

Den tysta revolutionen på arbetsmarknaden

Häromdagen berättade en vän något som upprörde mig och fick mig att fundera över hur arbetsmarknaden förändrats. Han är 63 år, bilmekaniker, arbetar på ett svenskt större företag och har lång och gedigen erfarenhet. Firman har tre personer över sextio (och dessutom många löst anställda unga EU-medborgare som har en lön långt under de andras). Firman vill bli av med sextioåringarna och har inlett ett hänsynslöst trakasserier mot dem. Chefen har sagt till dem att de inte får prata på arbetstid och framförallt får de inte prata med sina kollegor. De övervakas och arbetsgivaren gör allt för att bli av med dem. På en förfrågan om att få gå tidigare har han fått nej. Han ska säga upp sig själv med allt vad det innebär av ekonomiska konsekvenser för en person som aldrig haft hög lön. Nu går han varje dag till ett arbete som inte vill ha honom där och med ett förbud att inte få prata på jobbet. Mina tankar går till Hans Falladas roman om Pinnebergs, om hur lönearbetarna hade det i trettiotalets Tyskland.

Under flera år har många angrepp gjorts för att förändra och lätta på de regler som finns i arbetslagstiftningen. Bland annat har turordningsreglerna varit en nagel i ögat på arbetsgivarna, som medfört att de inte kunnat välja vilka han/hon ska permittera eller behålla. När Alliansen tillträdde fanns farhågor att stora förändringar skulle ske, men de uteblev i stort sätt. Det innebär dock inte att det inte skett förändringar i praktiken. Det pågår mer eller mindre en (tyst) revolution på arbetsmarknaden.

Bemanningsföretagen och prov- och visstidsanställningar ökar, stafettläkarrörelsen kostar landstingen enorma belopp och som nu alltmer även innefattar sjuksköterskor. Korttids- och projektanställningarna ökar också och unga personer får visstids- eller timanställningar utan trygghet och har låga

löner, samtidigt pågår en åldersdiskriminering. Personer över femtio år ratas av de flesta arbetsgivare. Projektjobb och flexibilitet är ledstjärnor. Det blir även allt vanligare med outsourcing, där företag låter andra företag sköta arbetsprocessen. En rad arbetsplatsolyckor har visat hur det försvårat utredningsarbetet med att förtydliga vem/vilka som har ett ansvar för det som skett. EU-medborgare anställs med ännu lägre löner och helt utan anställningstrygghet.

Denna utveckling sker utan att man behöver förändra arbetslagstiftningen. Sätten att kringgå arbetslagstiftningen har varit många. Med en arbetslöshet på 8 till 9 procent blir svaren på en kritik av dessa förhållanden att de unga ska vara glada över att få ett arbete överhuvudtaget. Samtidigt som otryggheten ökar på arbetsmarknaden har viljan att organisera sig fackligt minskat katastrofalt. En kombination av samhällets individualisering och de ungas låga löner, man tycker inte att man har råd och har ingen erfarenhet av nytta med facket. Så den motkraft mot försämrade villkor som skulle behövas uteblir. Arbetsgivarnas behov av lönsamhet ställs mot arbetstagarnas trygghet. En klassisk konflikt, men med ett allt tydligare underläge för arbetstagarna, trots arbetslagstiftningen.

Claudette Skilving