

Nya anställningsformer

Sammanfattning

Inledning

De senaste årens samhällsutveckling och ekonomiska utveckling – som t.ex. tagit sig uttryck i arbetsgivares och arbetstagares behov av ökad flexibilitet – har lett till att nya anställningsformer vuxit fram i Europa. Dessa har omvandlat det traditionella ett-till-ett-förhållandet mellan arbetsgivare och anställd och kännetecknas av okonventionella arbetsmönster och arbetsplatser samt av regelbundet tillhandahållande av arbete.

Mycket lite är dock känt om dessa nya anställningsformer, vad som kännetecknar dem eller vilka konsekvenser de har för arbetsvillkoren och arbetsmarknaden. För att täppa till denna kunskapslucka genomförde Eurofound en Europaomfattande kartläggning i syfte att identifiera nya trender. Detta ledde till att nio huvudtyper av nya anställningsformer kunde urskiljas. På grundval av denna klassificering analyserades tillgänglig litteratur och data. Dessutom genomfördes 66 fallstudier som analyserades för att illustrera hur de nya anställningsformerna fungerar i medlemsstaterna och deras effekter för arbetsvillkoren och arbetsmarknaden.

Sammanhang

I hela Europa pågår politiska diskussioner om nya anställningsformer. De handlar om hur arbetsmarknaden kan göras mer flexibel och öppen för alla, hur odeklarerat arbete kan legaliseras, hur sunt socialt skydd och sunda arbetsvillkor kan garanteras och hur man ska undvika att vanliga anställningsformer ersätts av anställningsformer som är mindre förmånliga för arbetstagarna.

Diskussionerna rör främst arbetsmarknads- och socialpolitiken. Debatten förs dock till stor del mellan arbetsmarknadens parter, medan regeringarna på det hela taget inte tycks spela någon aktiv roll. Arbetsgivarnas företrädare försvarar sitt behov av flexibilitet och arbetstagarnas företrädare framför sina farhågor när det

gäller det sociala skyddet, arbetstagarnas rättigheter och arbetsvillkor. Flexicurity, som en gång stod i centrum för diskussionen mellan EU-medlemstaterna, tycks i de flesta länder inte längre förekomma i nämnvärd utsträckning.

Resultat

I projektet identifierades följande anställningsformer som nya eller av ökande betydelse sedan omkring år 2000:

- Personaldelning, där en arbetstagare anställs gemensamt av en grupp arbetsgivare för att tillgodose personalbehoven i olika företag, vilket leder till en fast heltidsanställning för arbetstagaren.
- Arbetsdelning, där en arbetsgivare anställer två eller flera arbetstagare som gemensamt fyller en viss tjänst, så att två eller flera deltidsarbeten kombineras till en heltidstjänst.
- Konsultuppdrag (interim management), där högkvalificerade experter anlitas temporärt för ett visst projekt eller för att lösa ett visst problem och därigenom integrerar extern ledningskapacitet i arbetsorganisationen.
- Tillfälligt arbete (casual work), där en arbetsgivare inte är skyldig att regelbundet förse de anställda med arbete utan har flexibilitet att anlita dem vid behov.
- IKT-baserat mobilt arbete, där arbetstagarna kan utföra sitt arbete från vilken plats som helst och när som helst, med stöd av modern teknik.
- Voucherbaserat arbete, där anställningsförhållandet bygger på att tjänsterna betalas med en voucher som köps från en auktoriserad organisation och som täcker både lön och sociala avgifter.

- Portföljarbete, där en egenföretagare arbetar för ett stort antal kunder och gör småskaliga jobb åt var och en av dem.
- Folkentreprenad (crowdsourcing), där en onlineplattform matchar arbetsgivare och arbetstagare, ofta så att större uppgifter delas upp mellan arbetstagare i ett virtuellt moln.
- Samverkansarbete, där frilansare, egenföretagare eller mikroföretag samarbetar på något sätt för att övervinna storleksbegränsningar och yrkesmässig isolering.

Dessa nya och allmänt spridda anställningsformer får påtagliga konsekvenser för både arbetsvillkoren och arbetsmarknaden.

- Personaldelning, arbetsdelning och konsultuppdrag verkar erbjuda förmånliga arbetsvillkor och kombinerar flexibilitet för arbetstagarna med god anställningstrygghet.
- IKT-baserat mobilt arbete erbjuder viss flexibilitet, oberoende och självbestämmande, men leder också till risk för arbetsintensifiering, ökade stressnivåer och längre arbetstider samt suddar ut gränserna mellan arbete och privatliv. Det kan också innebära att traditionella arbetsgivarskyldigheter som arbetarskydd läggs ut på arbetstagarna.
- För frilansare och egenföretagare kan portföljarbete, folkentreprenad och samverkansarbete berika arbetsinnehållet genom diversifiering.
- Voucherbaserat arbete medför i någon mån otrygga anställningsförhållanden, social och yrkesmässig isolering samt begränsad tillgång till personalförmåner och karriärutveckling, men erbjuder arbetstagare möjlighet att arbeta lagligt, bättre socialt skydd och kanske bättre lön.
- Tillfälligt arbete kännetecknas av låg inkomst, otrygga anställningsförhållanden, dåligt socialt skydd och liten eller ingen tillgång till personalförmåner. Den höga flexibilitetsnivån kan vara fördelaktig för vissa arbetstagare, men för de flesta är flexibilitet för stor och de skulle föredra större kontinuitet.

De former som med störst sannolikhet är fördelaktiga för arbetsmarknaden är personaldelning, arbetsdelning och konsultuppdrag, medan tillfälligt arbete sannolikt är den minst fördelaktiga formen. Alla de nya anställningsformerna har potential att bidra till att vissa grupper av arbetstagare kan integreras på arbetsmarknaden, men deras potential att skapa arbetstillfällen är begränsad.

De flesta av dessa anställningsformer bidrar till arbetsmarknadsinnovation och gör den mer attraktiv för både arbetsgivare och ett bredare spektrum av potentiella arbetstagare. Det finns dock en risk för segmentering av arbetsmarknaden, särskilt när det gäller tillfälligt arbete och voucherbaserat arbete, om resultatet är en omfattande acceptans av fragmenterade arbeten som i sig är förknippade med låga inkomster och begränsat socialt skydd.

Slutsatser

- Oliktigheterna mellan de nya anställningsformer som identifierats tyder på att allmänna diskussioner eller politiska rekommendationer om nya anställningsformer inte är till någon större nytta. Det behövs mer specifika och skräddarsydda strategier, och dessa bör bygga på en gemensam uppfattning om vilka de enskilda anställningsformerna är samt nationellt och gränsöverskridande utbyte av information och erfarenheter.
- För att öka användningen av nya anställningsformer som befunnits ha positiva effekter för arbetsvillkoren och arbetsmarknaden – personaldelning, konsultuppdrag och arbetsdelning – behöver åtgärder vidtas för att öka medvetenheten om dem bland både arbetsgivare och arbetstagare. Om de offentliga budgetarna tillåter bör ekonomiska incitament övervägas.
- Det behövs skyddsnet för vissa av de nya anställningsformerna, särskilt för tillfälligt arbete men delvis också för IKT-baserat mobilt arbete och folkentreprenad. Aktuella forskningsresultat visar att det behövs en avvägning mellan skyddet av arbetstagarna och behovet att göra dessa nya former enkla att använda för arbetsgivarna. Detta skulle kunna uppnås genom lagstiftning eller kollektivavtal.
- Regleringen av nya anställningsformer bör vara tydlig och koncis och inte ständigt ändras. Övervakning bör införas för att säkerställa att bestämmelserna efterlevs.
- Slutligen rekommenderas att frågan om nya anställningsformer diskuteras på andra politikområden än arbetarskydd och socialt skydd, t.ex. regional utveckling, sektorutveckling och företagsutveckling.

Mer information

Rapporten *New forms of employment* finns på <http://eurofound.europa.eu/publications>

För mer information, kontakta forskningsledaren Irene Mandl, på ima@eurofound.europa.eu