



LUND UNIVERSITY

Ett förändrat arbetsliv

Rönnmar, Mia

Published in:
Tempo. Om fart och det föränderliga

2008

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Rönnmar, M. (2008). Ett förändrat arbetsliv. I M. Cronqvist, & H. Sandberg (Red.), *Tempo. Om fart och det föränderliga* (s. 125-135). Makadam förlag.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



LUND UNIVERSITY

Juridiska fakulteten

LUP

Lunds Universitets Publikationer

Institutionellt Arkiv vid Lunds Universitet

Adress: <http://www.lu.se/forskning/avhandlingar-och-publikationer>

Detta är en digitaliserad version av ett kapitel i en bok publicerad av Makadam förlag och bokproduktion AB. Förlaget har gett sitt tillstånd till publicering i LUP.

Referens för den publicerade versionen:

Rönnmar, Mia

Ett förändrat arbetsliv.

I: M. Cronqvist & H. Sandberg (red.),

Tempo. Om fart och det föränderliga.

Makadam förlag och bokproduktion AB,

2008, s. 125-135.

Digitaliseringen har skett inom projektet Retrodigitalisering av nutida svårtillgänglig svenskpublicerad HumSam-forskning, finansierat av Kungliga biblioteket.

Mia Rönnmar

Ett förändrat arbetsliv

Hur ser du på ditt arbete? Är tryggheten viktig för dig? Är flexibilitet bara ett honnörsord, eller är det något som faktiskt genom-syrar den arbetsmiljö du befinner dig i? Och hur upplever du det i så fall? Arbetslivet och arbetsrätten har under senare år genom-gått stora och snabba förändringar. Begrepp som flexibilitet och *flexicurity* är på allas läppar och inverkar på arbetsrätten och syssel-sättningspolitiken. Frågan är hur arbetstagarens situation – i termer av flexibilitet och trygghet – påverkas av förändringarna.

Arbetsrätten är den juridik och de regler som handlar om förhål-landena på arbetsplatsen och arbetsmarknaden, mellan den en-skilde arbetsgivaren och arbetstagaren och mellan arbetsgivare och fackföreningar. Arbetsrättens kanske viktigaste funktion har alltid varit att utjämna den ojämlikhet som traditionellt råder mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och att skydda arbetstagaren som är den svagare parten.

Under de senaste decennierna har både arbetslivet som helhet och de praktiska förutsättningarna för hur den enskilda arbets-tagaren – kvinnan eller mannen – utför sitt arbete varit föremål för snabba förändringar. Det handlar om stora och genomgripande

utvecklingstrender mot globalisering av ekonomi och handel, ökad europeisk integration, hårdnande internationell konkurrens, ny teknologi och förbättrade kommunikationer, men också om förändrad arbetsorganisation och just-in-time-produktion. Som ett resultat sägs det tidigare industrisamhället ha omvandlats till ett informations-, kunskaps- och tjänstesamhälle.

Ett flexibelt arbetsliv

Arbetslivet har präglats av en utveckling mot ökad flexibilisering. Det handlar om att öka anpassningsförmågan, rörligheten och tempot i arbetslivet, och utvecklingen beskrivs ofta som en övergång från den traditionella anställningen till atypiska eller flexibla anställningar, exempelvis tidsbegränsad anställning och bemaningsarbete. Forskningen på området, inklusive min egen arbetsrättsliga forskning, tar ofta sin utgångspunkt i teorin om det flexibla företaget (som först utvecklades av den brittiske forskaren John Atkinson). I det flexibla företaget finns tre olika arbetstagargrupper. *Kärnarbetskraften* har ett starkt anställningsskydd och goda anställningsvillkor. Den *perifera arbetskraften* består av arbetstagare med »lösare» anknytning till företaget, ofta i form av tidsbegränsade anställningar och deltidsanställningar. Den *externa arbetskraften*, slutligen, består av personer som är knutna till företaget exempelvis som inhyrd arbetskraft och egenföretagare. Arbetsgivaren använder sig ofta av olika flexibilitetsstrategier i förhållande till dessa arbetstagargrupper. Det handlar om vilken handlingsfrihet – flexibilitet – arbetsgivaren vill ha eller anser sig behöva. *Kvantitativ flexibilitet* är en strategi som resulterar i korta och otrygga

anställningar samt olika varianter av deltid, och berör i huvudsak den perifera och externa arbetskraften. *Kvalitativ flexibilitet* handlar om anpassningsbarhet, kompetensutveckling och förändrade arbetsuppgifter inom ramen för anställningen, och berör främst kärnarbetskraften. *Löneflexibilitet* handlar om att göra lönerna mer anpassningsbara i förhållande till exempelvis företagets vinst eller till arbetstagarens kunskande och produktivitet.

Ofta har strävan efter kvantitativ flexibilitet överskuggat allt annat, och arbetsrättsliga reformer har syftat till att underlätta för arbetsgivare att anpassa arbetskraftens storlek efter produktionens och verksamhetens behov. Det handlar om att snabbt kunna anställa och säga upp, »hire and fire». Anställningsskyddet har avreglerats och reglerna rörande tidsbegränsade anställningar, deltidarbete, bemanningsarbete och egenföretagande har mjukats upp. Detta har varit särskilt tydligt i Storbritannien där arbetsrätten under Margaret Thatcher och efterföljande konservativa regeringar under perioden 1979–1997 blev föremål för neoliberala reformer, som inte bara avreglerade anställningsskyddet utan också försvagade den kollektiva arbetsrätten och fackföreningarnas ställning. Strävan efter kvantitativ flexibilitet kombinerades här också med ökad löneflexibilitet i form av decentraliserade avtalsförhandlingar och ett ökat inslag av individuell lönesättning.

I Sverige har förändringarna inte varit så dramatiska, men även här har vi sett reformer av regleringen av tidsbegränsad anställning och bemanningsarbete liksom av turordningsreglerna (sist in, först ut) vid arbetsbristuppsägningar, i syfte att öka inslaget av kvantitativ flexibilitet. Antalet tidsbegränsade anställningar och andelen bemanningsarbete har också ökat kraftigt.



Det handlar alltså här i huvudsak om ökad flexibilitet för arbetsgivaren, på bekostnad av arbetstagarens trygghet i betydelsen tillgång till fast anställning och anställningsskydd.

Kvalitativ flexibilitet – frågan om anpassningsbarhet, kompetensutveckling och förändrade och breddade arbetsuppgifter inom ramen för anställningen – har ofta kommit i skymundan. Men kvalitativ flexibilitet har en stark koppling till det framväxande kunskapssamhället. I ett sådant samhälle utgör den enskilde arbetstagarens kunskap den viktigaste produktionsresursen och arbetsgivaren blir beroende av att anställa – och behålla – kunnig och kompetent personal. Ordergivning och hierarkisk arbetsorganisation rimmar illa med kunskapssamhället, och behoven av delegering av ansvar och makt såväl som arbetsledning i nya former ökar. Detta leder till att frågor kring just arbetsuppgifternas utformning, samråd och kompetensutveckling sätts i fokus.

I min forskning har jag undersökt och jämfört situationen i Sverige, Storbritannien och Tyskland, och kunnat visa att utrymmet för kvalitativ flexibilitet är stort i Sverige. Arbetsgivarens arbetslednings- och omplaceringsrätt är stark, arbetsskyldigheten för arbetstagare är vidsträckt och regler och strukturer för information och förhandlingar mellan arbetsgivare och fackföreningar är starka. Samförstånds- och samrådslösningar är viktiga. Alla flexibilitetsreformer beslutas – och inte minst genomförs – lättare på företaget om frågan har förhandlats med fackföreningar och arbetstagarrepresentanter. Då kan stöd, förtroende och legitimitet vinnas.

Kvalitativ flexibilitet medför naturligtvis också ökad flexibilitet för arbetsgivaren, men här bibehålls arbetstagarens trygghet i be-

tydelsen anställningsskydd. Om de förändrade och breddade arbetsuppgifterna dessutom kompletteras med tillräcklig kompetensutveckling och samråd skapas också en känsla av trygghet i arbetet.

Flexicurity – flexibilitet och trygghet för arbetstagare?

Sedan 1997 har man i olika rapporter och lagstiftningsinitiativ från EU återfunnit begreppet flexicurity (*flexibility* och *security*). Flexicurity tar sikte på en framgångsrik kombination av flexibilitet och trygghet, och är centralt i dagens arbetsrättsliga debatt. I en rapport, en så kallad grönbok, från 2006 pekar Europeiska kommissionen exempelvis ut flexicurity som ett sätt att modernisera arbetsrätten i Europa. Utgångspunkten i EU är att flexibla arbets-

»Flexicurity tar sikte på en framgångsrik kombination av flexibilitet och trygghet, och är centralt i dagens arbetsrättsliga debatt.»

marknader och flexibilitet i olika former behövs för att säkra en hög tillväxt och en hög sysselsättning. Men flexibiliteten får inte vara allenarådande, utan måste kombineras med trygghet. Bakgrunden är senare års stora ökning av kvantitativ flexibilitet och otrygga anställningar, som har skapat tudelade arbetsmarknader

i Europa med en uppdelning av arbetskraften i fast anställda A-lag kontra utestängda B-lag.

Debatten rörande flexicurity har också rört utvecklingen i olika länder. Vårt grannland Danmark med dess kombination av visst, i förhållande till Sverige svagt utvecklat, anställningsskydd, generös arbetslöshetsförsäkring och aktiva arbetsmarknadsåtgärder har, bland annat av OECD, lyfts fram som ett exempel på en framgångsrik »Golden Triangle of Flexicurity», som också har visat sig leda till hög arbetskraftsrörlighet.

EU har sedan 1997 en gemensam sysselsättningsstrategi som syftar till att samordna arbetsmarknadspolitiken inom medlemsstaterna och uppnå de båda målen hög tillväxt och hög sysselsättning. Anställningsbarhet, anpassningsbarhet, entreprenörskap och lika möjligheter är centrala begrepp i sysselsättningsstrategin, liksom flexicurity.

Flexicurity är alltså en integrerad strategi för att öka både flexibiliseringen av arbetsmarknaden och tryggheten för arbetstagarna. Beståndsdelarna är flexibla och trygga anställningsavtal, effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder, pålitliga och anpassningsbara system för livslångt lärande och moderna socialförsäkringssystem. Det handlar delvis om en avreglering av den fasta anställningen och det arbetsrättsliga skydd som är knutet till denna, i kombination med viss likabehandling av olika slags anställningar – fasta anställningar och flexibla anställningar – och en »stege» av rättsligt skydd, men också om betydelsen av livslångt lärande, aktiva arbetsmarknadsåtgärder och, inte minst, anställningsbarhet.

Trygghet för arbetstagaren kommer i framtiden, med flexicurity som ledord, alltså inte enbart att handla om fast anställning

och anställningsskydd, utan också om trygghet i betydelsen tillgång till flexibla och anpassningsbara kunskaper – anställningsbarhet – socialförsäkringsförmåner och aktiva arbetsmarknadsåtgärder. Socialförsäkringssystemet kompletterar lönearbetet och arbetsrätten. Med stöd av socialförsäkringssystemet kan den enskilde få ersättning i de fall då hon eller han – såsom vid sjukdom, föräldraledighet och arbetslöshet – inte kan utföra lönearbete.

Vems är ansvaret?

Flexicurity erbjuder alltså flexibilitet för arbetsgivaren, faktiskt i mångt och mycket på samma sätt som tidigare. Arbetsgivaren skall – inom rimliga och sakliga gränser – kunna anställa flexibelt, med hjälp av tidsbegränsad anställning, deltidsanställning och bemanningsarbete, och säga upp flexibelt, exempelvis när produktionens och verksamhetens behov förändras. Vad erbjuder då flexicurity den enskilde arbetstagaren? Flexibiliteten är här för att stanna, i form av tidsbegränsad anställning, bemanningsarbete, deltidsarbete, förändrade arbetsuppgifter med mera. Med en »stege» av rättsligt skydd ökar tryggheten i exempelvis den tidsbegränsade anställningen med ökad anställningstid. Men mycket av den trygghet som arbetstagaren erbjuds kommer inte från anställningsskyddet och den enskilda arbetsgivaren, utan från staten, i form av aktiva arbetsmarknadsåtgärder, möjligheter till livslångt lärande och socialförsäkringsförmåner. Tryggheten handlar alltså framför allt om att få möjlighet att hålla sig anställningsbar och om att ha flexibla och anpassningsbara kunskaper. Och vems är ansvaret här? Individens, arbetsgivarens eller statens? Genom individuella kom-

petenskonton, som delfinansieras av arbetsgivaren och staten, och en kontinuerlig rätt till kompetensutveckling inom ramen för anställningen skulle en del av ansvaret för arbetstagarens anställningsbarhet kunna flyttas från individen. Den sociala trygghet som erbjuds genom socialförsäkringssystemet är också central. I kun-

» ... du kan försöka hitta sätt att bredda och fördjupa dina kunskaper och erfarenheter och på så sätt förbättra din anställningsbarhet. »

skapssamhället, där reellt anställningsskydd alltså inte nödvändigtvis skapas genom lagstiftning utan genom tillgången till flexibla och anpassningsbara kunskaper, är socialförsäkringen som komplement ännu viktigare än tidigare. Och då måste socialförsäkringssystemen, precis som flexicurity-strategin förutsätter, moderniseras. Det handlar om att erbjuda skydd vid sjukdom, föräldraledighet och arbetslöshet också till arbetstagare med en mer splittrad karriär- och arbetsgång.

I dagens tempofyllda arbetsliv förändras och förskjuts alltså betydelsen av trygghet. Vad kan du själv göra för att i framtiden öka eller bevara tryggheten i ditt arbete? Jo, du kan försöka hitta sätt att bredda och fördjupa dina kunskaper och erfarenheter och på så sätt förbättra din anställningsbarhet.