfrågade att jobba, så är det just möjligheten att tacka nej det som intervjupersonerna anser vara positivt med att vara timanställd på företaget. Förvisso så bidrar det till att de hamnar längre ner på chefens turordningslista, men de har trots allt valmöjligheten vilket betyder att de ändå själva kan bestämma när de inte vill jobba. Tre av dem uttrycker sig på följande vis.

Jag kan ta ledigt när jag behöver det, då säger man bara till chefen när man behöver vara ledig, så blir man inte tillfrågad de dagar man meddelat att man inte kan jobba på. Det är en frihet på ett sätt. Man är inte så bunden.(Mikaela)

Man kan jobba lite när man vill. Vissa månader kan man jobba mycket om man har tid med det. Vissa månader kan man jobba mindre, om man har mycket i skolan eller mycket annat. Det är ju bra.(Sandra)

Man kan välja själv vilka dagar man vill jobba. Om man planerar någonting så kan man alltid säga nej liksom, det finns ingen som hindrar en.(Maria)

Intervjupersonerna är trots allt inte tvingade att ta alla arbetstider som de blir erbjudna, det är även något som står i företagets kollektivavtal. Mikaela beskriver detta som en frihet och det är den enda fördelen, som timanställd, som nämns av intervjupersonerna.

6.6 Relationerna på arbetsplatsen

Intervjupersonerna berättar att det finns ett antal personer med chefspositioner på företaget och att personen som ansvarar för deras enhet ofta varierar. De har dock en särskild chef som enbart är ansvarig för deras enhet som ska finnas där för att bland annat planera dagens arbete, se till så att allting går rätt till samt lösa problem som uppstår. Intervjupersonerna nämner

även en annan chef, men relationen till denne rör endast planering av deras arbetsdagar. När det kommer till relationen till de båda cheferna beskriver intervjupersonerna den som ansträngd. Tre av fem anser att båda cheferna kan vara favoriserande, i termer av att ge ut fler arbetstider till sina favoriter eller låta personal välja arbetsuppgifter. Chefen för deras enhet beskrivs som att ha en tendens till att vara en översittare genom att mer se till sitt behov att tillrättavisa än till personalens bästa. Nedan följer exempel på hur chefssituationen beskrivs.

Hon[närmsta chefen] kan inte planera. Hon säger att man ska göra på hennes sätt, fastän det kanske inte är det bästa eller mest effektiva. Hon gör mer skada än nytta.(Natalie)

Det är lite strul med cheferna, ibland vet man inte vem som är chef för dagen. Men jag brukar inte vända mig så mycket till cheferna. Det känns ändå inte som de gör någon skillnad. Jag tror inte det beror på att jag är timanställd heller, jag vet ett par fastanställda som försöker förändra saker där, men ingenting händer.(Maria)

Maria berättar att det inte finns något syfte med att komma med synpunkter till cheferna då det inte leder till någon förändring. En annan intervjuperson beskriver chefssituationen som flummig och icke-fungerande. Det är troligt att förtroendet till cheferna på företaget är relativt lågt hos intervjupersonerna.

Relationen till arbetskamraterna varierar enligt intervjupersonerna. Vissa trivs de bättre med och vissa trivs de lite sämre med. En intervjuperson säger att hon bara går dit och jobbar för att sedan gå hem. En annan säger att trots att stämningen kan vara stel så förekommer det oftast mycket skratt och skämt under arbetsdagarna. Arbetsmiljön beskrivs som stressig då de ofta är sena och måste jobba övertid. Madelene förklarar att det då är lättare att bli irriterad på arbetskamrater, fastän man egentligen tycker om personen i fråga.

Intervjupersonerna fortsätter att beskriva arbetsmiljön närmare. All personal är beroende av varandra, vilket kräver att alla sköter sina arbetsuppgifter, vilket innebär att om en person av någon orsak blir försenad med sin uppgift så blir de andra i ledet efter också försenade. Det krävs då av personalen, vilka oftast är timanställda enligt intervjupersonerna, att de hoppar in och hjälper till att slutföra arbetet för att de alla ska bli klara i tid.

På lappen som de timanställda får står det att arbetsdagen är slut ca 16:45, observera cirka. Detta betyder att det ibland krävs att de timanställda stannar kvar längre än till 16:45, på grund av förseningar. Dock har de timanställda rätt till att gå klockan 16:45 om de absolut inte har möjlighet att stanna kvar. Intervjupersonerna säger att om man stannar kvar eller inte, är något som kan påverka deras position på chefens turordningslista. Två av intervjupersonerna

beskriver sin inställning, vilken alla intervjupersoner delar mer eller mindre, till situationen som ofta uppstår på följande vis:

Jag brukar hjälpa de flesta om jag får tid över efter att jag är klar med mina egna arbetsuppgifter. Men sedan händer det också att man ibland inte orkar, man kanske får hjälpa samma personer varje gång och man börjar undra hur en fastanställd som jobbat där längre än mig själv inte klarar av sina arbetsuppgifter. Själv sitter man där med en timanställning och sliter för att göra cheferna nöjda för att få fler arbetsdagar, medan de fast anställda kan känna sig säkra även om de inte utför ett lika effektivt jobb som vi timanställda. Man tappar lusten att bry sig, att ta ett så stort ansvar.(Mikaela)

I början var det typ så att jag brydde mig, fan vad hemskt att lämna folk innan de är klara. Men sen så ändrades det. Folk jobbar så jävla långsamt och tror att alla ska hjälpa dem sen. Visst jag kan stanna över om det händer någonting akut på dagen men inte om det är för att folk larvar sig, det är liksom skitdrygt. Man får ju ta mer ansvar än vad man behöver, göra mer på jobbet. Man behöver ju inte men det blir ofta så automatiskt.(Maria)

Mikaela talar om att hon inte har lust längre att ta ett så pass stort ansvar för arbetsdagen. Hon känner att hon behöver anstränga sig mer än de fast anställda på grund av att hennes arbetssituation är så pass otrygg. Maria anser sig ta ett större ansvar än vad hon egentligen behöver, vilket kan tolkas som att hon inte anser att det kan krävas av timanställda att ta ett sådant ansvar som de faktiskt gör, genom att varje dag hjälpa till för att få dagen att gå ihop. Sandra talar också om att det inte är lämpligt att ett så stort ansvar bör ligga på henne som timanställd. Hon syftar på tiden då hon blir placerad i dietköket och uttrycker sig på följande vis.

De kan inte kräva att man ska ta lika mycket ansvar egentligen.

Fråga: Hur menar du?

Om jag var fastanställd så hade de väl kunnat säga till mig "du ska lära dig det här" men om jag är timanställd så kan jag ju säga "nej jag vill inte". Eller de kan ju inte räkna med att lägga lika mycket ansvar på dig.

Fråga: Varför då?

Jag har ju inte någon utbildning inom kök överhuvudtaget. Så när jag ska vara i dietköket, jag tycker egentligen att det är jävligt fel att jag ska vara där. Jag har ingen köksutbildning, jag har inte fått någon upplärning. Jag får inte mer lön för det ansvaret jag tar. Men ändå ska de kräva det. Om jag sagt nej så hade de inte gett mig lika många arbetsdagar. Man blir straffad.(Sandra)

Faktumet att Sandra inte har någon utbildning och varken får upplärning eller löneförhöjning är argumentet för att ett lika stort ansvar inte bör läggas på henne som timanställd.

6.7 Facket och a-kassan

Endast en av intervjupersonerna berättar att hon är medlem i facket och anledningen att hon gick med var för att folk i omgivningen rådde henne till det. Två utav de som inte är medlemmar säger att de funderat på att bli det, men de erkänner att de inte är så pass insatta i vad facket egentligen är till för. Två andra berättar att de inte tror sig ha nytta av facket eftersom de är timanställda.

Det känns inte som att jag har mycket att säga till om på min arbetsplats. Jag är ju bara timanställd. Om jag blir jobbig enligt cheferna kan de bara sluta ringa och ge någon annan timanställdarbetsstider istället. Det vill man inte att det ska hända. Man vill inte orsaka onödiga problem mellan sig själv och jobbet.(Mikaela)

Men facket är väl om man ska få kicken eller något sånt, om man behöver deras hjälp. Men det händer så mycket skit där ändå. Känns inte som de kan göra så mycket.(Maria)

Mikaela är inte medlem i facket. Hon förklarar att hon heller inte skulle vilja komma med synpunkter eller klaga på något för att undvika onödiga konflikter på arbetsplatsen, vilket skapar en risk att bli ersatt av andra timanställda.

Tre av intervjupersonerna är dock med i a-kassan. Anledningen enligt dem är den osäkerhet de känner att de har med sin timanställning. De är medvetna om att de kan bli av med jobbet och att det kan vara svårt att finna ett nytt. De berättar att de därför känner sig mer säkra i att ha möjlighet till ersättning om något skulle hända.

6.8 För alltid timanställd

Enligt intervjupersonerna är det endast en av de timanställda som fått fastanställning och det beror på att personen i fråga var köksutbildad och att en tjänst i köket precis blivit ledig. Men för övrigt finns det inga större möjligheter till att klättra i företaget för de timanställda. De berättar att det dock finns några som fått vikariat för fastanställda som blivit mammalediga eller sjukskrivna en längre tid. Längden på vikariatet är endast ca en till tre månader och efter att perioden är över så får personerna gå tillbaka till sin timanställning. Det finns även ett par stycken som fått upplärning på andra enheter av företaget, så som dietköket. Att få jobba på en annan enhet tycks inte vara någon särskild förbättring enligt intervjupersonerna. En av dem förklarar att få jobba i dietköket egentligen inte är en uppgradering för att man ändå fortfarande har en vanlig timanställning med samma lön och samma villkor. Den enda skillnaden är att man arbetar på en annan enhet i företaget.

Det verkar inte finnas någon säker vetenskap säker om varför företaget inte ger timanställd personal en tillsvidareanställning, men några spekulerar i att det handlar om pengar. En av dem säger att timanställda kostar mindre för företaget och att de inte har samma villkor, såsom semesterdagar eller flexitid. Timanställda är även lättare att byta ut om det skulle vara så att de inte är nöjda med personen. Intervjupersonerna anser att företaget egentligen borde ha mer fastanställd personal, då de nuvarande timanställda de flesta dagar utgör mer än hälften av personalstyrkan på deras enhet och även i diskenheten. En av dem förklarar att företaget i princip är beroende av den timanställda personalen och att det blir kaos på arbetsplatsen när de inte har tillgängliga timanställda som kan ställa upp.

Intervjupersonerna säger att om de blivit erbjudna en fastanställning så hade de så klart tagit den. Men de medger också att de säkerligen hade sökt andra jobb under tiden, för detta jobb är inte av den typ som de vill syssla med i framtiden. En av intervjupersonerna berättar att hon så klart skulle vilja ha en fast anställning, men då hon börjat studera på högskola så skulle hon inte ha möjlighet att arbeta fulltid. Därför passar en timanställning hennes situation just nu, men det betyder inte att hon är nöjd med arbetssituationen så som den ser ut.

6.9 Bekväm för länge

För alla fem intervjupersonerna var det som sommarvikare som de först kom i kontakt med företaget. De berättar att de inte hade några planer på att stanna en längre tid, men vid sommarens slut fick de frågan om de ville fortsätta jobba under hösten och så blev det. För de som studerade på högskolan eller började studera så innebar det användbara extra pengar. För resten sågs det också som ett tillfälle att tjäna pengar då de nyligen avslutat gymnasiet.

Då antalet arbetade dagar varierar från månad till månad är det svårt att förutse hur lönen kommer att se ut. Intervjupersonerna anser sig vara olika beroende av en stabil inkomst. En av dem berättar att hon har ett sparkonto som hon brukar använda sig utav när det behövs, men hon säger också att hon inte kan leva på sparade pengar för evigt. En annan konstaterar att pengarna spelar en stor roll, då hon har en hyra att betala, och att det är anledningen till varför hon är där och jobbar. En tredje säger att hon inte anser sig vara så beroende av pengar som en äldre person kan vara, då denne har familj att försörja. Hon bor fortfarande hos sina föräldrar och har därför endast sig själv att ta hand om och hon tycker inte att hon har så många utgifter.

De får frågan hur det kommer sig att de blivit kvar på företaget längre än planerat. De ger alla liknande svar då de säger att de nog blivit för bekväma med sin nuvarande situation att faktiskt ha ett arbete. Två av dem förklarar vidare på följande vis:

Det är skönt att ha något att falla tillbaka på. Men jag tror nog att alla som jobbat där tänkt "jo jag vill nog något mer med mitt liv". Det är lätt att fastna för att man vet vad man har, man vet vad man får. Kanske ingen fast anställning eller fem dagar i veckan, men jobbet har hela tiden funnits där. Man är säker med det man har.(Sandra)

Det blev att jag stannade. Man är så bekväm, man orkar inte söka något annat. Jag hade hellre haft ett annat jobb liksom. Har hela tiden sagt "jag ska söka jobb" men har aldrig gjort det liksom. För när man väl är ledig, så är man så trött att man inte orkar göra någonting. Man är helt trött och sliten.(Maria)

Arbetet har alltid funnits där säger Sandra, kanske dock inte i den utsträckning som önskas. Det kan tolkas som att arbetet ändå ses som en form av säkerhet, en plan B för intervjupersonerna. Maria berättar att hon på grund av arbetet känner sig så utmattad att hon inte orkar söka andra arbeten. Hennes inledande citat: "Man är så bekväm, man orkar inte söka något annat", kan dock skapa tolkningar om att det är bekvämligheten i sig som hindrar henne från att ta steget till att söka ett annat arbete.

När ämnet framtid kommer på tal så har intervjupersonerna alla samma vision. Det viktigaste för dem är att få en fastanställning. De förklarar att med en fastanställning får de allt det som de saknar idag när de är timanställda. Ett schema med fasta arbetstider och en någorlunda garanterad inkomst varje månad. Möjlighet att ta ut ledighet utan att det påverkar deras anställning på företaget. De berättar att tiden på företaget gett dem motivation till att i framtiden söka efter en arbetsplats som de kan komma att trivas bättre på.

7. Analys och diskussion

I denna del kommer studiens resultat att analyseras och diskuteras i ljuset av de teoretiska begrepp som redogjorts för tidigare. Målet är att på så sätt uppfylla syftet genom att svara på frågeställningarna.

7.1 Timanställd på heltid

Ungdomarnas tidsbegränsade anställning präglar arbetssituationen på flera olika sätt. Ett av dessa är den utsträckning de arbetar på företaget. Deras anställningsform syftar till att täcka tillfälliga behov av arbetskraft, men det är dock inte svårt att se hur ungdomarna fyller ett mycket större behov än ett tillfälligt. Ungdomarna är timanställda men de arbetar lika många timmar, om inte fler, som en fast anställd med heltidstjänst gör.

Det är alltså tydligt att ungdomarna snarare uppfyller ett permanent behov av arbetskraft än ett tillfälligt. Ungdomarna är anställda genom avtalet om ”anställning för enstaka dagar(arbetstid som inte går att schemalägga)”, vilket regleras i kollektivavtalet (se 2.3 i denna uppsats). Det står klart att anställningsformen endast får användas vid ett tillfälligt behov av arbetskraft, samt att vid ett konstant arbetskraftsbehov som kan schemaläggas så ska en tillsvidareanställning erbjudas.

Frågan är hur ungdomarna fortfarande kan ha samma timanställning. Efter att ha arbetat minst 15 timmar i veckan under en 12-månaders period ska den anställde kunna begära en annan anställning (se 2.3 i denna uppsats). Under sommarmånaderna övergår de timanställda till sommarvikariat. Ett möjligt antagande kan vara att vikariatet räknas som en annan anställning, vilket arbetsgivaren sedan kan peka på när den anställde kommer för att begära en annan anställning efter 12 månader. En annan möjlighet kan vara att kollektivavtalet går att tolka på olika sätt, då det inte är skrivet om de 12 månaderna i fråga ska vara sammanhängande eller inte. Utan samtal med arbetsgivaren och fackföreningen går det dock inte att säkerställa orsaken till att en timanställning kan pågå så pass lång tid som i mina informanternas situation, allt från ett till sju år. Detta fall bekräftar dock den tidigare forskningen, vilken visat på att tidsbegränsade anställningar sällan leder till en fast anställning (Svalund 2013, Håkansson 2001).

Företaget följer dock kollektivavtalet genom att det skapats en turordningslista, då ett större antal timanställda förekommer på arbetsplatsen. För att säkra sin plats på turordningslistan krävs det av ungdomarna att de är tillgängliga i princip varje dag. Tackar de nej till ett jobberbjudande, då de planerat att göra något utanför jobbet, åker de ner på turordningslistan. Det finns alltså en svårighet i att strukturera sin tillvaro i förväg (Standing:193-195). Även faktumet att börja studera på högskolan påverkar positionen på turordningslistan, då ungdomarna inte längre kan ställa upp 100 % för företaget. Det går att tolka som att anställningen som sådan skapar hinder för ungdomarna att utbilda sig, om de samtidigt vill ha kvar sitt jobb.

Ungdomarna berättar att de så klart skulle välja en fast anställning framför en timanställning. En av dem studerar på högskolan och tycker dock att timanställningen passar henne bra då hon inte alltid kan ställa upp 100 %. De som har en tidsbegränsad anställning behöver inte alla nödvändigtvis se sig som offer (ibid:25–27), dock påpekar kvinnan ovan att hon ändå inte är nöjd med arbetssituationen som sådan, då den präglas av otrygghet och bland annat leder till svårighet att kunna planera sin tillvaro.

Ungdomarna anser inte att facket kan vara till stor nytta för dem som tidsbegränsat anställda. De tror snarare att en kontakt med facket endast skulle skapa en dålig stämning mellan dem själva och företaget, vilket är något de vill undvika för att inte riskera att bli utbytta. Detta liknar det Standing talar om, när han säger att individer med otrygga anställningar har svårt att organisera sig kollektivt mot arbetsgivaren (ibid:120), i detta fall på grund av rädslan att förlora sitt jobb.

7.2 Ansvar lönar sig inte

Ungdomarna har en stor arbetsmässig börda på arbetsplatsen då de ofta, utöver sina egna, hjälper till att utföra arbetskamraters arbetsuppgifter. Det innebär att de också tar ett stort ansvar för att dagens arbete slutförs i tid. Då situationen ofta ser ut så här förklarar ungdomarna att de egentligen inte orkar ta samma ansvar längre. Några av ungdomarna uttrycker en frustration i att de måste arbeta mer effektivt, jämfört med fast anställda, samt ta ett stort ansvar för arbetet och trots detta är de fortfarande endast timanställda. Det är på grund av sin otrygga arbetssituation som de anser de sig behöva anstränga sig mer än den fast anställda personalen.

Standing beskriver denna frustration, som uppstår då den tid och energi de unga lägger på att både ställa upp för företaget och ta ansvar för arbetsdagen varken leder vidare till ekonomisk trygghet, yrkeskarriär eller en fast anställning (Standing2013:102,193–195).

Att ungdomarna uttrycker att de inte orkar eller har lust att ta ansvar längre, kan tolkas som ett minskat intresse av att ta initiativ och ett minskat engagemang kring arbetet. Denna minskning är en följd av flexibiliteten som präglar arbetslivet idag (Sennett 1999:34–35).

Ungdomarna tolkas som att de saknar en yrkesidentitet, det vill säga både karriärmöjligheter och känslan av att tillhöra en solidarisk arbetsgemenskap. Avsaknaden av yrkesidentitet bidrar till att de timanställda inte känner att deras handlingar på arbetsplatsen har någon konsekvens för framtiden (Standing2011:25–27), då de inte ser någon framtid värd att satsa på med tanke på att det hårda arbetet inte bidragit till någon annan anställning.

7.3 Timanställda som flexibilitet

Efter att ha belyst ungdomarnas arbetsvillkor som tidsbegränsat anställda på företaget, blir det aktuellt att se på vilken roll de egentligen har för företaget.

Som tidigare nämnts beskrivs två sätt att åstadkomma flexibilitet. Det sätt som företaget i studien strävar efter att bli mer flexibelt på är genom att göra arbetskraften flexibel, genom så kallad numerisk flexibilitet (Standing 2011:53–60). Detta åstadkoms genom användningen av

tidsbegränsat anställd personal, vilken är enkel att ta in vid behov och lika enkel att plocka bort då behovet saknas. De tidsbegränsat anställda är som arbetskraft utbytbar, vilket betyder att om chefen är missnöjd med en anställd kan denne lätt ersättas av nästa som står på tur. Organisationen gör sig alltså oberoende av den enskilde individen (Allvin et al. 2006:34, 52). Men frågan är om företaget verkligen är så oberoende av sina timanställda ungdomar som teorin säger.

7.4 Företagets behov

Då samtal inte förekom med arbetsgivaren är resonemang om företaget endast tolkningar av vad som yttrats vid samtalen med ungdomarna. En uppfattning finns om att det inte bara är ungdomarna som är beroende av företaget. Företaget tycks ha ett stort behov av sin tidsbegränsat anställda personal, då ungdomarna uttrycker att det blir ”kaos” på arbetsplatsen de dagar när chefen inte kan få tillräckligt många timanställda att ställa upp. En tolkning av varför de timanställda har en så viktig roll för företaget är att de utgör en stor del av personalen på arbetsplatsen, men även deras kunskap om arbetsuppgifterna samt att de är effektiva i utförandet av de arbetsuppgifter de timanställda har.

Den tanke John Atkinson har om en fast anställd arbetskraft med så kallad kärnkompetens angående de olika arbetsuppgifterna på arbetsplatsen (Allvin et al. 2006:50–51), verkar inte passa in i detta sammanhang. Kärnkompetensen tycks även finnas hos de tidsbegränsat anställda, som samtidigt utför de olika arbetsuppgifterna mer effektivt än den fasta personalen. Detta kan tolkas som att de tidsbegränsat anställda har ett större värde för företaget än vad man kanske tror.

Trots nackdelarna med deras arbetssituation som ungdomarna beskriver, så görs en tolkning av att de ändå kan känna en form av trygghet i sin arbetssituation. Detta grundas på faktumet att ungdomarna själva är medvetna om företagets behov av dem. De medger även att de blivit bekväma med arbetet som sådant, genom att det alltid funnits där om de varit villiga att ställa upp.

8. Slutsatser

Den tidsbegränsade anställningen bidrar till en osäkerhet vad gäller antalet arbetsdagar, då huvuddelen av dessa enligt arbetsgivaren inte kan planeras i förväg. Detta innebär en svårighet för ungdomarna att planera sin tillvaro utanför arbetsplatsen. Ungdomarna upplever att deras tillvaro är beroende av jobbets behov av dem. Att de inte heller kommer vidare från sin tidsbegränsade anställning leder till minskande engagemang och lojalitet.

Med tolkning utifrån teorin så är användandet av ungdomarna, genom att endast erbjuda dem tidsbegränsade anställningar, ett sätt för företaget att uppnå flexibilitet. De villkor som följer med dessa typer av anställningar gör det möjligt att uppnå en flexibilitet som många arbetsgivare anser väsentlig på arbetsmarknaden idag. På grund av de tidsbegränsade anställdas stora antal på arbetsplatsen, samt deras kunskaper och effektiva arbetsätt, så görs tolkningen att även företaget på ett sätt är beroende av ungdomarna. De har trots allt en betydande roll för företaget.

Tidigare forskning visar på att de tidsbegränsade anställningsformerna endast leder till fasta arbeten för vissa grupper, där unga och kvinnor inte inkluderas. Annan forskning visar på hur lös lagreglering kring tidsbegränsade anställningar har lett till att människor stannar kvar i dessa anställningar, istället för att gå vidare till en tillsvidareanställning, då lagstiftningen kring denna är mer strikt. Samtidigt visar forskningen att dessa anställningsformer bidrar till ohälsa för de berörda individerna.

Standing talar om ett prekariatet som lever med kortsiktiga anställningar. Ungdomarna i studien har arbetat hos samma arbetsgivare en längre tid än den kortsiktiga vilken Standing syftar på. Men de upplever ändå den otrygghet som beskrivs av Standing. Är detta ett tecken på att de tidsbegränsade anställningarna, vilka ska användas vid tillfälliga behov, håller på att utvecklas till att istället täcka permanenta behov?

Ungdomarna i studien lever med tidsbegränsade anställningar, vilket de gjort allt från ett till sju år. Företaget de är anställda på utnyttjar möjligheten att använda dessa ungdomar genom att ta vara på de olika tolkningar av de tidsbegränsade anställningsformerna, vilka kan göras av både LAS och kollektivavtalet. Ungdomarna kan inte heller få någon hjälp från facket, då de inte är medlemmar.

Hur ska man lösa situationen? På vem ligger ansvaret för ungdomarnas inträde på arbetsmarknaden? Arbetsgivaren, arbetstagaren, facket eller staten? Ska det ske genom lagstiftning eller är det en fråga om ändringar i kollektivavtalen?

För att svara på dessa frågeställningar krävs vidare forskning inom detta område. En förändring av arbetslivet som påverkar ett ökande antal människor är av stor relevans att studera. Särskilt intressant är de unga, vilka kommer in på arbetsmarknaden genom tidsbegränsade anställningar och som har hela sitt arbetsliv framför sig. Hur påverkar en sådan start unga människors bild av arbetet i framtiden?

Referenser

- Allvin, Michael (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- Giddens, Anthony & Griffiths, Simon (2007). *Sociologi*. 4., omarb. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, Kristina (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). [Elektronisk] <http://ifau.se/Upload/pdf/se/2001/fr01-1.pdf> [Hämtad: 2014-12-22]
- Jacobsson, Katarina (2008). *Den svårfångade kvaliteten*. Wästerfors, David & Sjöberg, Katarina (red.). *Uppdrag: Forskning: konsten att genomföra kvalitativa studier*. (s. 162-183). Malmö: Liber.
- LO(2014). *Anställningsformer 2014*. [Elektronisk] [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer2014_.pdf/\\$File/Anstallningsformer2014.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer2014_.pdf/$File/Anstallningsformer2014.pdf)[Hämtad: 2010-12-22]
- Lundin, Elin (2008). *Konsten att hitta sin teori*. Wästerfors, David & Sjöberg, Katarina (red.). *Uppdrag: Forskning: konsten att genomföra kvalitativa studier*. (s. 85-113). Malmö: Liber.
- Proposition 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Rovira, Johanna (2013). *Timanställning hot mot facket*. *Kollega*. 9 december. <http://www.kollega.se/timanstallning-hot-mot-facket> [Hämtad 2014-12-22]
- Sennett, Richard (1999). *När karaktären krackelerar: människan i den nya ekonomin*. Stockholm: Atlas.
- SHR & HRF (2010). *Kollektivavtal*. [Elektronisk] http://www.visita.se/Upload/dokument/Personalhandboken/SHR_HRF_gr%C3%B6na_word_fr%C3%A5n_tryckeriet%20slutlig.pdf/ [Hämtad 2014-12-22]
- Sjöberg, Katarina (2008). *Forskaren och fältet*. Wästerfors, David & Sjöberg, Katarina (red.). *Uppdrag: Forskning: konsten att genomföra kvalitativa studier*. (s. 15-40). Malmö: Liber.
- Standing, Guy (2013). *Prekariatet: den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos.
- Svalund, Jørgen(2013). *Labor Market Institutions, Mobility, and Dualization in the Nordic Countries*, *Nordic journal of working life studies*, vol. 3 (1),123-144. [Elektronisk] <http://rossy.ruc.dk/ojs/index.php/njwls/article/view/2523/830> [Hämtad: 2012-12-22]

SVT (2014). *Den Svenska Modellen*. [Elektronisk]<http://www.svt.se/ug/ug-referens/ug-referens-10>[Hämtad 2014-12-22]

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Waenerlund Anna-Karin (2013) *Temporary employment illness*. Umeå Universitet.
[Elektronisk] <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:646465/FULLTEXT01.pdf>
[Hämtad: 2010-12-22]

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrund

- Ålder?
- Boendesituation?
- Utbildning?
- Tidigare arbetslivserfarenhet?
- Vilka tidigare typer utav anställningar har du haft?

Arbetsplats

- Beskriv din arbetsplats och dina arbetsuppgifter.
- Vilka är dina arbetstider?
- Hur många dagar i veckan jobbar du?
- Har du ett schema?
- Hur blir du meddelad om vilka dagar du ska jobba?
- Vad är det som påverkar hur många dagar du får jobba?
- Vad innebär det att vara flexibel på ditt arbete, både på och utanför arbetsplatsen?
- Vilka konsekvenser finns av att inte vara flexibel?

- Vad är positivt med att vara timanställd?
- Vad är negativt med att vara timanställd?
- Hur är din relation till dina arbetskamrater?
- Hur är din relation till din/dina chef/chefer?
- Känner du att det finns solidaritet på din arbetsplats?
- Vad är det som gör att solidariteten är svag/stark?
- Är du med i facket?
- Varför/Varför inte?
- Är du med i a-kassan?
- Varför/Varför inte?

- Vad var det som avgjorde att du sökte jobb på företaget?
- Hur länge har du arbetat på samma företag?
- Hur du varit timanställd under hela din tid på företaget?
- Vilka möjligheter finns det till att klättra på karriärstegen på din arbetsplats?
- Skulle erbjudandet om en annan typ av anställningsform få dig att vilja stanna kvar på företaget?
- Varför tror du att du inte blivit erbjuden en fastanställning?
- Har du sökt andra jobb under tiden som du arbetat på detta företag?

Utanför arbetsplatsen

- Vilken roll spelar ditt jobb utifrån en ekonomisk synpunkt?
- Bortsett från lönen, vad mer känner du att du får ut av ditt arbete?
- Hur skulle din arbetssituation se ut om du själv fick bestämma?
- Vad har du för framtidsplaner?