

Högskolan i Halmstad
Hälsa och Samhälle
Arbetsvetenskapligt program

Individen möter kollektivet

- en kvalitativ studie om hur Handels upplever
individualisering och flexibilitet

Arbetsvetenskap 61-90 hp
Vårterminen 2009
Författare: Johan Bengtsson
Tobias Bixberg
Handledare: Jonas Carlsson

Sammanfattning

C-uppsats i arbetsvetenskap, Högskolan i Halmstad, Ht 2009.

Titel: *Individen möter kollektivet. - en kvalitativ studie om hur Handels upplever individualisering och flexibilitet.*

Författare: Johan Bengtsson & Tobias Bixberg

Handledare: Jonas Carlsson

Den svenska arbetsmarknaden är under förändring och blir mer individualiserad och flexibel. Lagen om anställningsskydd blir mer ifrågasatt och det finns diskussioner om att förändra denna lag. Uppsatsen behandlar vilka strategier Handelsanställdas förbund Avd 3 har för att möta individualisering och flexibilitet.

Syftet med föreliggande uppsats är att med utgångspunkt i aktuella teorier om individualisering och flexibilitet, det vill säga förändringsprocesser, i arbetslivet undersöka dels hur en fackförening (Handels) upplever nämnda förändringsprocesser samt dels om och hur fackföreningens agerande påverkas av förändringsprocesserna.

De teorier som ligger till grund för denna uppsats behandlar individualisering, flexibilitet samt arbetsrätt.

Vi har gjort 4 stycken semistrukturerade intervjuer med fackligt aktiva medlemmar inom Handelsanställdas förbund Avd 3 i Halmstad.

Resultatet är uppdelat i fyra olika teman: Facklig verksamhet, individualisering, flexibilitet samt arbetsrätt. Strategier som Handels använder sig av för att möta individualisering, går ut på att träffa ungdomar tidigt.

Om ungdomar är mer individualiserade i dagens samhälle än gårdagens samhälle innebär det att Handels på sikt kan få problem. Med problemet menas att de ungdomar som väljer bort ett medlemskap utifrån ett individuellt val, kan leda till att Handels förlorar medlemsantal och därmed deras förhandlingsstyrka på arbetsmarknaden.

Nyckelord: Facklig verksamhet, individualisering, flexibilitet, arbetsrätt, strategier.

Abstract

Bachelor thesis in Work science, Halmstad University, 2009

Title: The individual meets the collective. – a qualitative study on how Handels experience individualization and flexibility.

Authors: Johan Bengtsson & Tobias Bixberg

Advisor: Jonas Carlsson

The Swedish labour market is changing and becoming more individualized and flexible. The law on employment protection will be further challenged and there are discussions about changing this law. This essay deals with which strategies Handelsanställdas förbund Avd 3 has to accommodate individualization and flexibility.

The purpose of this essay is based on current theories of individualization and flexibility, meaning, changing processes in work life and examine how a trade union (Handels) experience changes, and whether the union's behavior is affected by processes of change.

The theories and previous research underlying this essay deals with theories of individualization, flexibility and labour law.

We have made four semi-structured interviews with trade union officials in Halmstad.

The result is divided into four themes: trade union activities, individualization, flexibility, and labour law. Handels is working on issues such as work environment, salary and work hours. Strategies Handels are using to accommodate individualization, is to communicate with young people in an early stage.

If young people are more individualized in today's society than yesterday's society, Handels may in the long term have a problem. With the problem, it means that if young people will not be members on the basis of an individual choice, this may lead to Handels losing members and thus their negotiation strength in the labor market.

Keywords: Union activities, individualization, flexibility, labour law, strategies

Förord

Vi vill tacka vår handledare Jonas Carlsson för hans tålamod och engagemang under hela processens gång, han har varit till stor hjälp för vår undersökning. Slutligen vill vi även tacka alla intervjupersoner som gjort undersökningen möjlig.

Halmstad 2009-05-27

Johan Bengtsson & Tobias Bixberg

Innehållsförteckning

Inledning	3
Syfte och problemformulering	3
<i>Frågeställningar</i>	4
Teori	5
Teoretisk bakgrund: Facklig verksamhet och dess nya utmaningar	5
Centrala begrepp och teorier	6
<i>Individualisering</i>	6
<i>Avtraditionalisering</i>	6
<i>Frigörelse</i>	6
<i>Heterogenisering</i>	7
<i>Utbildning, rörlighet och konkurrens</i>	7
<i>Yrkesstruktureringens förändringar</i>	7
Flexibilitet	8
<i>Funktionell flexibilitet</i>	8
<i>Numerisk flexibilitet</i>	9
<i>Dynamisk flexibilitet</i>	9
<i>Atkinsons teori om det flexibla företaget</i>	9
Arbetsrätt	10
<i>Lagen om anställningsskydd</i>	10
<i>Anställningstiden</i>	11
<i>Anställningsformer</i>	11
<i>Tillsvidareanställning</i>	11
<i>Tidsbegränsade anställningar</i>	11
<i>Anställningsupphörande</i>	12
<i>Turordningsbestämmelser</i>	12
<i>22 § LAS</i>	12
Metod	14

Tillvägagångssätt	14
<i>Urval</i>	14
<i>Intervjuguide</i>	15
<i>Intervjuförfarandet</i>	15
Metoddiskussion	16
<i>Validitet och Reliabilitet</i>	16
Resultat och analys	18
Facklig verksamhet	18
<i>Organisationens uppbyggnad</i>	18
<i>Handels verksamhet</i>	18
<i>Förändringar de senaste 30 åren</i>	19
<i>Frågor som Handels arbetar med</i>	20
Flexibilitet	20
<i>Funktionell flexibilitet</i>	20
<i>Dynamisk flexibilitet</i>	22
<i>Numerisk flexibilitet</i>	23
Arbetsrätt	24
Individualisering	25
Diskussion	28
Förslag till vidare forskning	29

Referenser

Bilaga 1: Intervjuguide

Inledning

Den svenska arbetsmarknaden är under förändring på grund av ökad individualisering och flexibilitet. Denna uppsats kommer att beröra detta såväl som vilka strategier Handelsanställdas förbund (Avd 3 Halmstad) har för att möta eventuellt upplevda förändringar. Individualisering kommer att resoneras utifrån hur detta påverkar ungdomarnas engagemang för Handels. Flexibilitet kommer att beröras utifrån hur Handels, bland annat, ställer sig till att företagen minskar och ökar sin personal. Diskuteras individualisering och flexibilitet så blir arbetsrätt en väsentlig del i denna uppsats, eftersom Lagen om anställningsskydd (LAS) möjligtvis kan förhindra flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden. Detta är något som har diskuterats alltmer i svensk debatt och politik.

På Centerns partistämman 2009 resonerades det om huruvida en mer flexibel arbetsmarknad skapas genom att förändra LAS. I en debattartikel i svenska dagbladet beskrivs diskussionen:

Partistyrelsen är trött på dagens arbetsrätt, som gör arbetsgivare skeptiska till att anställa och som gör ungdomar och invandrare till outsiders på arbetsmarknaden. Som motdrag föreslår man bland annat en övergång till "mini-Las", där statsregleringen är mindre än i dag och parterna tar över ansvar. På kort sikt vill Centern ha ändrade regler, som tillåter företag att göra större undantag från turordningslistorna än idag. Man föreslår att den del av arbetsgivaravgifterna som kallas "särskild löneavgift" ska avskaffas – och att detta kan ske för egenföretagare nu meddetsamma. Det är en modig och konstruktiv idé i alla lägen men inte minst nu, eftersom den gör livet lite lättare för de många 25–30-åringar som lämnar utbildningssystemet och hanterar jobbkrisen genom att starta eget oavsett om de egentligen vill bli företagare eller ej (www.svd.se: 2009-05-11).

Ämnena individualisering och flexibilitet samt hur Handels möter detta, var dessutom särskilt intressant att skriva om då en av oss under en period har varit förtroendevald i Handels. Intressant tycker vi också att den fackliga verksamheten är, inte minst då den är en viktig del på den svenska arbetsmarknaden. Även i samhällsvetenskaplig forskning har begrepp såsom individualisering och flexibilitet fått ökad utrymme. Sociologen Mattias Bengtsson skriver i sin avhandling *Individen stämplar in*, att inom sociologin är det en vanlig utgångspunkt att människor lever i samhällen som skiljer sig från det traditionella industrisamhället: senmoderna, postmoderna, postindustriella, och så vidare. Vidare skriver Bengtsson att ett gemensamt tema inom den sociologiska förändringsdiskursen är att dagens samhälle är mer individualiserat än gårdagens, och istället för att leva någon annans ritning för ens liv, är man tvungen att själv forma och lappa ihop sitt liv (Bengtsson 2008: 3).

Denna uppsats utgår ifrån fyra stycken representanter för Handelsanställdas förbund och deras tankar och åsikter runt individualisering, flexibilitet och arbetsrätt. Dessa personer arbetar aktivt inom Handels och när vi skriver Handels i uppsatsen så syftar detta tillbaka på dessa fyra representanter.

Syfte och problemformulering

Syftet med föreliggande uppsats är att med utgångspunkt i aktuella teorier om individualisering och flexibilitet, det vill säga förändringsprocesser, i arbetslivet undersöka

dels hur Handels upplever nämnda förändringsprocesser samt dels om och hur fackföreningens agerande påverkas av förändringsprocesserna.

En aspekt av flexibilitetsdiskursen handlar om anställningsvillkor varför ett delsyfte är att undersöka hur Handels förhåller sig till den aktuella lagstiftningen inom området.

Frågeställningar

- På vilket sätt uppfattar och tolkar respondenterna inom Handels avdelning 3 i Halmstad individualiserings- respektive flexibilitetsprocesser på arbetsmarknaden?
- Vilka strategier har respondenterna inom Handels avdelning 3 i Halmstad för att möta individualisering och flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden?
- Hur ställer sig respondenterna inom Handels avdelning 3 i Halmstad till en förändring i Lagen om anställningsskydd?

Teori

Teoretisk bakgrund: Facklig verksamhet och dess nya utmaningar

Boken *Arbetsmarknadens parter* (Pettersson & Färm 2007) beskriver facklig verksamhet som en demokratisk och frivillig organiserad verksamhet. Arbetstagarna representerar sina medlemmar gentemot arbetsgivarna och statliga organisationer. Frågor som facket driver är lön och anställningsförhållanden samt en rad olika intressefrågor som rör arbetsmarknaden. Genom att arbetstagarna uppträder gemensamt innebär det att de inte konkurrerar inbördes. Arbetstagarna går samman mot arbetsgivaren eftersom det finns en grundläggande intressekonflikt mellan dem. Huvuduppgiften för facket handlar om att försvara arbetstagarnas rättigheter och skapa rättvisa på arbetsplatsen. Det kräver att facket både har makt och inflytande på arbetsmarknaden. Rätten att strejka och sätta företag i blockad är några exempel som gör att facket har makt och inflytande (Pettersson & Färm 2007: 7 - 8).

Fackliga organisationer arbetar för att förhindra underbudskonkurrens och det är den viktigaste uppgiften som facket har. Arbetstagaren ska inte kunna konkurrera ut en annan arbetstagare genom att erbjuda sig att arbeta för sämre arbetsvillkor eller lägre lön än det kollektivavtalet säger. Det är lika viktigt att det råder likvärdiga kollektivavtal på alla de arbetsplatser med likartad produktion. Om detta inte gäller så kan företag utan avtal konkurrera ut andra företag som har avtal. Det blir därför viktigt att alla företag inom den branschen tecknar kollektivavtal. Kollektivavtalen hindrar arbetsgivare att anställa arbetstagare till sämre villkor än det som står i kollektivavtalet (Pettersson & Färm 2007: 8).

Mattias Bengtsson skriver i boken *Individen stämplar in* (Bengtsson 2008) att under 1990-talet så lämnade facken sina strategier för att utveckla arbetsorganisationen. Idag handlar det mer om att säkra enskilda medlemmar genom att göra de anställningsbara i form utav kompetensutveckling samt karriärrådgivning. Det handlar inte längre om att skapa goda arbeten för samtliga medlemmar (Bengtsson 2008: 123). Sandberg (2003) skriver i sin bok *ledning för alla* om anställningsbarhet och han menar att facken har gått från ett långsiktigt påverkande i att forma nya arbeten mot att mer stödja sina medlemmar att få de arbeten som företagen och arbetsmarknaden behöver. Vidare skriver Sandberg att genom en strävan att säkra medlemmarnas utbildning och kompetensutveckling för mer kvalificerade arbeten så kan det bidra till en utveckling av arbetsorganisationen (Sandberg 2003: 160 – 161).

Enligt en undersökning gjord 2007 säger de fackliga medlemmarna att de fem viktigaste fackliga områdena är: *anställningstrygghet, arbetsmiljö, skydd mot inkomstförlust, löner samt jämställdhet mellan män och kvinnor* (Forsell et al. 2007: 9). Om facket går mot att handskas med verksamhetsfrågor snarare än förhandlingar kring anställningsskydd, arbetsmiljö och så vidare är det möjligt att medlemmarna inte ser facket som lika nödvändigt längre. Går facket mot att integreras i mer teknisk/ekonomiska målsättningar riskerar de att medlemmarna ser det som att facket går företagets ärenden (Bengtsson 2008: 124).

De svenska fackförbunden står således inför nya utmaningar. Inte minst på grund av den alltmer ökade individualiseringen i samhället och i arbetslivet. Det är rimligt att anta att både facken och den svenska arbetsmarknaden i någon mån behöver nya strategier för att möta dessa utmaningar. Nedan ges en översikt av centrala begrepp som har med dessa nya, föränderliga utmaningar på den svenska arbetsmarknaden att göra.

Centrala begrepp och teorier

Individualisering

Individualisering har blivit ett allt mer omtalat begrepp inom samhällsvetenskapen och sociologin där många författare på olika sätt hanterar begreppet. Författarna av denna uppsats har valt ut delar av begreppet individualisering från olika författare såsom Beck, Bengtsson och Giddens och försökt tolka begreppet utifrån individualisering på arbetsmarknaden. I *Risksamhället* skriver Beck (2000) att ” ”Individualisering” är ett begrepp med alltför många betydelser, lätt att missförstå, kanske till och med ett ickebegrepp” (Beck 2000: 207). Även Bengtsson (2008) menar att begreppet individualisering är problematiskt att förklara eftersom omfattningen och konsekvenserna av individualisering vanligen inte är empiriskt styrka (Bengtsson 2008: 48).

I Giddens bok *Tredje vägen* (1999) skriver författaren; ”om institutionaliserad individualism inte är detsamma som egoism innebär den ett mindre hot mot den samhälliga solidariteten” (Giddens 1999: 46). Vidare skriver Giddens att utifrån detta måste samhället skapa nya medel för att uppnå solidaritet. Det innebär att människor aktivt skapar sina liv men även tar ansvar för konsekvenserna av handlingarna och livsstilsvalen

I boken *Individen stämplar in* av Bengtsson (2008) diskuteras begreppet individualisering. Bengtsson menar att individualisering egentligen innefattar tre begrepp, avtraditionalisering, frigörelse samt heterogenisering (Bengtsson 2008: 3).

Avtraditionalisering

Avtraditionalisering handlar om att viktiga delar såsom klass, familj och religion minskar i betydelse för människornas identitet och levnadsätt. Exempelvis upplöses de traditionella arbetsklasskulturerna, stöd och engagemang för de fackliga organisationerna samtidigt som de socialistiska partierna minskar (Bengtsson 2008: 3). Ulrich Beck & Elisabeth Beck - Gernsheim (2002) menar att individen har blivit mer central i samhället. Skilsmässorna har ökat och olika samlevnadsformer har gjort att kärnfamiljen är på väg att försvinna. Begrepp såsom klass och familj håller på att dö ut i det individualiserade samhället men begreppen används fortfarande inom samhällsvetenskapen (Beck & Beck - Gernsheim 2002: 203).

Frigörelse

Frigörelse och avtraditionalisering ligger nära varandra. Om traditionella sociala identiteter och institutioner minskar ökar individens möjlighet att påverka sin omgivning och själv kunna skapa sig en egen identitet (Bengtsson 2008: 4). Allvin & Sverke (2000) skriver om individens oberoende val kontra traditionella institutioner. Allvin och Sverke har undersökt medlemmars identifikation med facket och kommit fram till att yngre personer utgår ifrån individuella val istället för ett ideologiskt engagemang (Allvin & Sverke 2000: 79). Giddens menar att traditioner och sedvänjor har släppt greppet om våra liv. Nu handlar det mer om att självförverkliga oss (Giddens 1999: 46).

Heterogenisering

Heterogenisering är ett begrepp inom individualisering och handlar om den valfrihet som skapas genom avtraditionalisering och frigörelse. Närliggande begrepp till heterogenisering är differentiering. Differentiering i detta sammanhang är en förutsättning för att värdera och bedöma personers olika behov, krav, egenskaper och förmågor. När arbetsvillkoren förknippas till individers egenskaper och förmågor istället för till grupper ökar individualiseringen (Bengtsson 2008: 4). Bengtsson skriver att:

”Individualisering är en process 1) där ”traditionella” kollektiva lösningar och identiteter minskar i betydelse, 2) som ger större möjligheter till individuellt handlings- och beslutsutrymme, 3) där individens situation relateras till dennes egenskaper, förmågor eller prestationer” (Bengtsson 2008: 5).

Utbildning, rörlighet och konkurrens

Förutom att individen hyr ut sin arbetskraft finns det andra processer på arbetsmarknaden som verkar individualiserande. Beck (2000: 120, 2002: 31) menar att arbetsmarknaden verkar som en ”motor” för individualisering, där människor frigörs från familje- och yrkesband och från regional kultur och geografiskt landskap. De tre främsta dimensionerna som verkar för individualisering på arbetsmarknaden är; utbildning, rörlighet samt konkurrens.

Utbildning kan man se som en dimension av arbetsmarknaden då den ger betydelse för människors framtid på arbetsmarknaden. Utbildning på universitet och högskolor ger människor mer utrymme för vetenskapliga reflektioner och diskussioner, och dessa reflektioner och diskussioner gör att människor kan problematisera traditionell tanke – och levnadssätt. Högre utbildning verkar även som individualiserande då var och en måste välja och planera sin framtid. Detta görs genom prov, skrivningar och tester (Beck 2000: 132).

Den rörlighet som finns på arbetsmarknaden löser upp traditionella gemenskaper. Med rörlighet menas inte bara avancemang inom organisationen, jobbyten, tjänsteresor m.m., utan resande mellan arbete och familj samt tjänsteresor. Arbetsmarknaden är också en del av individualiseringen genom den konkurrens som finns på arbetsmarknaden där människor hyr ut sin arbetskraft; människor tvingas då marknadsföra sina förmågor och kompetenser för att bräcka andra sökande (Bengtsson 2008: 13).

Yrkesstruktureringens förändringar

Analyser av yrkesstruktureringens förändringar från 1968 – 2000 påvisar att på den svenska arbetsmarknaden har den genomsnittliga kvalifikationsnivån höjts i hög grad. Andelen högre tjänstemän samt tjänstemän på mellannivå har ökat under en jämn takt under dessa år (från 21 procent till 41 procent), samtidigt som okvalificerad arbetskraft har minskat med 14 procent under 1974 – 2000. Det finns även problem med att påstå att det sker en ökning av kvalificerad arbetskraft. En del av problematiseringen är att andelen kvalificerade arbeten inte uppgraderas utan mer att den okvalificerade arbetskraften minskar. Mattias Bengtsson tar upp den kraftiga minskningen av vårdbiträden under 1990-talet vilket gjorde att andelen kvalificerade arbeten ökade inom vård -omsorg (Bengtsson 2008: 92 – 93).

För att få en djupare förståelse kring begreppet flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden blir det relevant att närmare förklara vad flexibilitet är utifrån en teorisk ram.

Flexibilitet

Flexibilitet har de senaste åren varit ett aktuellt begrepp på arbetsmarknaden samt inom samhällsvetenskaplig forskning. Ordet flexibilitet kan man allmänt säga syftar på en förmåga att agera i relation till förändringar. Det finns många olika betydelser för ordet flexibilitet, vilket gör det svårt att definiera detta begrepp. För att förstå flexibilitet bör först och främst begreppet delas upp i tre olika typer av flexibilitet dvs. funktionell, numerisk och dynamisk flexibilitet. (Eriksson & Karlsson 1995: 22) fortsättningsvis kommer flexibilitet diskuteras utifrån denna utgångspunkt. Dessutom kommer Atkinsons teori om det flexibla företaget att beskrivas.

Funktionell flexibilitet

Funktionell flexibilitet handlar om att arbetskraften enkelt kan flyttas mellan olika arbetsuppgifter. För att klara av detta krävs en mångkunnig personal, som klarar av att utföra uppgifter inom flera olika områden och/eller personal som är villiga att omskola eller byta karriär för företagets bästa. Företaget anpassas efter marknaden och det innebär att personalen måste anpassa sig mot den nya marknaden (Eriksson & Karlsson 1995: 23).

Funktionell flexibilitet innebär att företaget utformar organisationen så att personalen företaget använder sig av kan utnyttjas mer effektivt. Det finns en rad olika sätt för att uppnå detta. Dels kan personalen utföra andra arbetsuppgifter eller så kan de flyttas till andra avdelningar där behovet är större. När det är låg efterfrågan på exempelvis tjänster och varor så kan personalen utföra mer administrativa uppgifter. Funktionell flexibilitet behöver inte innebära att arbetsorganisationen utvecklas eller att personalen är kunniga inom flera områden. Den enklaste formen av funktionell flexibilitet innebär att personalen utför liknande arbetsuppgifter på andra produkter. Opel Omega samt Opel Vectra är två bilmodeller som tillverkas vid Opel Rüsselshiem. När den ena modellen har högre efterfrågan än den andra kan personal flyttas mellan avdelningarna. Det krävs inte någon mångkunnighet då det inte är någon större skillnad på att montera dit backspeglar på de olika modellerna. Inom detaljhandel kan den enklaste formen av funktionell flexibilitet vara att personalen står i kassan, men kan flyttas till en annan avdelning där behovet är större (Håkansson & Isidorsson 1999: 30-31).

Arbetsutvidgning är nästa steg i funktionell flexibilitet vilket innebär att personalen kan utföra flera olika arbetsuppgifter på ungefär samma kompetensnivå. Inom detaljhandeln innebär det att personalen kan stå i kassan, packa upp varor, manuell betjäning och så vidare beroende på var det finns ett behov. Arbetsrotation samt mångkunnighet har ibland använts för att mäta funktionsflexibilitet i kvantitativa undersökningar. Isidorsson och Håkansson menar att utbredningen av grupporganisation, arbetsrotation och kvalificerade uppgifter ger en möjlighet till flexibilitet. Det innebär i alla fall inte att företagen utnyttjar det. Arbetsrotation medverkar exempelvis inte till flexibilitet om den inte används till att variera arbetsuppgifterna eller produkterna efter efterfrågan. Även om en butik roterar mellan kassa, uppackning samt lagerarbete så ger det ingen flexibilitet om de inte prioriterar arbetet efter var det största behovet finns (Håkansson & Isidorsson 1999: 31).

Tredje formen av funktionell flexibilitet innebär arbetsberikning. De anställda tillförs kvalitativt andra uppgifter. Det innebär oftast administrativa uppgifter som planeringsarbete och inköp, arbetsuppgifter som traditionellt har utförts av tjänstemän. Dessa arbetsuppgifter utförs i regel regelbundet, kanske varje vecka. För att kunna använda denna arbetsuppgift i flexibilitets syfte innebär det att efterfrågan varierar på mycket kort sikt. I detaljhandeln, där efterfrågan förändras under dagens gång kan det tänkas att indirekta arbetsuppgifter utgör ett flexibilitetsutrymme. Hinder för flexibiliteten kommer då arbetsberikningen går över fackliga gränser. Hindret blir ännu större om man ska överbrygga statuskillnader mellan exempelvis arbetare och tjänstemän (Håkansson & Isidorsson 1999: 31).

Numerisk flexibilitet

Numerisk flexibilitet innebär att personalstyrkan kan förändras vid behov. Detta innebär att styrkan kan ökas eller minskas vid företagets behov. Den kan uppnås genom ett uppluckrande av regler för Lagen om anställningsskydd, lösare kontrakt mellan företag och arbetstagar (Håkansson & Isidorsson 1999: 23). Det är inte bara genom personalstyrkans storlek numerisk flexibilitet kan uppnås, utan även genom varierade schemaläggning och övertidsarbete både för heltidsanställda och deltidsanställda (Håkansson & Isidorsson 1999: 27).

Dynamisk flexibilitet

Dynamisk flexibilitet eller som den också kallas arbetstidsflexibilitet innebär att förändringar på marknaden möts genom att man förändrar exempelvis öppettiderna i butiker. Man kan åstadkomma dynamisk flexibilitet på flera sätt. Mest vanligt att erhålla dynamisk flexibilitet är att nyttja övertid och mertid (Håkansson & Isidorsson 1999: 23). Med övertid menas den arbetstid som överstiger den ordinarie arbetstiden. Mertid menas den arbetstid utöver ordinarie arbetstid som en deltidsanställd arbetar (Iseskog 2007: 551,554). Det finns tre andra typer av arbetstidsbegrepp för att frambringa dynamisk flexibilitet; konjunkturpassade arbetstider, säsonganpassade arbetstider samt kundanpassade arbetstider (Håkansson & Isidorsson 1999: 23).

Konjunkturpassade arbetstider kommer ofta upp i debatter som ett samlingsbegrepp för flera typer av dynamisk flexibilitet. Konjunkturpassad arbetstid behöver någon form av reglering för att utjämna arbetstiden under en hel konjunkturcykel, med det menas arbetsmättet i genomsnitt under en period som är längre än ett år. Om arbetstiden innebär utjämning av årsarbetstiden inom ett år är det bättre att använda begreppet säsonganpassad arbetstid. Det innebär att personalens arbetstid varierar under ett år och att personalen till exempel arbetar mer under sommaren än vintern. Årsarbetstiden är dock densamma från år till år. Om arbetstiden behöver förändras med kortare framhållning och kortare arbetstid än en säsong så benämns det med kundanpassade arbetstider (Håkansson & Isidorsson 1999: 24).

Atkinsons teori om det flexibla företaget

Atkinson har utvecklat en modell för företag som försöker sammanföra de tre typerna av flexibilitet. Enligt denna modell så har de traditionella rollerna mellan arbetstagar och tjänstemän inte någon större betydelse. Fokus ligger istället på företagsspecifika respektive generella kunskaper i arbetet. Kunskaperna återfinns på samtliga nivåer inom företaget. För att uppnå skilda typer av flexibilitet inom företaget delas personalen upp i en kärngrupp samt sekundära grupper. När modellen analyseras så är de sekundära arbetskrafterna placerade runt

själva kärngruppen, som utför de specifika uppgifterna för företaget. Funktionell flexibilitet ligger till grund i kärngruppen, medans numerisk flexibilitet används i de sekundära grupperna (Eriksson & Karlsson 1995: 25).

Heltidsarbete med tillsvidareanställning samt höga löner återfinns i kärngruppen där även arbets – och anställningsvillkor är utformade på ett sådant sätt att det främjar funktionell flexibilitet. Den grupp som tillhör kärnan utbildas för att klara av nya arbetsuppgifter i takt med att ny teknologi förändrar arbetsmarknaden. Företaget strävar efter att behålla den kompetens som kärnan besitter och då de har blivit väldigt viktiga för företaget så erbjuds bra villkor till de anställda (Eriksson & Karlsson 1995: 25).

Enligt modellen så finns det ett antal olika sekundära grupper runt kärngruppen. Den första gruppen innefattar också heltidsanställda men deras villkor är inte lika bra som kärnans grupp. Exempelvis har de sämre möjlighet att göra karriär samt att de har sämre anställningsskydd. De utför även mindre kunskapskrävande arbeten. Omsättningen i denna grupp är högre då de i större grad är tillgängliga på arbetsmarknaden. Denna grupp är numeriskt flexibla. Den andra sekundära gruppen innefattar deltidsarbetare och andra temporära anställningar. Arbetsuppgifterna är det samma som de med fastanställning, med deras anställningsvillkor är skrivna så de kompletterar den första sekundära gruppen. Denna flexibilitet gör att företaget kan öka eller minska sin personal efter marknadens behov. Slutligen finns det extern arbetskraft som utför diverse arbetsuppgifter, exempelvis vaktbolag och städfirma (Eriksson & Karlsson: 25-26).

Genom att ha diskuterat de olika teorierna kring individualisering och flexibilitet så blir arbetsrätt en väsentlig del för denna uppsats på grund av att flexibilitet kan uppnås genom ett uppluckrande av reglerna i Lagen om anställningsskydd.

Arbetsrätt

Lagen om anställningsskydd (LAS)

LAS ska gälla varje arbetstagare i allmän (offentlig) eller enskild tjänst. Lagen gör ingen skillnad mellan arbetstagare anslutna till någon arbetstagarorganisation eller oorganiserade. Den gäller även när anställningsvillkoren reglerats i kollektivavtal samt även när det bestäms av ett enskilt anställningsavtal (Andersson et al. 2007: 88).

1 § andra stycket står det att vissa är undantagna från lagens tillämpning

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifterna och anställningsvillkoren får anses ha en företagsledande eller en därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning (Sveriges Lagar 2009: Lag (1982:80) om anställningsskydd 1§).

Anställningstiden

Hur lång arbetstagarens anställningstid är har betydelse för dennes rättigheter enligt Las. Här är några exempel på sådana bestämmelser: rätten till längre uppsägningstid (11 § LAS) återanställningsrätten (25 § LAS) turordningsbestämmelser (22 och 26 §§ LAS). Det finns ingen uttrycklig bestämning av begreppet anställningstid trots dessa bestämmelser. I 3 § LAS finns det dock vissa bestämmelser för hur man ska beräkna anställningstid. Arbetstagaren får i princip tillgodoräkna sig varje dag som ett anställningsförhållande förelegat som anställningsförhållande enligt bestämmelsen. I princip så saknar anställningsform och sysselsättningsgrad betydelse. Arbetstagare räknar sjuk, föräldrar, studie och annan ledighet som anställningstid (Andersson et al. 2007: 91).

Anställningsformer

LAS har inga regler för hur ett anställningsavtal ska ingås. Den har dock utförliga bestämmelser gällande anställningsformer. Lagen gör en uppdelning vad gäller anställningsformerna tillsvidareanställning samt tidsbegränsad anställning. I 4§ LAS regleras tillsvidareanställning. Den utgör den normala anställningsformen. Tidsbegränsade anställningar i olika former är endast tillåtna i särskilt angivna fall i 5 och 6 §§ LAS avseende provanställningar. Sedan 1 juli 2007 har tidigare bestämmelser om tidsbegränsade ersatts med nya. Olika typer av tidsbegränsade anställningar har slagits samman till en allmän visstidsanställning. Regelverket har blivit mer överskådligt och förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare (Andersson et al. 2007: 93). Andersson menar vidare att:

”Tidsbegränsade anställningar är också en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra utan eller liten arbetslivserfarenhet. Den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare kan ha samband med att anställningsskyddslagens bestämmelser är mindre flexibla än vad som krävs i dagens moderna arbetsliv och att dagens trösklar för att komma in på arbetsmarknaden är för höga. Anställningar på begränsad tid, som komplement till tillsvidareanställningar, gör det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet” (Andersson et al. 2007: 93).

Tillsvidareanställning

Anställningsformen tillsvidare är den normala anställningsformen trots de förändringar som gjordes 2007. Det som är kännetecknande för en tillsvidareanställning är att anställningstiden inte är bestämd på förhand. Anställningstiden löper tills vidare och den part som önskar bryta anställningen måste ta initiativ till detta annars fortskrider anställningen på obestämd tid. Den enda tidsbegränsning som finns är den skyldighet som arbetstagaren har att lämna sin anställning vid uppnådd pensionsålder eller vid hel förtidspensionering (Andersson et al. 2007: 94).

Tidsbegränsade anställningar

Avvikelse från huvudregeln om tillsvidareanställning får endast ske om den står i överenskommelse med de förutsättningar som anges i 5 och 6 §§ LAS eller eventuellt förekommande kollektivavtal. Begränsningarna i rätten att träffa avtal om tidsbegränsad anställning har tillkommit för att man inte ska kunna kringgå det starka anställningsskydd som tillsvidareanställning medför. Det som kännetecknar en tidsbegränsad anställning är att den är

avsedd att pågå under en viss, på förhand, bestämd tidsperiod. En central förutsättning är att det bestäms när anställningstiden upphör. Detta innebär att anställningar som allmän visstidsanställning, säsong- eller vikariat automatiskt upphör vid anställningens slut (Andersson et al. 2007: 95).

Anställningsupphörande

När en arbetsgivare vill avskeda en arbetstagare så finns det vissa regler om hur det ska gå till. Arbetsgivaren måste ha saklig grund (7 § LAS) för att kunna avskeda en arbetstagare. Det finns inte saklig grund för avsked ”om det är skäligt att kräva” att arbetsgivaren kan ordna annat arbete hos sig (7 § andra stycket LAS – arbetsgivarens omplaceringsskyldighet). Om det finns möjlighet till omplacering finns det inte saklig grund för uppsägning. Om inte arbetsgivaren har undersökt om det finns möjlighet till omplacering saknas saklig grund (Andersson et al. 2007: 104).

Turordningsbestämmelser

Vid arbetsbrist kan arbetsgivaren säga upp en eller flera arbetstagare men måste hålla sig till turordningsregler i Las (22-23 § LAS). En arbetsgivare behöver dock inte utgå från turordningsreglerna om verksamheten ska läggas ner och all personal sägas upp (Andersson et al. 2007: 109).

22§LAS

”Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.” (Sveriges Lagar 2009: Lag (1982:80) om anställningsskydd 22 §).

De arbetstagare som inte undantas enligt andra stycket ligger den sammanlagda anställningstiden till grund för beslut om uppsägning. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde mot dem som har kortare anställningstid. Har arbetstagare lika lång anställningstid så har den arbetstagare med högre ålder företräde (Andersson et al.2007: 109 – 110).

Metod

I denna del av uppsatsen kommer tillvägagångssättet för att svara på syftet och frågeställningar att behandlas. Backman (1998) har använts för att skapa en struktur på uppsatsen. Vi kommer att gå igenom tillvägagångssätt, urval, intervjuguide, intervjuförandet, metoddiskussion, validitet samt reliabilitet.

Tillvägagångssätt

Vi började med att fundera runt vilket ämne som skulle vara intressant att skriva om. Facklig verksamhet blev intressant att koppla till individualisering och flexibilitet. Därefter formulerades ett huvudproblem och sökning av litteratur påbörjades för att sedan läsa in sig på området för uppsatsen. En intervjuguide (Hartman 2004: 281) började formas allt eftersom våra kunskaper inom området ökade. När intervjuguiden var klar gjordes ett urval av respondenterna utifrån Halmstadsområdet. Semistrukturerade intervjuer användes (Kvale 1997: 117) vid genomförandet med de fyra respondenterna. Genom att använda oss av semistrukturerade intervjuer gavs det möjligheter för respondenterna att kunna prata fritt utifrån sina erfarenheter och kunskaper, men även så att intervjun kunde styras. Eftersom vi använde oss av semistrukturerade intervjuer gav det oss möjligheten att förändra frågornas form samt ordningsföljd så att det passade vårt upplägg (Kvale 1997: 117). Det gjordes genom att formulera om frågor om det uppstod några oklarheter. De gånger frågor har formulerats om, har vi varit medvetna om att det kan påverka resultatet.

Efter intervjuerna transkriberades materialet utifrån vad respondenterna hade svarat för att få en tydligare överblick (Jacobsen 2002: 220). När transkriberingen var gjord användes meningskoncentrering för att kunna ta ut de väsentliga delarna av svaren (Kvale 1997: 174). Det innebär att delar av svaren från samtliga respondenter kan tas ut. Efter att ha genomfört meningskoncentrering gjordes en analys av resultatet. Den gjordes genom att ställa empirin i relation till teoretisk anknytning. Därefter har resultatet och tolkningarna diskuterats utifrån syftet och de frågeställningar som finns inledningsvis.

Urval

Vi sökte efter personer med facklig kunskap och har därför intervjuat personer inom Handels. Dessa personer ansåg vi hade den kunskap vi behövde för att svara på frågeställningarna. Det kräver att vi på något vis har en viss kännedom om dessa personer som ska intervjuas (Hartman, 2004: 284 - 285). En ombudsman, klubbordförande från butik och klubbordförande från lagersidan valdes ut eftersom det ligger inom Handels område. En av oss hade kontakter inom Handels och en av dessa kontakter kunde ge förslag på vilka personer vi skulle kunna använda inför intervjuerna. Valet av klubbordförande kom utifrån de personer som föreslagits av Handels ombudsman. Vårt urval blev personer med fackliga kunskaper.

Vi valde alltså personer som vi antog hade den kunskapen, erfarenheterna och inblick som vi sökte.

Intervjuguide

Efter att teoridelen gjorts klar skapades en intervjuguide utifrån fyra olika teman: facklig verksamhet, flexibilitet, arbetsrätt (LAS), samt individualisering. Detta för att få en ökad kunskap om hur Handels arbetar, men även hur de möter en arbetsmarknad som ställer nya krav på deras verksamhet. Intervjuguiden i korthet såg ut såhär:

Facklig verksamhet – i korthet berätta om den fackliga verksamheten, hur den är organiserad, medlemsantal och så vidare. Detta för att intervjupersonen ska känna trygghet i inledningen av intervjun men även för att skapa en större förståelse för hur de faktiskt arbetar.

Viktiga fackliga frågor – här går vi djupare in i vilka frågor som är viktiga för den fackliga organisationen och skapar en bild av deras inriktningsområden.

Flexibilitet – här ämnar vi ställa frågor runt flexibiliteten på arbetsmarknaden

Funktionell – frågor som: hur ställer sig Handels till att personalen lättare flyttas mellan olika arbetsuppgifter? Arbetsuppgifternas gränser mellan arbets- tjänstemanna uppgifter suddas ut och personalen får mer att göra?

Dynamisk – här ställer vi frågor runt mertid och övertid för medlemmar samt hur facken möter konjunkturanpassade, säsong samt kundanpassade arbetstider. Detta för att skapa en ökad förståelse för hur de möter den dynamiska flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Numerisk – här ställer vi frågor som att personalstyrkan förändras efter företagets behov i form av minskning eller ökning, den kan även uppkomma i form av ett uppluckrande av anställningsreglerna eller med lösare kontrakt med arbetsgivaren. Här ställer vi dessa frågor för att komma in på om LAS eventuellt skulle kunna vara ett hinder för numerisk flexibilitet. Varierad schemaläggning samt övertidsarbete är sätt att också uppnå numerisk flexibilitet och då undrar vi med vilka strategier facken möter detta. Vi vill påvisa att det finns flera sätt att uppnå detta.

LAS – här ställer vi frågor runt LAS som om den behöver förändras, speciellt turordningsreglerna. Vi undrar om kompetens, och kvinnor på mansdominerade yrken kan försvinna på grund av turordningsregeln.

Individualisering – här ställs frågor kring individualiseringen på den svenska arbetsmarknaden. Frågor om hur engagemanget för Handels ser ut, hur de arbetar att få med de personer som står utanför Handels, främst ungdomar.

Intervjuförfarandet

Vi valde att göra en pilotintervju (Kvale 1997: 37) för att få en allmän förståelse för vad Handels arbetar med samt hur de ställer sig till begreppen individualisering och flexibilitet. Vid intervjutillfället presenterades huvudproblem samt syftet för uppsatsen. Pilotintervjun bokades parallellt med inläsningen av teorierna. Pilotintervju gjordes i en grupp som bestod av tre personer, medans efterföljande intervjuer gjordes respondent för respondent. Innan intervjutillfället så presenterades våra teman så att respondenterna fick tid på sig att reflektera

över detta innan intervjun. Detta för att respondenterna skulle känna sig tryggare och mer avslappnade men även känna sig mer förberedda inför intervjutillfället.

Vår intervjuguide utformades då teorin var i slutskedet och då valde vi att boka in intervjuerna. Tiderna för intervjuerna bokades i god tid före intervjutillfället. När vi träffade respondenterna så förklarades att intervjun skulle spelas in, men enbart för att vi skulle kunna skriva ner exakt vad som sades på intervjun. Intervjun skulle även ske anonymt så att intervjupersonerna skulle kunna prata fritt. Alla respondenter gav sitt godkännande för att bli inspelade.

Under själva intervjun var det en av oss som ställde frågorna medan den andre satt och antecknade. Anteckningar fördes för att kunna tyda kroppsspråk, minspel men även för att kunna lägga till följdfrågor. Efter själva intervjuerna så tackades respondenterna och vi frågade om de hade något att tillägga samt att det kommer att skickas ett mejl av resultatet till respondenterna.

Metoddiskussion

Validitet och Reliabilitet

I forskningssammanhang är validitet och reliabilitet viktiga begrepp. Validitet kan även kallas för giltighet och relevans och det ämnar om man undersöker det som man undersöker. Validitet kan ses som ett mått på hur väl empirin är förankrad i den teoretiska referensramen. Validitet är något som är av stor vikt att eftersträva i alla former av vetenskapligt arbete (Jacobsen, 2002: 21). Med reliabilitet menas att det empiriska materialet vara tillförlitligt och trovärdigt. Resultatet ska potentiellt bli detsamma om man genomför det ännu en gång. Resultatet ska genomföras på ett sådant sätt att det väcker tillit (Jacobsen, 2002: 22). Reliabilitet används mer i kvantitativ forskning medan inom kvalitativ forskning så är validitet mer relevant. Vi har försökt att uppnå så god validitet som möjligt i vår uppsats och nedan diskuteras vad som gjorts i denna uppsats.

I vår uppsats användes kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer, då vi upplevde att individualisering och flexibilitet är så pass svårtolkade begrepp. Respondenterna fick möjligheten att själva resonera utifrån sina egna upplevelser om vad individualisering och flexibilitet är utifrån en kvalitativ metod. Det var viktigt att en pilotintervju genomfördes så att vi skulle få en uppfattning om vad respondenterna hade för kunskap kring detta. Denna intervju gjordes i grupp för att deltagarna skulle kunna resonera kring våra valda teman och samtidigt få tid att tänka igenom sina svar medan andra pratade om detta. Pilotintervjun låg till grund för att öka vår validitet vid den intervjuguide som senare skulle skapas.

Intervjuguiden är uppbyggd utifrån vetenskapliga teorier vilket vi anser ger en hög tillförlitlighet, men även att det är två personer som har tolkat resultatet bidrar till en hög tillförlitlighet. Intervjuguiden behövde förändras då individualisering är ett väldigt komplext begrepp. Istället för att börja med individualisering avslutades intervjuguiden med begreppet individualisering.

Det gjorde att det möjligtvis blev lättare för respondenterna att resonera kring begreppet. Om intervjuguiden hade påbörjats med begreppet individualisering så kanske resultatet sett

annorlunda ut. Genom att ha samma struktur vid alla intervjutillfälle så anser vi att det bidrog till en hög tillförlitlighet.

Genom att transkribera alla intervjuerna direkt efteråt så var det enklare att skriva ner vad respondenterna hade sagt. Även anteckningar gjordes under själva intervjutillfällena och detta tillsammans med transkriberingen gjorde att tillförlitligheten ökade.

Nervositet hos respondenterna kan ha spelat in på hur de svarade på frågorna och vissa undrade ”*om det kommer bli ett prov på detta*”? Svaret blev att det inte fanns något rätt eller fel på frågorna, bara deras upplevelser och tankar.

Vi bokade intervjuerna i god tid så att respondenterna fick möjlighet att reflektera över våra valda teman. Intervjutillfällena gjordes på respondenternas arbetsplatser för att de skulle känna trygghet och enklare kunna prata fritt om de valda temana. Arbetsplatserna är för respondenterna en välkänd plats där de förhoppningsvis skulle kunna känna sig trygga och bekväma i att prata fritt. Å andra sidan är inte valet helt oproblematiskt. Vi kan förstås inte vara helt säkra på att respondenterna upplevde trygghet på sin arbetsplats, särskilt inte när frågor som i någon mån rör arbetsplatsen ska diskuteras. En arbetsplats är inte neutral, och det finns en viss risk att respondenterna, bundna till arbetsrollen, svarade utifrån vad som de ansåg förväntades av dem. Vi kalkylerade med denna risk, men bedömde ändå att fördelarna överskred nackdelarna och att valet av plats till syvende och sist bidrog till att tillförlitligheten ökade.

Respondenterna hade alltså nyckelpositioner inom Handels. Detta var nödvändigt för att vi skulle få svar på våra frågor och syfte med uppsatsen, men det är dock viktigt att påpeka att just på grund av positionerna och engagemanget i fackförbundet svarade respondenterna utifrån detta. Respondenterna är ingalunda neutrala personer gällande facket, utan är troligtvis högst ideologiskt färgade av sitt engagemang.

En av oss har, som tidigare nämnts, varit förtroendevald i Handels vilket möjligen kan ha påverkat resultatet. Inte minst omedvetet kan förväntningar färga såväl respondenternas svar som våra tolkningar av svaren. Det kan även ha medfört att det har funnit en underförståelse för vad respondenterna egentligen menat. Vi har dock varit medvetna om detta, reflekterat över dessa olika förhållanden och försökt förhålla oss objektiva.

Resultat och analys

I denna del presenteras respondenternas svar, genom referat och citat, liksom våra tolkningar av dessa. Respondenterna benämns som Lisa, Karin, Fredrik och Henrik. Vi kombinerar resultat och analys för att det ska bli mer läsbart. Utifrån meningskoncentrering tar vi upp det som vi anser är det mest väsentliga för denna uppsats. Analysens utgångspunkt är de tidigare berörda teorierna om ämnet. Då vi valde att kombinera resultat och analys, så är strukturen på denna del, teori, resultat och analys efter varandra. Vidare så har resultat och analys har delats in i fyra olika teman; facklig verksamhet, flexibilitet, arbetsrätt samt individualisering.

Facklig verksamhet

Organisationens uppbyggnad

Genom att förklara hur organisationen är uppbyggd är tanken att skapa en förståelse för hur Handels fungerar rent praktiskt. Organisationen är en viktig del för att förklara varför Handels är ett starkt fackförbund. Det stora medlemsantalet som Handels har gör att när de förhandlar vet företagen att de representeras av många medlemmar. Efter att ha fått förklarat för oss hur den fackliga verksamheten var uppbyggd så blev det intressant att ta reda på vad Handels verksamhet går ut på.

Handels i Halmstad har tre ombudsmän och två verksamhetsassistenter samt ett 30 - tal olika fackklubbar. Sen finns det en avdelningsstyrelse som tar en rad olika beslut, vidare finns det ett representantskap som tar större beslut om, exempelvis budgeten. De stora besluten tas av ett förbundsråd och alla avdelningar inom Handels har även en kongress vart femte år. Grunden i den fackliga verksamheten är att det finns många förtroendevalda.

Utifrån respondenterna svar så har vi fått fram att organisationen är uppbyggd på följande sätt: På mindre arbetsplatser vill Handels ha ett fackombud och om möjligt ett skyddsombud medans man på större arbetsplatser har en fackklubb, som innefattar en klubbordförande och styrelsemedlemmar. Arbetsplatser som inte har några förtroendevalda ligger ansvaret på ombudsmännen för alla förhandlingar samt att de är ute och besöker medlemmarna. Handelsförbundet har 149 000 medlemmar nationellt, dels för att underhålla organisationen samt att visa att ju fler medlemmar Handels har ju starkare är verksamheten.

Handels verksamhet

Arbetstagaren ska inte kunna konkurrera ut en annan arbetstagare genom att erbjuda sig att arbeta för sämre arbetsvillkor eller lägre lön än det kollektivavtalet säger. Det är lika viktigt att det råder likvärdiga kollektivavtal på alla de arbetsplatser med likartad produktion. Om detta inte gäller så kan företag utan avtal konkurrera ut andra företag som har avtal. Det blir därför viktigt att alla företag inom den branschen tecknar kollektivavtal. Kollektivavtalen hindrar arbetsgivare att anställa arbetstagare till sämre villkor än det som står i kollektivavtalet (Pettersson & Färm 2007: 7 – 8).

Respondenterna menar att en stor del av den fackliga verksamheten går ut på att skydda kollektivavtal på arbetsplatser men även förhandla fram nya kollektivavtal med företag. Det är viktigt, menar dem, att förhandla med företagen om arbetsrelaterade frågor samt att se till medlemmarnas intresse. Några av klubbordföranden har tagit upp att förhandlingar mellan företagen och Handels kan lösas på lokal nivå, men att en del av frågorna måste lösas på central nivå. Med lokal nivå menar respondenterna att frågorna kan lösas på arbetsplatsen av

fackklubben eller med hjälp av ett ombud. Behöver frågan lösas på central nivå vidarebefordrar man frågan till Stockholm för att där lösa en eventuell konflikt mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Respondenterna menar att utan fackklubbar och förtroendevalda skulle inte den fackliga verksamheten ha någon chans att vara ute på alla arbetsplatser och hjälpa medlemmarna. En annan viktig del är att bygga basorganisationer, alltså att man har en fackklubb på arbetsplatsen, men även att man har skyddsombud som ser över arbetsmiljöfrågorna

Handels är en stark verksamhet som hämtar sin kraft utifrån ett stort medlemsantal där förtroendevalda har en väldigt viktig roll i att värva medlemmar till Handels. Precis som respondenterna säger så hade inte Handels kunnat fungera utan en nära koppling till arbetsplatserna, där de förtroendevalda arbetar i fackklubbar. Respondenterna talar även om hur viktigt det är med kollektivavtal samt att skydda dessa avtal och förhandla fram nya avtal.

Förändring de senaste 30 åren

Enligt Fredrik har det skett en förändring de senaste 30 åren kring arbetet på Handels. Förr handlade det mer om att lära sig lagarna och de avtal som fanns. Nu försöker Handels praktisera dessa lagar. *”Jag är lite sugen på att säga att ibland så får man bara skydda de avtal och lagar man har, det är inte alltid så att man kan göra framsteg utan något år eller två så får man vara glad att det inte har blivit sämre”*. För 30 år sedan arbetades det inte mycket med arbetsmiljöfrågor, men genom lagändringar har exempelvis arbetsmiljön blivit en viktigare del. Tidigare anställdes en person som kassör vilket resulterade i att många fick problem med axlar och rygg och blev utslitna. Idag arbetar personalen inom flera olika områden i butiken för att minska just de här problemen.

Sociologen Mattias Bengtsson skriver att under 1990- talet ändrade facken sitt förfarande. Utveckling av arbetsorganisationen blev mindre viktig, istället kom det att handla mer om att säkra enskilda medlemmar genom att göra de anställningsbara i form av kompetensutveckling samt karriärrådgivning. Det handlar inte längre om att skapa goda arbeten för samtliga medlemmar (Bengtsson 2008: 123).

”Arbetsmarknaden har förändrats och idag är det mycket tuffare än vad den var tidigare” menar Karin. Det var lättare att få en heltidstjänst tidigare medan man idag får slåss för att få fler timmar i butik. Idag så har det mycket mer individärenden där man ska hjälpa medlemmarna att få behålla sina anställningar, få upp sina timmar och bevaka deras anställningsbevis.

Det som Bengtsson (2008) beskriver i sin teori tar även Karin upp genom att prata om att Handels arbetar mer individuellt med sina medlemmar idag. Allt från att få hjälp med att behålla sina anställningar till att få fler timmar men även bevaka deras anställningsbevis. Vi tolkar svaren som att nuförtiden bevakar Handels mer sina avtal och lagar som har slutits snarare än att bryta ny mark och flytta fram sina positioner. Efter att ställt frågor kring förändringar de senare 30 åren, ställdes frågor om vad Handels arbetar med.

Frågor som Handels arbetar med

Det gjordes en undersökning 2007 (Forsell 2007) och enligt denna undersökning så är de fem viktigaste fackliga områdena: anställningstrygghet, arbetsmiljö, skydd mot inkomstförlust, löner samt jämställdhet mellan män och kvinnor (Forsell 2007: 9).

Det är framförallt kollektivavtal mellan arbetsgivare och Handels som är viktiga vilket gör det väsentligt att dessa avtal verkligen följs. Exempel på frågor som Handels arbetar med är lön, arbetsmiljö, arbetstider samt övertidsersättning. Exempelvis när det gäller lön, förhandlar Handels med företagen om hur en del av vinsten ska fördelas. Det finns kollektivavtal som ska följas och det är grunden för den fackliga verksamheten. ”så det är ju våran affärsidé om man ska kalla det så, att det finns ett kollektivavtal” säger Karin.

De viktigaste frågorna enligt respondenterna är exempelvis teckna kollektivavtal samt värvar nya medlemmar. Även arbetstider, arbetsmiljö, säkerhet i butik samt olika ersättningar för obekväm arbetstid är viktiga frågor.

Däremot diskuterades inte jämställdhet mellan män och kvinnor under våra intervjuer som en av de viktigare frågorna, vilket vi ansåg vara märkligt. En möjlig tolkning är att detta är en fråga som är så central att den tas för givet av Handels. Vår tolkning grundar sig på att det är många kvinnor som är medlemmar i Handels, och Handels arbetar för jämställdhet speciellt i lönefrågor. Då många medlemmar i butik bara arbetar allmänvärdstid och en stor del av dessa medlemmar är kvinnor.

Om facket går mot att handskas med verksamhetsfrågor såsom organisationens uppbyggnad snarare än förhandlingar kring anställningsskydd, arbetsmiljö och så vidare är det möjligt att medlemmarna inte ser facket som lika nödvändigt längre. Går facket mot att integreras i mer teknisk/ekonomiska målsättningar riskerar de att medlemmarna ser det som att facket går företagets ärenden (Bengtsson 2008: 124).

Det är viktigt att Handels förhandlar om de frågor som medlemmarna anser vara de viktigaste annars finns risken att förtroendet mellan Handels och arbetstagarna minskar. Skulle förtroendet minska på grund av att medlemmarna inte kan relatera till Handels skulle det möjligtvis förändra balansen mellan arbetstagare och Handels. Det skulle kunna innebära att avtalen försämrades då Handels inte längre skulle vara lika starka. Efter att ha fått klart för oss hur den fackliga verksamheten inom Handels fungerar, ställdes frågor om hur de upplever flexibilitet på arbetsmarknaden samt hur de bemöter den.

Flexibilitet

Funktionell flexibilitet

Isidorsson och Håkansson menar att utbredningen av grupporganisation, arbetsrotation och kvalificerade uppgifter ger en möjlighet till flexibilitet. Det innebär i alla fall inte att företagen utnyttjar det. Arbetsrotation medverkar exempelvis inte till flexibilitet om den inte används till att variera arbetsuppgifterna eller produkterna efter efterfrågan (Håkansson & Isidorsson, 1999: 30-31).

Generellt anser respondenterna att funktionell flexibilitet är något positivt även om de pratar funktionell flexibilitet i form av arbetsrotation. Med arbetsrotation menas att personalen flyttas mellan olika avdelningar. Exempelvis plockar varor, sitta i kassan och så vidare. De

anser att det är bra att byta arbetsuppgifter av hälsoskäl, för tristess och enformiga rörelser kan ge skador på arbetstagarna.

Vi anser att det är viktigt att genom teorin påvisa exakt vad som menas med funktionell flexibilitet. Genom att flyttas runt på olika avdelningar så kan detta möjligtvis motverka enformiga rörelser, minska tristessen samt att det möjligtvis kan ge en ökad förståelse för vad de andra kollegorna arbetar med.

Funktionell flexibilitet innebär att företaget utformar organisationen så att den personalen företaget använder kan utnyttjas mer effektivt. Det finns en rad olika sätt för att uppnå detta. Dels kan personalen utföra andra arbetsuppgifter eller så kan de flyttas till andra avdelningar där behovet är större (Håkansson & Isidorsson 1999: 30-31).

Henrik har uttryckt en del åsikter runt frågan funktionell flexibilitet såsom ju fler arbetsuppgifter personalen tar på sig desto högre lön bör de få. Arbetsgivaren skall inte kunna välja ut speciella personer som får lära sig nya arbetsuppgifter, detta ska alla få möjlighet till. Respondenterna anser inte att de nya arbetsuppgifterna som arbetstagarna får genom funktionell flexibilitet får gå in på tjänstemannens uppgifter då deras avtal ser annorlunda ut.

Henrik talar om att när företagen möter arbetstopparna är det bra om de kan möta det genom att ta in folk från andra avdelningar. Om det är så att den avdelningen är väldigt underbemannad, är det bättre att företaget anställer någon. En av respondenterna pratar om att flexibilitet inte bara är bra utifrån företagets synpunkt, utan den skapar även förståelse för vad arbetskamrater arbetar med. ”*det är viktigt att alla förstår alla delar på företaget, det får inte vara någon rysk arme´ där bara en kan läsa kartan*”.

Vad Henrik menar är att de kan bli ett moment 22 där arbetsrotationen istället motverkar vad den är tänkt för. Alltså personen kan bli utbränd och känna en enorm press istället för avlastning. Det finns både fördelar och nackdelar med arbetsrotation. Personalen får då möjlighet att variera sina arbetsuppgifter vilket gör att de möjligtvis inte slits ut på samma sätt som om de bara hade arbetat med samma arbetsuppgift. Henrik anser att om en person får högre arbetsbelastning och blir sjuka på grund av ökad stress innebär det att samma problem kvarstår.

I detaljhandeln, där efterfrågan förändras under dagens gång kan man tänka sig att indirekta arbetsuppgifter utgör ett flexibilitetsutrymme. Hinder för flexibiliteten kommer då arbetsberikningen går över fackliga gränser. Hindret blir ännu större om man ska överbrygga statuskillnader mellan exempelvis arbetare och tjänstemän (Håkansson & Isidorsson, 1999: 31).

Henrik menar att om medlemmarna får mer betalt så är det inget problem om de utför tjänstemannauppgifter. ”*för mer kvalificerade arbetsuppgifter innebär mer ansvar och då ska man ha mer betalt, det är även beskrivet i kollektivavtalet även om det inte står hur mycket man ska ha*”. Henrik anser att det är otroligt viktigt att bevaka sina arbetsuppgifter, det är lätt för företagen att lägga till arbetsuppgifter utan att arbetstagaren får någon ersättning. Ingen ska få mer på sin lista att göra utan att få betalt för det.

Respondenterna har inte något emot funktionell flexibilitet om de blir kompenserade för de extra uppgifter som utförs, problemet är att det inte står beskrivet hur mycket de ska få betalt. Genom att personalen får lära sig fler arbetsuppgifter ökar deras kompetens och de blir mer värda för företaget samtidigt som företaget tjänar pengar på att personalen inte slits ut.

Dynamisk flexibilitet

Dynamisk flexibilitet eller som den också kallas arbetstidsflexibilitet innebär att förändringar på marknaden möts genom att man förändra exempelvis öppettiderna i butiker. Det kan åstadkommas dynamisk flexibilitet på flera sätt. Mest vanligt att erhålla dynamisk flexibilitet är att använda övertid och mertid (Håkansson & Isidorsson 1999: 23).

Enligt Lisa är Handels negativt inställda till mertid och övertid och där kan de hamna i en konflikt med sina medlemmar, då en del av dem vill arbeta övertid. Lisa menar att *”det inte är en rättighet att arbeta övertid och att istället för att någon ska arbeta ihjäl sig så är det bättre att någon annan får en tillsvidareanställning”*. Företagen ska hålla sig inom gränsen på tvåhundra timmar per år, även om Lisa anser att ingen arbetstagare ska behöva arbeta så mycket övertid. Om någon av medlemmarna arbetar mer övertid än tvåhundra timmar så måste företaget söka dispens för denna arbetstagare. Fredrik menar att om toppar och dalar möts med övertid, så är det okej men inte om det sker kontinuerligt.

Företagen behöver kunna ändra sin personalstyrka och då behöver de använda sig av mertid och övertid, detta för att kunna möta toppar och dalar. Handels inte är positiva till att deras medlemmar arbetar mertid eller övertid. Här kan det uppstå konflikter mellan medlemmarna och Handels vad det gäller åstadkommandet av dynamisk flexibilitet. Det är viktigt att ännu en gång påpeka att företagen inte ska använda övertid och mertid på grund av dålig planering av organisationen.

Respondenterna resonerade även utifrån hur de ställer sig till att företagen använder sig av konjunkturanpassade, säsonganpassade samt kundanpassade arbetstider.

Konjunkturanpassad arbetstid behöver någon form av reglering för att utjämna arbetstiden under en hel konjunkturcykel, med det menas arbetsmättet i genomsnitt under en period som är längre än ett år (Håkansson & Isidorsson 1999, 24).

Om arbetstiden innebär utjämning av årsarbetstiden inom ett år är det bättre att använda begreppet säsonganpassad arbetstid. Det innebär att personalens arbetstid varierar under ett år och att personalen till exempel arbetar mer under sommaren än vintern (Håkansson & Isidorsson 1999, 24).

Karin menar att i grund och botten så är avtalen fortfarande väldigt konservativa så det går inte att få hur stor flexibilitet som möjligt. På butiksidan kan det faktiskt göras ett årsarbetstidsschema på två till fem veckor. Karin menar att, *”om en person arbetar heltid i butik, alltså 38,25 timmar, så kan personen vissa veckor arbeta 45,25 timmar, och andra veckan arbeta 31,25 timmar. Där finns ju en möjlighet för arbetsgivare att konjunkturanpassa”*. Vidare säger Karin att den möjligheten inte finns på lagersidan, eftersom ett flertal företag är produktionsbaserade och därför har bestämda timmar. En annan lösning skulle kunna vara att inte arbeta så många timmar i januari och februari och så arbetas det mer mellan sommarmånaderna. Detta tillåter avtalen, däremot ska arbetstagaren ha en månadslön, så att arbetstagaren har en jämn lön varje månad. Fredrik och Henrik påpekar att under sommaren används extrapersonal för att klara av höga toppar. En del företag möter detta genom att provanställa personal över en sex månaders period för att senare inte ge de tillsvidareanställningar. En del av respondenterna är för att möta toppar med bemanningsföretag, medans andra respondenter inte alls vill ha med bemanningsföretag att göra.

Vår tolkning av att vissa respondenter inte vill ha med bemanningsföretagen att göra, kan beror på att de hellre ser att företagen nyanställer än tar in hyrd personal. Vi tror att de respondenter som vill ha bemanningsföretag ser det som en avlastning, då det kan vara mycket att göra under en kortare period.

Handels ser inga problem med att butiksidan anpassar verksamheten efter konjunkturen, det vill säga ett mer flexibelt årsarbetsschema. Respondenten är även inne på att de eventuellt kan säsonganpassa verksamheten genom att det arbetas mer på sommaren och mindre på vintern. Det är bra att på butiksidan kunna använda sig av dynamisk flexibilitet för att möta toppar och dalar i verksamheten. Däremot kan det bli jobbigt för personalen att arbeta mycket under vissa perioder och mindre under andra perioder.

Numerisk flexibilitet

Numerisk flexibilitet innebär att personalstyrkan kan förändras vid behov. Det innebär att styrkan kan öka eller minska vid företagets behov (Håkansson & Isidorsson 1999: 27).

Lisa menar att en del av företagen löser numerisk flexibilitet genom att på vissa avdelningar plocka in bemanningspersonal, denna personal regleras efter högtryck. Att hyra in personal eller att korttidsanställa gör att kvalitén möjligtvis blir sämre vilket kan medföra att företagen förlorar pengar. Lisa menar att företagen sätter orimliga krav på provanställda vilket leder till att de i slutändan inte får någon tillsvidareanställning. Detta är ett sätt för företagen att minska och öka sin personal. I en del butiker får deltidsanställda arbeta mer vid högtryck men får gå tillbaka till sina timmar vid normal försäljning.

Enligt Atkinsons modell så finns det ett antal olika sekundära grupper runt kärngruppen. Den första gruppen innefattar också heltidsanställda men deras villkor är inte lika bra som kärnans grupp. Exempelvis har de sämre möjlighet att göra karriär samt att de har sämre anställningsskydd (Eriksson & Karlsson: 25-26).

Henrik pratar om att Handels vill se att företagen har en organisation, vill företagen förändra organisationen ska de förhandla med Handels. En förändring kan exempelvis vara uppsägning av personal. En del arbetsgivare ser mer till personerna vid uppsägning, men vill de förändra sin verksamhet, speciellt nu när det är mycket arbetsbristförhandlingar, så vill Handels se hur organisationen ska se ut efteråt. Detta för att Handels ska kunna ta del av företagets planering för fortsatt verksamhet, så företagen klarar av sin verksamhet efter uppsägningarna. Henrik resonerar kring detta genom att påpeka ”*om ett företag går dåligt så är det självklart att man ska säga upp personal annars dränker man företaget i utgifter utan inkomster*”.

Atkinsons modell gällande de sekundära grupperna är svåra att använda sig av rakt av på svenska förhållanden då svensk arbetsmarknad innefattar (av tradition) stark arbetsrätt. Respondenternas diskussioner berör ändå Atkinsons modell om sekundära grupper.

Vi har tidigare behandlat bemanningsföretagens påverkan och hur Handels respondenter ser på detta. Något som är intressant är att en del av respondenterna pratar om att företagen provanställer för att sedan inte ge dem någon tillsvidareanställning. Det borde ur kvalitets hänseende bli väldigt dyrt för företagen att använda sig av numerisk flexibilitet på det här sättet. Möjligen kan alla parter förlora på detta genom att företagen förlorar pengar på grund av sämre kvalitet och den provanställda personalen inte blir anställd.

Numerisk flexibilitet kan uppnås genom uppluckring av regler för LAS, alltså lösare kontrakt mellan arbetstagare och arbetsgivare (Håkansson & Isidorsson 1999: 27).

Vi undrade om Handels upplever numerisk flexibilitet som ett problem, men respondenterna menar att arbetsgivaren har rätten att leda och fördela arbetet så det är inget problem. Det viktigaste är att företagen förhandlar om de ska förändra sin organisation. Handels hänvisar till vad som står i avtalen och att företagen har förhandlingsskyldighet.

Arbetsrätt

Vi anser att det är viktigt i resultatet att definiera hur anställningstiden beräknas. Andersson et al. (2007) skriver att arbetstagaren får i princip tillgodoräkna sig varje dag som ett anställningsförhållande förelegat som anställningsförhållande enligt bestämmelsen. I princip så saknar anställningsform och sysselsättningsgrad betydelse. Arbetstagare räknar sjuk, föräldrar, studie och annan ledighet som anställningstid (Andersson et al. 2007: 91). Tidigare så har diskussionen varit inne på lagen om anställningsskydd och vi undrar om LAS behöver förändras. Regeln sist in först ut är intressant och därför blir det intressant att fråga hur Handels resonerar kring detta.

Fredrik tror att alla förstår att denna struktur är bra då arbetsgivaren inte kan bestämma vem som blir varslad beroende på hur de presterar. Om turordningsregeln förändras så kan arbetsgivaren förhandla om arbetsbrist och då är det ingen som vet vem som får gå eller stanna kvar på företaget. *”Ändrar man i turordningsreglerna så blir det plötsligt personligt, och att då komma hem och säga att man fått sparken för man arbetade för dåligt är nog jobbigare än att säga att man fick sparken på grund av att man har arbetat kortast tid”*. Fredrik pratade om att de som är över 63 år kanske borde bli förtidspensionerad för att få in ungdomar på arbetsmarknaden, men vill ändå inte se någon förändring i turordningsregeln.

Vi tycker att det tydligt kan urskiljas att Handels inte vill se någon förändring i LAS, men att de har en stor förståelse för att ungdomar kan känna sig åsidosatta på arbetsmarknaden. Enligt Henrik finns det en rad skäl till varför denna struktur har valts, förmodligen så har inte ungdomar i lika stor utsträckning hus och familj vilket gör att de har lättare att röra sig på arbetsmarknaden.

Turordningsregeln, (sist in först ut) gör att ny kompetens kan försvinna men även att många kvinnor som har kommit in på mansdominerade yrken försvinner då företagen måste säga upp sin personal. Det är intressant att fråga hur Handels då ställer sig till denna turordningsregel. Lisa menar att det här med kompetens har Handels frångått många gånger. Är det någon med kompetens som ingen annan har och inte kan förvärva den på kortare tid än sex månader så låter Handels företaget göra ett undantag så denna person kan vara kvar. Vidare säger Lisa att *”Handels har alltid gjort så och kommer alltid att göra så i framtiden”* däremot så har de förståelse för det här med kvinnorna i mansdominerade yrken. *”Det är svårare att göra ett undantag och säga att du får vara kvar på företaget för att du är kvinna”*. Många av de andra respondenterna har själva varit med om just detta med att kvinnor får lämna företagen när de säger upp personal och de uppfattar detta som ett problem.

Vi menar att detta är en aktuell debatt som diskuteras flitigt speciellt då det råder lågkonjunktur 2009. I analysen av denna fråga så delas kompetens och kvinnofrågan upp i två delar. Utifrån kompetenshänseende säger respondenterna att detta inte är något problem, då enligt 22§ LAS så kan arbetsgivaren undvara personer med särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Lagen gör inga undantag vad gäller kön då alla bedöms efter anställningstid.

Det är beklagligt att denna långa process av att få in kvinnor på mansdominerade yrken motarbetas av turordningsregler, men även män i kvinnodominerade yrken kan drabbas.

Kanske bör LAS ses över när det gäller att undanta efter kön så både kvinnor och män har samma möjlighet att stanna kvar i mansdominerade/kvinnodominerade yrken. Detta för att främja en jämställd och demokratisk arbetsplats.

Respondenterna har tidigare varit inne på om LAS bör förändras, men vi ville få ett tydligare svar på om det finns en diskussion, inom Handels, att förändra något i LAS. Respondenterna anser att LAS är bra som den är men skulle gärna vilja se en förstärkning av LAS. De menar att deltidsanställda ska ha rätt till en heltidsanställning istället för att företagen anställer någon ny.

Vi måste påpeka att även en förstärkning av LAS är en form av förändring. Här visar respondenterna tydligt att LAS är väldigt viktigt för Handels och vill inte ha några försämringar i den utan snarare att förstärka den. Det är en av grundstenarna för den fackliga verksamheten, men vi tror även att den gynnar de stora företagen då de vet vem som får stanna och vem som får gå. Det ger en struktur på arbetsmarknaden där samtliga vet vad som gäller.

Individualisering

Efter att ha diskuterat den fackliga verksamheten, flexibilitet samt arbetsrätt så blev det relevant att ställa frågor kring individualisering. Vi ville få reda på hur Handels ser på individualisering på arbetsmarknaden samt ställa frågor om Handels relation till ungdomarna.

Avtraditionalisering handlar om att viktiga delar såsom klass, familj och religion minskar i betydelse för människornas identitet och levnadsätt. Exempelvis upplöses de traditionella arbetsklasskulturerna, stöd och engagemang för de fackliga organisationerna samt de socialistiska partierna minskar (Bengtsson 2008: 3).

Henrik pratar om engagemanget för den fackliga verksamheten. De menar att engagemanget är starkt bland deras medlemmar och nu när det är svårare tider börjar medlemsantalet att stiga igen. När arbetsmarknaden är tuffare upplever säkert arbetstagarna behovet av att vara medlem och att få ett stöd från Handels. Det starkaste engagemanget kommer från de större arbetsplatserna där många av medlemmarna arbetar heltid.

Efter samtal med respondenterna så verkar engagemanget snarare att öka. Enligt teorierna minskar det fackliga engagemanget. För att komma åt detta närmare så ställs frågor utifrån ungdomarnas engagemang då vi möjligen tror att ungdomar är mer individualiserade.

Allvin & Sverke har undersökt medlemmars identifikation med facket och kommit fram till att yngre personer utgår ifrån individuella val istället för ett ideologiskt engagemang (Allvin & Sverke 2000: 79). Därför ställs frågan om Handels har märkt om ungdomar gör fler individuella val?

En del av respondenterna menar att de kan hålla med om att det är så bland deras medlemmar. Lisa menar att förr så gick arbetarna med i facket, annars så skulle de inte klara sig men nu går arbetarna med för att stödja facket fast Lisa tycker att de utgår mer ifrån sig själva. *"Vad innebär detta för mig"*? Fredrik menar att medlemmarna på ett av företagen går med utifrån ideologi och inte på individuella val.

Karin menar att Handels även har medlemmar med mer kreativa yrken såsom florister, frisörer samt stylisterna och där märks det att de söker mer individuella lösningar medans om

man jobbar på ett lager så fungerar det inte på det sättet. Där blir de mer en i laget och individuella lösningar skulle inte fungera.

Respondenterna inte är överrens angående ungdomarnas val att gå med i Handels. Vissa märker att ungdomar uttrycker sig mer individuellt och syftar på att ungdomar utgår mer ifrån vad *jag* kan få ut av medlemskapet eller vad det innebär för *mig*. Handels består av flera individuella yrkesgrupper, där kan Handels se fler individuella val. Handels har medlemmar på lagersidan och de upplever inte att individualiseringen bland de medlemmarna är särskilt påtalig.

Vi tolkar att lagersidan är mer kollektivt orienterade än vad de kreativa yrkesgrupperna är. Handels upplever inte att individualiseringen är lika stark på lagersidan. Vi tror inte det skulle fungera med individuella lösningar på lagersidan, då det skulle bli för komplicerat att hantera så många individer, individuellt.

Vidare ställs en fråga kring vilka strategier Handels har för att komma åt de ungdomar som inte är med i Handels.

Fredrik talar om att Handels, de senaste två åren, har arbetat mycket med att möta ungdomar tidigt när de kommer till arbetsplatsen. Handels är även ute på gymnasieskolor, speciellt deras egna skolor såsom frisörprogrammet och Handels & administrationsprogram. Handels försöker också vara ute på grundskolor men där finns mycket kvar att göra enligt Fredrik. Handels möter många ungdomar på sina sommarturnéer där de har möjlighet att förklara vad det fackliga arbetet går ut på.

Vi menar att respondenterna visar att Handels har strategier för att möta de ungdomar som inte är med i Handels. Eftersom forskning visar att ungdomar är mer individualiserade och gör mer fria val så anser vi att det är viktigt för Handels att tidigt vara ute och möta ungdomarna. Dels ute på skolorna men även på deras sommarturnéer. Handels försöker vara ute på arbetsplatserna med sina ombudsmän, men även de förtroendevalda har en viktig uppgift genom att värva medlemmar. Handels har ändrat arbetsätt i form av att de har mindre administrativt arbete för att kunna vara ute mer på arbetsplatserna. De som tidigare arbetade med den administrativa delen sitter numera i Eskilstuna. Klubbordförandena beskriver att de har introduktionsprogram med varje provanställd där de förklarar vad det innebär att vara medlem. Handels nya arbetsätt med mindre administrativt arbete påvisar hur viktigt det är för Handels att vara ute på arbetsplatserna och synas bland sina medlemmar. Respondenterna påvisar även hur viktigt det är att fånga upp de nyanställda genom att ge information om vad gör. Här har de förtroendevalda en viktig roll att spela genom att värva medlemmar.

Högre utbildning verkar även som individualiserande då var och en måste välja och planera sin framtid. Detta görs genom prov, skrivningar och tester (Beck 2000: 132).

Det är intressant för oss att veta hur medlemsantalet bland ungdomar ser ut idag jämfört med för cirka 30 år sedan, för att få svar på om det finns någon skillnad. Respondenterna har svårt att svara på hur medlemsantalet har förändrats, men idag börjar många ungdomar arbeta senare i livet än tidigare generationer. Samtidigt som många ungdomar bara arbetar ett år för att sedan vidareutbilda sig eller så väljer de att åka ut och resa. Vi försöker komma åt att medlemsantalet bland ungdomar möjligtvis kan ha sjunkit de senaste 30 åren, eftersom de möjligtvis kan ha blivit mer individualiserade. Ungdomar idag har en tendens att arbeta senare i livet och får därför även en kontakt med Handels senare.

Medlemskap light diskuteras som en strategi för att komma åt dessa ungdomar men den strategin är under utveckling. Medlemskap light kommer gå ut på att exempelvis bara ha förhandlingshjälp, då många ungdomar bara arbetar under ett år och kanske inte klarar av att betala hela summan. Denna typ av medlemskap ses av oss som en strategi för Handels att väcka ungdomars intresse för fackliga frågor.

Diskussion

Under denna rubrik kommer vi att diskutera resultatet och våra tolkningar utifrån syftet och de inledande frågeställningar. Respondenternas svar från Handelsanställdas förbund Avd 3 i Halmstad kommer att tolkas och diskuteras. Då en av oss har varit fackligt aktiv har vi försökt att inte låta det påverka resultatet. Denna diskussion kommer att inledas med att diskutera hur Handels eventuellt upplever och tolkar förändringar såsom individualisering och flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden. Vidare kommer det diskuteras hur Handels hanterar dessa nya förändringar, samt hur Handels ställer sig till en förändring i Lagen om anställningsskydd. I resultatet har det framkommit att Handels upplever förändringar på arbetsmarknaden främst när det gäller individualisering och de skapar strategier för att handskas med detta.

Handels strategier för att möta individualisering är att tidigt vara ute bland ungdomar och förklara vad det innebär att vara medlem i Handels samt vilka frågor de arbetar med. Handels möter ungdomarna genom att vara ute på skolor. Handels är även ute på sommarturné för att diskutera med de ungdomar som sommararbetar, men även ge råd till dem som eventuellt har stött på problem. Vidare har Förtroendevalda introduktionsprogram på arbetsplatserna för att fånga upp framtida medlemmar. Handels har även förändrat sin organisation genom att minska den administrativa delen, för att kunna vara ute mer på arbetsplatserna. Individualiseringen är ett komplicerat begrepp. Om ungdomar är mer individualiserade i dagens samhälle än gårdagens samhälle innebär det att Handels på sikt kan få problem. Med problemet menar vi att de ungdomar som väljer bort ett medlemskap utifrån ett individuellt val, kan leda till att Handels förlorar medlemsantal och därmed deras förhandlingsstyrka på arbetsmarknaden. Det kan bli en för svår uppgift för Handels att anpassa sin verksamhet på ett sådant sätt att de får med ungdomarna som står utanför Handels, samtidigt som de inte kan förändra sin verksamhet för mycket då de riskerar förlora de medlemmar de redan har. Vid för stora förändringar kanske medlemmarna inte känner samma samhörighet som innan.

Enligt resultatet verkar det som att Handels inte upplever flexibilitet som en förändring på arbetsmarknaden. När det gäller flexibilitet så är Handels traditionella och menar att så länge företagen håller sig inom kollektivavtalen är det inga problem. Vidare så anser Handels att om deras medlemmar får fler arbetsuppgifter så ska de få mer betalt. Medlemmarna ska inte behöva arbeta övertid och mertid utan företagen bör istället anställa mer personal. Handels är positivt inställda till arbetsrotation och menar att det är bra utifrån ett hälsoperspektiv samt skapar förståelse för vad deras arbetskamrater arbetar med. Arbetsrotation kan vara problematisk då det kanske inte passar alla på ett företag. En del anställda kanske känner en osäkerhet i att prova på nya arbetsuppgifter och håller sig gärna till det de kan. Medans andra anställda ser möjligheten till att få mer kompetens och på så sätt eventuellt få högre lön samt att företagen kan tjäna pengar då personalen inte slits ut.

För att få svar på den tredje frågan undrade vi om Handels vill se någon förändring i Lagen om anställningsskyddet. Respondenterna vill inte se någon förändring av LAS men om LAS ska förändras så vill de se en förstärkning av den.

En förändring i LAS skulle möjligen innebära lönesänkningar, med det skulle också kunna innebära en mera konfliktfylld arbetsmarknad där arbetsgivarna får större befogenheter att ”anställa och avskeda”. Vad som menas med en konfliktfylld arbetsmarknad är att en förändring i LAS skulle kunna innebära är att konflikterna vid uppsägningar kan öka, genom att det möjligtvis blir personligt och prestationsbaserat. Arbetsgivaren kan idag göra vissa undantag vid uppsägningar men dessa uppsägningar baseras på om personen är av särskild

betydelse för den fortsatta verksamheten. Frågan om att förändra LAS är en problematisk fråga att svara på då LAS har både positiva och negativa sidor. Det vi kan se som ett direkt problem kopplat till LAS är att många ungdomar möjligtvis kan hamna utanför arbetsmarknaden och de ungdomar som har fått arbete, blir de första att få sparken vid varsel. Ett annat problem som vi ser det är att även kvinnor på mansdominerade arbetsplatser kan drabbas av detta samt män på kvinnodominerade arbetsplatser. Det kan innebära att vissa grupper i samhället får det svårare att komma in på arbetsmarknaden och samtidigt riskerar de att drabbas av turordningsregeln. Det som är positivt med LAS, för Handels medlemmar och företagen är att det finns regler för hur en uppsägning ska gå till. Eftersom dessa regler finns blir inte uppsägningen baserad på prestation utan på regeln sist in först ut.

I resultatet har det framkommit att män och kvinnor som arbetar i mans/kvinnodominerade yrken inte undantas efter kön. Eventuellt bör LAS ses över när det gäller denna fråga för att få ha kvar män och kvinnor i dessa yrken. Positiv särbehandling är något som bör främjas i ett jämställt och demokratiskt samhälle. Jämställdhetsfrågor är viktigt både på arbetsmarknaden och i samhället medans LAS inte undantar efter kön. Då dessa frågor är viktiga i dagens samhälle så kanske LAS måste ses över.

Respondenterna pratar om att det är svårare att få en heltidstjänst idag jämfört med för 30 år sedan. Varför respondenterna upplever att det är så kan bero på att fler människor utbildar sig idag och påbörjar sin karriär senare i livet. Det är samtidigt en större rörlighet på arbetsmarknaden både nationellt och internationellt och en ökad flexibilitet.

Atkinsons teori om det flexibla företaget menar att det finns en kärngrupp samt ett antal sekundära grupper (Eriksson & Karlsson 1995: 25). Denna teori är intressant att diskutera eftersom vi tycker att många av respondenternas svar handlar om de sekundära grupperna. Vi tror att diskursen i media om att förändra LAS ligger till grund för Atkinsons teori om hur företagen kommer att bli mer flexibla. Om LAS förändras kan flexibiliteten i de sekundära grupperna förmodligen öka i företagen.

Förslag till vidare forskning

Under utförandet av denna undersökning har flera intressanta frågor uppkommit som inte behandlats i denna uppsats. Det skulle vara intressant att undersöka med en annan infallsvinkel, hur andra fackliga organisationer arbetar med individualisering och flexibilitet samt hur bemanningsföretagen påverkas av dessa frågor. En annan infallsvinkel skulle vara att undersöka hur företagen upplever dessa förändringar och hur facken påverkar företagen. Hur ungdomar ska komma in på den svenska arbetsmarknaden även om det inte blir någon förändring i LAS. Det skulle vara intressant att undersöka hur fackliga organisationer bemöter outsourcing av svensk arbetskraft. Det finns en riklig tillgång av forskning hur individualisering påverkar samhället, men vi skulle vilja se mer forskning om hur individualisering påverkar arbetslivet.

Referenser

Tryckta källor

- Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars (2007). *Arbetsrätt*. Upplaga 3:1. Malmö: Liber.
- Backman, Jarl (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Beck, Ulrich & Beck – Gernsheim, Elisabeth (2002). *Individualization*. London: SAGE Publications Ltd.
- Beck, Ulrich (2000). *Risksamhället*. På väg mot en annan modernitet. Göteborg: Daidalos.
- Bengtsson, Mattias (2008). *Individen stämplat in*. Arbetet, och lönen i sociologisk belysning. Göteborg: Intellecta DocuSys.
- Eriksson, Birgitta & Karlsson, Jan Ch (1995). *Flexibla organisationer och arbetsvillkor*. Karlstad: Högskoletryckeriet.
- Forssell, Å., Fransson, A., Larsson, M. & Goding, I. (2007). *Röster om och jobbet. Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*. Rapport 1 av 7. Stockholm: LO.
- Giddens, Anthony (1999). *Tredje vägen*. Om förnyelsen av socialdemokratien. Stockholm: Atlas Förlag.
- Hartman, Jan (2004). *Vetenskapligt tänkande*. Från kunskapsteori till metodteori. Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (1999). *Flexibla tider: flexibilitetsstrategier inom detaljhandeln*. Stockholm: Arbetsvetenskap i Västsverige.
- Ieskog, Tommy (2007). *Personaljuridik: Tjugonde upplagan*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Jacobsen, Dag Ingvar (2002). *Vad, hur och varför?* Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Pettersson, Lars – Olof & Färm, Göran (2007). *Arbetsmarknadens parter*. Det krävs två för en tango. Bromma: Bilda Förlag.
- Sandberg, Åke (2003). *Ledning för alla?* Perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning. Fjärde upplaga. Stockholm: SNS Förlag.
- Sveriges Lagar: innehåller författningar som trätt i kraft per den 1 januari 2009. 13. uppl. (2009). 13. uppl. (2009). Lund: Studentlitteratur AB.

Artiklar

- Allvin, M & Sverke, M (2000). Do new generations imply the end of solidarity? Swedish unionism in the era of individualization. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 21, Iss 1; pg 71.

Otryckta källor

Artikels namn: *Låt Centerpartiet sköta näringspolitiken*

<www.svd.se/opinion/ledarsidan/artikel_2842389.svd> [2009-05-11]

Bilaga 1

Intervjuguide

1. Kan du kort berätta om er fackliga verksamhet?
 - Hur verksamheten är organiserad
 - Hur många arbetar som ombud/klubbordförande
 - Vilka olika förtroendeposter finns det?
 - Hur många medlemmar har ni?
2. Vilka frågor arbetar ni med inom den fackliga verksamheten?
3. Vilka är de viktigaste frågor som ni arbetar med?
4. På vilket sätt har verksamhetens inriktning förändrats de senaste 30 åren?

Flexibilitet

Funktionell

5. Hur ställer ni er till att man lättare flyttas mellan olika arbetsuppgifter för att tillgodose företagets krav på flexibilitet?
6. Befintlig personal effektiviseras för att klara av fler uppgifter för företagen. När arbetsområdets gränser suddas ut mellan arbetar och tjänstemannauppgifter krockar deras arbetsuppgifter. Hur ställer ni er till att medlemmarna får fler arbetsuppgifter som är mer lika tjänstemannauppgifter?

Dynamisk

7. Vad anser ni om mertid och övertid bland era medlemmar?
8. Hur möter ni det nya arbetstidsflexibilitet såsom konjunktur, säsong och kundanpassad arbetstid?

Numerisk

9. Personalstyrkan förändras efter företagets behov genom minskning eller ökning, hur arbetar Handels för att hantera detta? Upplever ni i Handels att numerisk flexibilitet är ett problem?

10. Den kan uppnås genom ett uppluckrande av regler för anställningstrygghet, lösare kontrakt mellan företag och arbetstagare. Hur möter den fackliga verksamheten detta (strategier)?

Lagen om anställningsskydd

11. Arbetsmarknaden är under förändring och rösterna för att förändra LAS börjar bli starkare. Sist in först ut. Bör denna lag förändras? Vad anser ni om detta?
12. Många menar att kompetensen som kommer in sist kommer att försvinna i kristiden, men även många kvinnor som har kommit in på senare tid på mansdominerande arbeten. Hur resonerar ni kring LAS betydelse kring detta?
13. Har ni några strategier kring LAS och finns det diskussioner på att se över den? Vad skulle ni vilja se för förändringar kring LAS (om några?)

Individualisering

14. Hur ser stödet för de fackliga organisationerna ut? Utifrån medlemmar.
- Bra/ dåligt?
 - Vilken strategi har? (minska medlemsrasen)

Man har undersökt medlemmars identifikation med och kommit fram till att yngre personer utgår ifrån individuella val istället för ett ideologiskt engagemang.

15. som ideologi är inte lika starkt hos ungdomar (18-25) idag. Enligt teorin så är ungdomarna mer individualiserade. Upplever du/ni att det är så bland era medlemmar?
16. Hur ser medlemsantalet bland ungdomar ut idag? Hur såg det ut för säg 10-20-30 år sedan?