

Nya anställningsformer: att utveckla potentialen i strategisk personaldelning

Inledning

Även om traditionella anställningsformer fortfarande dominerar på de europeiska arbetsmarknaderna växer allt fler nya former fram. Deras inverkan på arbetsförhållandena skiljer sig åt, och vissa är mer gynnsamma än andra. I undersökningen analyseras anställningsmodellen ”strategisk personaldelning” som kan tillämpas om en grupp arbetsgivare har specifika återkommande personalbehov som kan planeras i förväg och kombineras mellan företag. De deltagande företagen inrättar en ”arbetsgivargrupp” som blir den formella arbetsgivaren för en eller flera arbetstagare som företagen anlitar, och gruppen samordnar deras uppdrag hos de deltagande företagen. Arbetstagarna får på så sätt tillgång till varaktig heltidssysselsättning hos en enda arbetsgivare (även om de arbetar på flera olika företag) som annars inte skulle vara tillgänglig.

I undersökningen utforskas hur potentialen i denna anställningsform kan utvecklas genom att identifiera vilka faktorer som gynnar respektive hindrar att den införs eller växer. Modellens positiva och negativa effekter på arbetstagare och företag diskuteras också. Avslutningsvis presenteras slutsatser om hur införande och spridning av strategisk personaldelning kan främjas i Europa.

Sammanhang

I Europa kan nya anställningsformer handla om en förändrad relation mellan arbetsgivare och anställd (eller kund och arbetstagare), nya former av arbetsorganisation (när det gäller tid och plats för arbetet eller användning av modern informations- och kommunikationsteknik) eller en kombination av båda. Nya former uppstår genom ekonomiska omständigheter men också på grund av tekniska och samhällsliga förändringar. Flertalet nya anställningsformer är fortfarande en marginell företeelse, men vissa av dem kan sannolikt leda till en fullständig strukturförändring på arbetsmarknaden.

De senaste decennierna har Europa satsat stort på att förbättra anställnings- och arbetsförhållanden. De begränsade uppgifter som finns att tillgå pekar emellertid mot en större spridning av nya anställningsformer som eventuellt kan påverka arbetstagarna negativt. Mot den bakgrunden förefaller det rimligt att ytterligare undersöka strategisk personaldelning som en anställningsmodell som ger företagen den personalflexibilitet de behöver, samtidigt som arbetstagarna erbjuds jobb, sysselsättning och inkomsttrygghet.

Resultat

Strategisk personaldelning är en form av samverkande personaladministration på regional nivå. Företag med specifika återkommande personalbehov, som kan förutses men inte motiverar en stadigvarande heltidsanställning, kan gemensamt anställa en eller flera arbetstagare som regelbundet får individuella uppdrag i de deltagande företagen. Företagen har gemensamt ansvar och skyldigheter gentemot de arbetstagare de samarbetar med och dessa tillförsäkras ”lika lön och lika behandling” som den fasta personalen i de deltagande företagen. Anställningsformen ger trygghet till arbetstagare som annars kan tvingas acceptera mer osäkra anställningsformer.

Strategisk personaldelning har hittills endast tillämpats marginellt i Europa. Det kan delvis förklaras av att denna anställningsform är en lösning för en specifik typ av personalbehov och att den inte kan användas för alla vanligt förekommande anställningssituationer. Möjligheterna med denna anställningsform anses emellertid underutnyttjade.

I forskningen undersöktes vad som kan uppmuntra till att den inrättas och utvecklas ytterligare och slutsatsen blev att nödvändiga förutsättningar kan grupperas i fyra områden som påverkar varandra.

Efterfrågan: Företagen behöver vara medvetna om att denna anställningsform finns och vara beredda att tillämpa den. Detta påverkas av rättsliga ramar, men även av förekomsten av alternativa anställningsmöjligheter och företagens egna attityder till nytänkande och samarbete i personalfrågor. Enskilda företags personalbehov måste dessutom komplettera varandra och det måste vara möjligt att på ett tillförlitligt sätt förutse dem.

Utbud: Arbetstagare som deltar i personaldelning måste vara anpassningsbara, flexibla, självständiga, tillförlitliga och ha viss social kompetens.

Rättsliga ramar: Arbetsmarknadens aktörer behöver stödja denna anställningsform. Lämpliga rättsliga ramvillkor måste utformas. Det behövs ekonomiskt stöd för det operativa genomförandet av anställningsformen och informationen behöver spridas till företag och arbetstagare.

Operativt stöd: För att strategisk personaldelning ska kunna tillämpas krävs vissa incitament. Det behövs resurscentrum för att öka medvetenheten bland institutionella aktörer, företag och arbetstagare, och vägleda dem som tillämpar den här anställningsformen. Individuella modeller för personaldelning hanteras av arbetsgivargruppens ledningsgrupp, som spelar en avgörande roll när det gäller att kommunicera med företag och arbetstagare, se till att anställningsformen endast tillämpas när och för den det verkligen passar, hantera olika tillhörande administrativa uppgifter och samordna arbetstagarnas uppdrag.

Den största fördelen med strategisk personaldelning för företagen är att den kan erbjuda kostnadseffektiv och flexibel tillgång till arbetstagare (med hög kompetens). Det finns även andra fördelar såsom förbättring av personaladministration, personalhantering och arbetsgivarvarumärke, men också potentiella nackdelar. Arbetsgivargruppens gemensamma ansvar och skyldigheter kan tvinga företag att täcka underskott för andra medlemmar. Utmaningar när det gäller arbetsflöde och organisation kan också påverka produktivitetsnivåerna negativt.

För de deltagande arbetstagarna är huvudfördelarna tillgång till en stadigvarande heltidstjänst som annars inte skulle ha inrättats och som ger dem arbets- och inkomsttrygghet. Anställning hos en arbetsgivargrupp kan förbättra arbetstagarnas anställbarhet eftersom de förvärvar en rad kunskaper internt på arbetsplatserna när de flyttar mellan företagen. Det finns emellertid en risk för höjda stressnivåer och ökad arbetsintensitet, sämre integration i de enskilda företagen och begränsad representation.

Slutsatser

För att potentialen i strategisk personaldelning ska kunna utnyttjas behöver nödvändiga förutsättningar för införande och bredare användning först skapas. Det kan ske på följande sätt:

- Öka medvetenheten bland institutioner, företag och arbetstagare.
- Erkänna anställningsformen genom en stabil och enkel rättslig ram som klargör konceptet och vilka effekter det får för de delaktiga parterna.
- Aktivt stödja strategisk personaldelning från statens och arbetsmarknadsparternas sida, bland annat genom ekonomiskt stöd till resurscentrum och startande av arbetsgivargrupper.
- Skapa en samarbetsanda bland företagen som uppmuntrar nyskapande i personalfrågor och medellångsiktig till långsiktig personalplanering.
- Stödja administration av arbetsgivargrupper, exempelvis genom att erbjuda uppförandekoder, avtalsmallar eller utbildning.

Mer information

Rapporten *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing* (Nya anställningsformer: att utveckla potentialen i strategisk personaldelning) hittar du på <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

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