

Bo Göranson

Tore Nordenstam

Rune Åberg

DELTIDSARBETE OCH HEMARBETE.

Rapport till Svenska fabriksarbetareförbundets
utredningsgrupp i deltid- och hemarbete.

September 1975

1.1 BAKGRUND TILL UTREDNINGSGRUPPENS

Inför förbundskongressen 1976 har Svenska Fabriksarbetareförbundet tillsatt ett antal utredningsgrupper, bl a en utredningsgrupp i deltid- och hemarbete med Nils-Göran Forsberg, Leif Ohlsson, Leif Collin och Harriet Oskarsson som medlemmar. Utredningsgruppen har till uppgift att belysa följande problem:

- "1. Definition vad deltid- och hemarbete kan anses vara och bakgrund.
2. Nulägesbeskrivning.
3. Framtida åtgärder för att åstadkomma acceptabla arbets- och löneförhållanden samt att hänsyn måste tagas till Jämställhetsdelegationens resultat (6-timmars arbetsdag bl a) och kommande avtal".

(Nils-Göran Forsberg, stencil
1975-01-27)

Utredningsgruppen har i sin tur utsett en konsultgrupp bestående av under-
tecknad Bo Göranson (Institutionen för industriell ekonomi och organisation,
Kungl. Tekniska Högskolan, Stockholm), Tore Nordenstam (Filosofisk institut,
Universitet i Bergen) och Rune Åberg (Sociologiska institutionen, Universi-
tetet i Umeå).

Konsultgruppen tillsattes i början av april och höll ett planeringsmöte i
Stockholm den 17 april. I april och början av maj ägnade sig gruppen åt
litteraturgenomgång. Tore Nordenstam utförde också intervjuer med represen-
tanter för IG Metall i Frankfurt (Inge Döbeling, Ulrich Deckert) och social-
forskningsinstitutet i Saarbrücken (Peter Ochs).

Den 12-16 maj gjorde gruppen en resa till ett antal företag, varvid represen-
tanter för företagsledning, deltid- och heltidsanställda och hemarbetare
intervjuades. Från utredningsgruppen deltog i denna resa Harriet Oskarsson
(hela tiden) och Nils-Göran Forsberg (delvis). Från förbundet deltog även
Leif Ohlsson (delvis). Redaktör Nils Viktorsson (Fabriksarbetaren), som del-
tog under resans senare del, har varit behjälplig vid slutredigeringen av
rapporten.

De problem, som är förknippade med deltid- och hemarbete, har tidigare inte
ägnats något systematiskt intresse från fackföreningshåll. Det gäller särskilt

hemarbetarna, som för närvarande är oorganiserade och i stort sett utan kontakter med fackföreningarna. (Med hemarbetare menas här arbetstagare som i sitt hem utför arbete åt rörelseidkare). LOs representantskap rekommenderade de anslutna förbunden i november 1973 att i den kommande avtalsrörelsen träffa överenskommelser om bestämmelser vid deltidсанställning. I november 1974 gjorde representantskapet en liknande rekommendation om att bestämmelser skulle införas i kollektivavtalen och omfatta även hemarbetare, som skulle betraktas som arbetstagare i samma ordning som gäller för övriga anställda. Dessa rekommendationer har emellertid inte kunnat genomföras ännu. (Jämför också "Preliminär överenskommelse mellan LO och SAF av den 25 januari 1974", som behandlar deltidсарbete på sid 12-13; hemarbete behandlas däremot inte alls).

Deltids- och hemarbete utförs främst av kvinnor. Det finns en omfattande internationell litteratur om de problem som hänger ihop med kvinnors arbete, inklusive deltidсарbete, inte minst i fråga om jämlikhetsproblemen mellan könen och andra problem som aktualiseras av kvinnans dubbelroll som hushållsarbetare och yrkesverksam. (Ett stort antal undersökningar från nio industriländer, inklusive Sverige, refereras i Helgard Ulshoefer: Mütter im Beruf, Weinheim-Berlin-Basel 1969). I litteraturen har man koncentrerat sig på deltidсарbetet. Här kan man bl a hänvisa till en OECD-rapport: Jean Hallaire, Part-Time. Employment: Its Extent and its Problems (Paris 1968). Hemarbete är däremot ytterst sparsamt behandlat i den föreliggande litteraturen.

Vår rapport i det följande bygger på litteraturstudier, tillgänglig statistik och intervjuer. Mera omfattande undersökningar, av exempelvis kvantitativt slag, var uteslutna på grund av den snäva tidsram som vi arbetat inom.

Intervjuerna utfördes i grupp. Vid besöken på företagen intervjuade vi i allmänhet först representanter för företagsledningen i närvaro av fackföreningsrepresentanter och därefter anställda under en rundvandring i fabriken. Vid tre företag intervjuades dessutom grupper av hemarbetare bestående av fem till åtta personer. Denna intervjumetod visade sig givande på flera sätt.

Genom gruppsamtalen framkom en stor mängd information på kort tid. Även fackföreningsrepresentanterna fick delvis ny information. Gruppsamtalsmetoden visade sig särskilt fördelaktig när det gäller hemarbetarna, som fick ett första tillfälle att gemensamt diskutera sina problem. Hemarbetarnas bristande orga-

nisation gör eljest att hemarbetare även på mindre orter knappast har någon kontakt och inte känner till vilka som har hemarbete vid samma företag som man själv.

Gruppsamtalen med hemarbetarna var också första gången som aktuella fackföreningsrepresentanter och hemarbetare fick kontakt med varandra. Gruppsamtalsmetoden har alltså, förutom sin omedelbara funktion att framskaffa information för utredarna, den ovanskliga förtjänsten att den sätter igång en reflektionsprocess och handlingsprocess hos de berörda parterna. Metoden har en resurs-skapande funktion. Den bidrar till att öka medvetenheten om problemen hos de berörda, och åtminstone vid ett företag utlovade fackföreningsrepresentanten omedelbart mera information och regelbunden kontakt med hemarbetarna.

Deltidsarbete och hemarbete aktualiserar delvis olika problem. I den efterföljande rapporten behandlar vi därför först de två arbetsformerna var för sig. I båda fallen ger vi först en rapport från de besökta företagen och sedan en allmän överblick och avslutningsvis en diskussion av de problem som detta stoff aktualiserar.

Därefter behandlar vi de rättsliga aspekterna på deltids- och hemarbete. Det visade sig vid våra intervjuer att det råder stor okunnighet om den existerande lagstiftningen på detta område. Att bestämmelserna om anställningsskydd gäller även för hemarbetare har ännu inte tagits ad notam av de företag vi besökt. Det finns, för att föregripa en av de slutsatser som rapporten utmynnar i, dock möjligheter att förbättra särskilt hemarbetarnas situation inom den existerande lagstiftningens ram.

Hur man ser på deltidsarbete och hemarbete beror till stor del på vilka grundläggande värderingar man utgår från. I den existerande litteraturen utgår man ofta från ett ekonomiskt tillväxtperspektiv och bedömer deltids- och hemarbete med utgångspunkt i arbetsmarknadens behov. I vår analys har vi betonat jämlikhetstanken och lagt vikt vid de följder som deltids- och hemarbete kan få på sikt för förverkligandet av ett samhälle med större jämlikhet än vi har idag. I vilken mån ekonomisk tillväxt och jämlikhet står i samklang med varandra eller motverkar varandra är ett problem som vi i denna rapport knappast kan komma in på. Det problemet är ett av de många arbetslivsproblem som aktualiseras av deltid och hemarbete som vi av praktiska skäl måste förbigå i detta sammanhang.

Den preliminära rapporten skickades ut på remiss till ett antal personer och diskuterades på en konferens i Nynäshamn 9-13 juni 1975. Vi har tagit del av remissvaren och beaktat dem vid slutredigeringen av rapporten. Vi har också fått värdefulla kommentarer från forskarkolleger. Utredningsgruppens kommentar till vår rapport bifogas.

Umeå den 14 september 1975

Bo Göranzon

Tore Nordenstam

Rune Åberg

1.2 UTREDNINGSGRUPPENS KOMMENTAR TILL RAPPORTEN

Hemarbete och deltid

Hemarbetet bedrivs i dag ofta under helt otillfredsställande former, som forskargruppen klart understrukt. Det kan självfallet den fackliga rörelsen inte finna sig i. Man måste vidta sådana åtgärder, att de som engageras i hemarbetet får utföra detta under acceptabla former.

Att sätta stopp för hemarbetet ter sig orimligt. Det finns många människor, som av skilda skäl kan ha svårt att ta ett i tid eller till platsen bundet arbete, men som kan utföra ett arbete i hemmet. Hemarbetet kan också ha en social betydelse och inte bara vara betingat av ekonomiska skäl. Skulle man säga kategoriskt stopp för hemarbete, så fordras därmed att man har något att sätta i stället. Risker är också påtagliga att man får en " svart marknad".

Vi måste kräva att samma regler gäller för hemarbetet som för andra anställningsformer, med hänsyn till tryggheten när det gäller löner, försäkringar m m i fråga om arbetsmiljön och skattemässigt. Vi måste sätta stopp för arbetsgivarnas möjligheter att använda hemarbetskraften som en buffertgrupp, liksom den tilltagande tendensen att utnyttja underbetald hemarbetskraft för att därmed öka vinsterna.

En grundförutsättning är att hemarbetarna organiseras fackligt, vilket bl a gör en stadgeändring nödvändig när det gäller arbetslöshetskassan. Hemarbetarnas situation måste beaktas vid kommande avtalsförhandlingar.

I den mån tryggheten för denna grupp inte är tillfyllest (genom lagar, avtal, försäkringar m m) måste detta uppmärksammas. Något fall bör kanske aktualiseras inför arbetsdomstolen.

Det arbete som pågår med att förnya arbetarskyddsstyrelsens anvisningar för hemarbete (utfärdade 1960) måste påskyndas.

Någon form av tillsyn (genom yrkesinspektionen eller kommunalt måste införas. För att detta ska fungera fordras en anmälningsskyldighet för arbetsgivare, vilka anlitar hemarbetare.

Skattemyndigheterna måste göras uppmärksamma på hemarbetarnas problem, så att dessa får information om avdragsrättigheter m m. I de anvisningar som t ex ges ut lokalt finns ingen sådan information.

Kontakt måste också tas med övriga fackförbund, i branscher där hemarbete är aktuellt, typ Beklädnas, Metall m m för utformandet av en gemensam facklig policy.

Frågan om deltidssarbetet måste sättas in i ett större sammanhang och måste ses med bakgrund mot bl a att en generell arbetstidsförkortning genomföres och att jämlikheten mellan män och kvinnor måste lösas med andra medel än arbetstidsfrågan (även om denna är viktig) på grund av diskrimineringen mellan könen som hänger samman med den allmänna frågan om vad som leder till ojämlikhet på arbetsmarknaden

Man måste här - som forskarna framhåller - beakta de risker som finns för löntagarkollektivet om deltidssarbete skulle vinna ökad omfattning. Dessa risker - t ex mindre fackligt intresse, låglöneproblem m m - bör dock i första hand kunna mötas genom en hårdare facklig information och vaksamhet.

Man måste vara klar över att deltidssarbetet är något för många åtråvärt och även kan vara ett sätt att lösa svåra personalproblem.

Om deltidssarbete sätts i system, för att öka lönsamhet och produktion och även för att kringgå lagar och avtal, så måste fackliga motåtgärder sättas in. Det måste dock anses tillhöra det fackliga vardagsarbetet.

2. DELTIDSARBETE

2.1 Företagsbesök

Företag A

Företag A är ett företag inom förpackningsindustrin. Råvarorna är cellulosa och plast. Leverans sker ifrån Stenungsund. Tillverkningsprogrammet omfattar plastfolie, plastsäckar, plastpåsar, bärkassar, vakuumformar, svampduk samt tape. Företaget ägs till 51 % av kooperativa förbundet, resten av engelska och franska företag. Företaget sysselsätter omkring 1100 anställda. Många av dessa arbetar inom den kontinuerliga driften, varvid det krävs fyra man i varje befattning eftersom maskinerna går dygnet runt. Vid bearbetning av halvfabrikaten från den kontinuerliga driften sysselsättes många kvinnor.

Vid övergången till deltid visade vissa arbetsledare ett motstånd.

"Mer folk att hålla reda på." "Problem när folk stannar hemma." är några synpunkter från arbetsledarna. Företaget disponerar en reserv av arbetskraft som fungerar som buffert vid behov.

Deltidsarbetarnas fackliga aktivitet är låg. Det finns bland de deltidsanställda bland annat äldre kvinnor som börjat sitt första arbete. Här föreligger olika motiv, bland annat att t ex maken är sjukpensionär och det behövs förstärkning i inkomster, eller behovet att få komma ut och träffa arbetskamrater. Dessa är uttalade.

Vid besöket träffade vi endast dagtidsanställda deltidarbetare och de som arbetade på kvällen kan ha andra motiv. De var oftast yngre och hade barn. Maken var barnvakt av ekonomiska skäl eller pga att det inte fanns plats på daghem.

Det förekommer såväl tidlön som ackordslön. Från och med avtalsåret 1974 har ett nytt lönesystem införts för den kontinuerligt arbetande personalen.

Vid ackordslön utgår i allmänhet en fast del för varje arbetad timma. Den fasta delen är för n grupp A är lika med 666 öre per timme, grupp B är lika med 681 öre per timme, grupp C är lika med 731 öre per timme och grupp D är lika med 824 öre per timme.

Det finns en stor kapacitetsskillnad bland de deltidсанställda kvinnorna. Det innebär att ackordslönen per timme varierar kraftigt.

En allmän erfarenhet var att det var högre arbetstakt på femtimmarsskiftet än på åttatimmarsskiftet.

Sjukfrånvaron på företaget är ca 15 % vilket gäller både deltid- och heltidsarbete. De yngre anställda kring 25 årsåldern har en större relativ frekvens vid sjukfrånvaro. Detta tolkas utav personalansvariga som att det varierar i ansvar för arbetet mellan personer i olika åldrar. Det finns ett större ansvar ibland personer i 40-årsåldern. Kategori invandrare anställs i sista hand.

Företag B

Företag B tillverkar en specialiserad plastprodukt. Det är ett bolag som ingår i en koncern.

Av 50 gångbara modeller på produkten förnyas 25 modeller varje år. Med andra ord försvinner 25 modeller ur sortimentet. De problem som företaget upplever idag ligger inte på produktionssidan men på återförsäljningen. Företaget är den enda industrin i branschen varför svårigheter med att göra jämförelser är påtagliga. Idag finns i företaget 57 anställda i produktionen, 44 kvinnor och 13 män. 16 kvinnor arbetar deltid.

Företaget hade tidigare utländsk arbetskraft, vilket medförde hög personalomsättning. Hösten 1973 gjorde man därför en "hemmafrudrive". Hundra svar kom in på en annons. Tio anställdes.

När det gäller skiftscheman så kommer de anställda själva överens om fördelningen av arbetstid. Här finns en mängd olika varianter: En person arbetar varannan vecka, två delar på ett heltidsarbete varje dag, en person arbetar 3 dagar i veckan och en annan resterande 2 etc.

Lönesystemet är mycket uppsplittrat. Det finns variationer med hänsyn till arbetsuppgift. Vid en diskussion som fackklubben har haft med sina medlemmar om förhandling angående månadslön så blev det ett negativt gensvar vid ett möte. Vid en enkät som skickades ut svarade 83 % och uttryckte ett stort intresse för fast lön.

På vissa deltidssarbeten finns timlön. Detta motiveras av moment som kräver kvalitet.

Merparten av de deltidssanställda är kvinnor som arbetat i serviceindustrin. Det är framförallt fritiden tillsammans med maken som uppskattas på denna typ av arbetstider och att slippa arbeta lördag-söndag.

"Frånvaron låg på 13-17 % för ett år sedan och är idag nere i 10 %. Det beror på att vi föredrar att anställa personer i 40-årsåldern. Med andra ord, personer som inte har problem med barnpassning, Ensamstående mödrar med barn vill vi inte ha flera av i vår kvot," säger produktionschefen. Huvudvärk är vanligt, vilket är tecken på en hög bullernivå i arbetslokalerna och bidrar bl a till frånvaron.

Samtliga deltidssanställda är fackligt organiserade men mötesaktiviteten är låg.

Företag C

Företag C, andelstvätt, ägt av storföretag, kommunen m fl.

Ägarna är också de största kunderna till tvätteriet. Företaget har trettio anställda. Tjugosju på deltid, samtliga kvinnor. Det var krav från de anställda som motiverade övergången till deltid. Tidigare arbetade samtliga på heltid. Det är svårt att få arbete i staden. Lönen för de anställda är 13:75 kr/tim. Maskinparken är dålig. Skyddsombudet har påpekat risker vid vissa maskiner vilka inte har åtgärdats. Många av de anställda var medvetna om att företaget hade dålig likviditet och att maskinerna inte bytts ut sattes i samband med detta. Kritik framfördes att föreståndaren inköpte begagnade maskiner som sedan kördes i botten och att det inte fanns pengar att reparera för.

Det tillämpades arbetsrotation på tvätteriet vilket innebar att de deltid-
anställda skiftade mellan tre olika arbetsuppgifter. Man **reglerade** arbets-
tiden som en buffert mellan 4 timmar och 4,5 timmar. Vid lite arbete, vilket
kunde inträffa i perioder på 2-3 veckor, arbetade man 4 timmar vilket är
undre gränsen för att försäkringar skall vara giltiga.

Enkla planeringsproblem som hade stora negativa konsekvenser för viss perso-
nal konstaterades. Det gällde bl a de kartonger som lämnades in och som
också skulle lämnas ut tvätt i. En enkel princip för klassificering saknades.

Tidigare arbetade de deltidanställda på heltid vid semester tid. I dag tar
företaget in extra arbetskraft. Samtliga på företaget ville arbeta deltid och hade
lång anställningstid. . "Vi är som en enda stor familj, men det har sina
svårigheter när kritik ska framföras. Mycket sopas under mattan".

2.2 Deltidsarbetets utveckling och orsaker

Deltidsarbete är en arbetsform som kraftigt ökat i omfattning de senaste åren. Med deltidarbete menar man då frivillig, regelbunden fast anställning med en total arbetstid som understiger den normala (Se Hallaire 1968). I den statistiska redovisningen klassificeras personer med mindre än 35 timmars arbetstid per vecka som deltidarbetare.

Diagram 1 visar utvecklingen under de senaste åren.

Antal 1000-tal

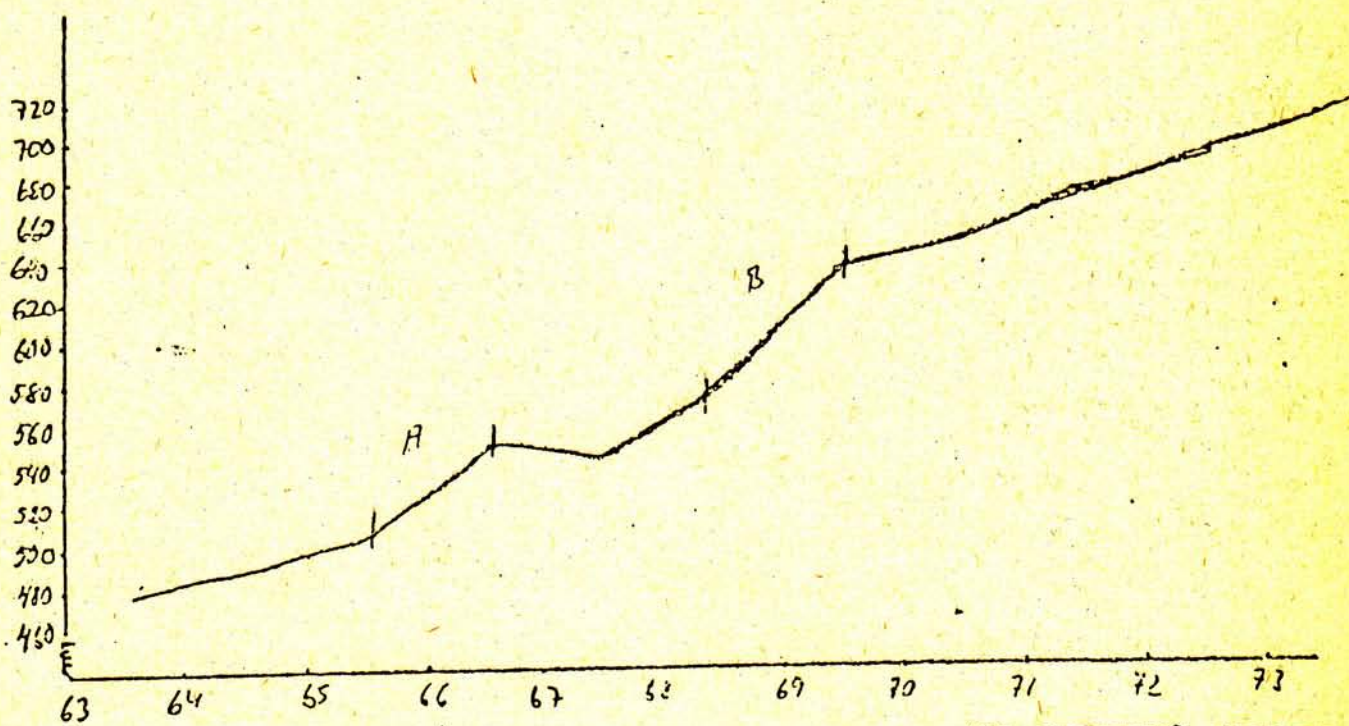


Fig 1. Antal anställda deltidarbetare 1963 - 1973.

Källa: Arbetskraftsundersökningarna

A: period med vikande efterfrågan på arbetskraft

B: period med stigande efterfrågan på arbetskraft

Vad har då denna ökning berott på? Problemet har bl a studerats inom OECD (Hallaire, 1968) där man konstaterat att i samtliga länder där expansion av deltidarbete skett har det berott på att arbetskraftsefterfrågan varit speciellt stor. Rekryteringsproblem har gjort att man blivit tvungen att anpassa arbetstiden så att grupper som annars inte skulle ha sökt sig ut på arbetsmarknaden nu finner det tilltalande.

Det är framförallt de gifta kvinnorna som på detta sätt mobiliserats. Andra tänkbara grupper som skulle kunna sysselsättas genom kortare arbetstider är olika kategorier av handikappade för vilka heltidsarbete blir betungande. En tredje tänkbar grupp är studerande som genom deltidarbete kan finansiera sina studier. Detta är vanligt i USA men knappast i Sverige bl a beroende på studiemedelsystemets utformning. I Sverige utgörs deltidarbetarna till stor del av gifta kvinnor.

Att genom deltidarbete motivera gifta kvinnor att förvärvsarbeta är ett sätt att tillgodose behovet av arbetskraft. Ett annat är att importera arbetskraft, Inom vissa branscher och för vissa arbetsuppgifter har man i första hand vänt sig till kvinnorna och i andra hand till den utländska arbetskraften. Exempel på företag där man medvetet gjort detta val är företag B. Man föredrog där kvinnor från orten (dock inte ogifta med barn) framför den utländska arbetskraften som uppfattades som alltför rörlig. Vidare kan man förmoda att nyare lagstiftning om språkutbildning på arbetstid m m gör det relativt dyrare med utländsk arbetskraft än vad som gällt tidigare. Här gick man ut med en kampanj "dela ditt jobb" och annonserade i ortspressen efter arbetskraft. Ca 10 personer skulle anställas. Över 100 sökte.

Exemplet här visar på ett utbytbarhetsförhållande som är viktigt att uppmärksamma. Ju mer man ökar kostnaderna för att förbättra anställningsförhållandena för den utländska arbetskraften desto fler "marginalgrupper" bland svenska arbetare kan beredas sysselsättning genom att det därmed ter sig fördelaktigt från arbetsgivarens sida att tillmötesgå dessa gruppers specifika krav på t ex arbetstider. De fördelar arbetsgivaren får av deltidarbete uppväger kostnaderna. Exempel på sådana arbetsområden är detaljhandeln, bankväsendet och hotell- och restaurangrörelsen där arbetskraftsbehovet varierar mycket över veckodagarna och även under dagen. Ett annat område är städarbeten där arbetsuppgifterna ofta utföres efter arbetsdagens slut.

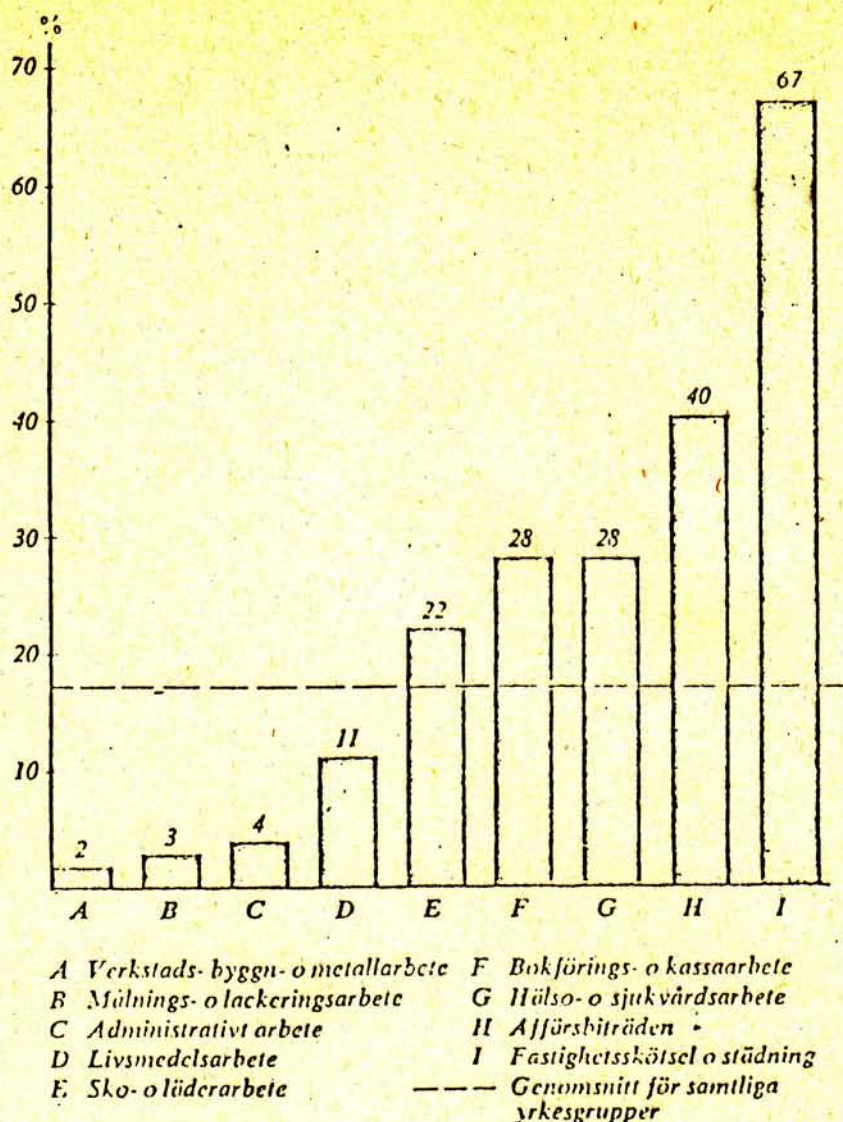


Fig.2

Källa: Arbetskraftsundersökningarna 1970

Inom fabriksarbetarförbundets avtalsområde är deltidsarbetets omfattning ca 13%. Bland kvinnorna ligger siffran på 34% och bland männen arbetar 0,6% på deltid. Deltidsarbetet fördelar sig på olika typer av företag på följande sätt:

	Antal kvinnliga arbetare	% deltids- arbetare
Kem fabr.	602	32
Kem-tekn fabr.	5168	31
Gummifabr.	2730	40
Tvätterier	934	39

Källa: Svenska Fabriksarbetarförbundet,
PM om deltidsarbete 1975.
Enkät till 540 företag.

Deltidsarbete har alltså utvecklats i perioder då knapphet på arbetskraft varit stor och inom branscher där fördelar med deltidarbete varit stora. Har då inte denna utveckling mött ett behov hos arbetskraften? Säkert har den gjort det. Många som inte velat arbeta heltid har sett deltidarbete som ett bättre alternativ än inget arbete alls. Vi har tidigare konstaterat att det framförallt är de gifta kvinnorna som utgör denna grupp. Av dem som arbetar deltid är det 77% som är kvinnor. 84% av dem är gifta. Av de arbetslösa gifta kvinnorna är det ca 55% som vill ha deltidarbete. Motsvarande siffra är 80% för de latent arbetslösa.

Från Rosengren och Svensson (1973) har följande uppgifter gällande årsskiftet 72/73 hämtats.

Nästan alla män som arbetar heltid vill också göra detta. Bara 2% skulle vilja minska sin arbetsinsats till deltid. Av de heltidsarbetande kvinnorna är det däremot 16% som skulle vilja arbeta deltid. Deltidsarbetande män är i ganska stor omfattning undersysselsatta, 18% vill ha heltid. Av de deltidarbetande kvinnorna är de flesta nöjda med sin anställningsform och 91% av de deltidanställda kvinnorna vill fortsätta arbeta deltid.

"De som har deltidarbete tycks alltså i stort sett vara nöjda med detta samtidigt som det finns en stor efterfrågan på mer deltidarbete både från kvinnor som har heltidsarbete och från arbetslösa. (Ca 200 000 av dem som nu har heltid och ca 80 000 bland öppet och latent arbetslösa vill ha deltid)"

Om det nu är så att i första hand arbetskraftsbristen drivit fram deltidarbetet genom att utnyttja en viss typ av latent efterfrågan på arbetet vad kan man då förvänta sig under perioder då efterfrågan på arbetskraft viker? Detta var fallet 1965-1966 samt i början på 70-talet. (Se fig.1) Mellan 1970 och 1973 gick det totala antalet sysselsatta ned något. Tittar man på kvinno-sysselsättningen under den perioden finner man en minskning av de heltidssysselsatta med ca 1%. Antalet deltidssysselsatta kvinnor ökade däremot med 17%. Detta kan tyda på att deltidarbete fungerar som en regulator under lågkonjunktur. Vi vet emellertid inte hur många heltidsarbetande som övergått till deltidarbete eller hur många heltidsarbetande som avskedats och hur många nyanställningar av deltidarbetare som skett.

Några klara belägg för att man övergått från heltidsarbete till deltidarbete i samband med minskad arbetskraftsefterfrågan har vi inte funnit vid våra fabriksbesök. Man har dock uppgivit att många heltidsarbetande kvinnor vill ha deltid samt att möjligheterna att tillmötesgå dessa önskemål ökar då efterfrågan på arbetskraft minskar.

Den bild som hittills givits har antytt att arbetsgivarnas och den kvinnliga arbetskraftens intressen har sammanfallit då det gäller deltidarbetet. Detta förklarar utvecklingen. Varför efterfrågar då de gifta kvinnorna i så hög grad deltidarbete?

Som i de flesta andra sammanhang är människors handlingar beroende på deras vilja och möjligheter. Motiven till varför man vill arbeta kan vara rent ekonomiska eller i huvudsak vara ett medel till självförverkligande. Möjligheterna till arbete beror till stor del på tillgången på arbete samt möjligheterna att lösgöra sig från andra arbetsuppgifter (hushållsarbete, barnpassning etc). Såväl viljan som möjligheterna har sina individuellt historiska som strukturellt historiska bestämmningar. Vi skall inte utveckla någon uttömmande teori kring detta utan nöja oss med att diskutera några "idealtyper" vilka inte uttömmar alla logiska möjligheter utan snarare knyter an till våra föreställningar om vad som är vanligast förekommande.

Typ I Ekonomiskt tvingande motiv. Maken har låg inkomst. Ekonomiska skäl gör det nödvändigt för hustrun att arbeta. Har maken låg inkomst är sannolikheten stor att det arbete kvinnan kan få är av låginkomstkaraktär (75% av förvärvsarbetande kvinnor i soc.gr. III har män som arbetar inom soc.gr. III-yrken) Låg inkomst gör det svårt att ordna barnpassning, anställa någon som hjälper till med hushållsarbetet etc. Deltidsarbete gör det möjligt att klara både hushållsarbete och förvärvsarbete och därmed få den eftersträlvande inkomstförstärkningen.

Tar samhället däremot på sig kostnaderna för barnpassning är det mycket möjligt att många skulle föredra heltidsarbete. Ju lägre makens inkomst är desto nödvändigare är det att båda makerna arbetar. 1963 var makeinkomsten för deltidssarbetande kvinnor 25 300 i genomsnitt, för heltidsarbetande var siffran 20 800. (Se Inga-Lill Eriksson, 1975).

Typ II Ej ekonomiskt tvingande motiv. Maken har hög inkomst. Kvinnan kan oftast få stimulerande arbete med god lön. Man har därmed möjligheter att ordna hjälp med barnpassning, hushållsarbete etc. Valfriheten mellan hel- eller deltidarbete är här mera reell.

Det är vallsituationer av typ I som gäller inom fabriksarbetareförbundets område. Arbetsuppgifterna är rutinbetonande, stressande, fysiskt och psykiskt betungande. Dessutom är lönen mycket låg. Vi har stött på några heltidsarbetare som gärna skulle ha arbetat deltid om man haft råd till detta (E). Detta verkar gälla yngre gifta kvinnor med barn. Vi har också funnit yngre gifta kvinnor bland deltidarbetarna. Dessa arbetade kvällsskiftet då maken kunde ta hand om barnen (företag A). De deltidarbetande var påfallande ofta äldre gifta kvinnor med barn. Många hade övergått från heltid till deltid. Arbetet gav dem en välbehövlig inkomstförstärkning, de tyckte det var skönt att på äldre dar inte behöva arbeta så mycket och att man inte orkade med både hem och arbete. Att bara gå hemma skulle dock bli för trist. Att tillhöra ett kollektiv och ingå i en social gemenskap framhöll alla som mycket betydelsefullt.

Sammanfattningsvis drar vi den slutsatsen att ökningen av deltidarbetet orsakats av att det existerat en latent efterfrågan från framför allt gifta kvinnors sida på deltidarbete. Detta gäller dels dem som har haft heltidsarbete och pga minskad försörjningsbörda och ökade svårigheter att utstå ett påfrestande arbete velat övergå till deltid, dels dem som velat övergå från hushållsarbete till förvärvslivet. Den senare gruppen har mobiliserats vid högkonjunktur, den första vid lågkonjunktur.

2.3 Några synpunkter på deltidarbete och dess konsekvenser

Det slående i ovanstående analys är att utvecklingen av deltidarbetet tycks ha skett till följd av att vissa arbetstagar-kategoriers och arbetsgivarnas intressen sammanfallit. Har då inte alla tjänat på detta? Har någon part eventuellt tjänat mer än den andra? Hur har denna utveckling påverkat andra gruppers situation på arbetsmarknaden? Hur påverkas jämställdheten mellan män och kvinnor av deltidarbetets utveckling?

Vi tror att detta kan vara frågor som det kan vara värt att reflektera över vid ett eventuellt ställningstagande till deltidarbetet som anställningsform. Vi skall nedan redovisa några synpunkter av betydelse i sammanhanget.

2.3.1 Deltidsarbete och arbetsfördelningen inom hemmet.

Historiskt och kulturellt bestämda värderingar om arbetsfördelningen i hemmet mellan män och kvinnor är kanske den viktigaste orsaken till den stora efterfrågan på deltidarbete. Om det föll sig naturligt för båda makarna att dela hushållsarbetet vore deltidarbete inte lika utpräglat en anställningsform för kvinnor. Att värderingarna om denna rollfördelning är djupt rotade är allmänt känt. Inte heller i någon av de intervjuer vi gjort ifrågasatte man rollfördelningen i hemmet. Förekomsten av deltidarbete gör det heller inte nödvändigt att ifrågasätta den traditionella rollfördelningen. Genom att kvinnorna tar deltidarbete blir deras krav på förvärvsarbete förenligt med en bibehållen arbetsfördelning inom hemmet. I de familjer där hustrun deltidarbetar svarar mannen för 5% av hushållsarbetet. När båda makarna arbetar heltid ökar mannens andel av hushållsarbetet till knappt 25% (SOU 1975:62).

Vill man ändra på värderingar, t ex vad gäller arbetsfördelningen inom hemmet, finns det de som hävdar att detta bör göras genom upplysning och information, andra hävdar att värderingar först och främst ändras genom att de yttre förhållandena förändras. Då det gäller rollfördelningen inom hemmet så visar en nyligen gjord ungdomsundersökning på att attityderna inte nämnvärt påverkats trots den könsrollsdebatt och den information som på senare år spridits genom film, teater och andra massmedia. Endast 6% av pojkarna och 16% av flickorna anser att både män och kvinnor skall arbeta och sköta hushåll. 25% av pojkarna och 7% av flickorna säger uttryckligen att män skall arbeta och kvinnor passa barn. Övriga har gett vaga och svårtolkade svar (Persson och Dahlgren, 1975).

Detta skulle tala för att det viktiga är att skapa de yttre betingelserna för jämlikheten. Först då torde också informationen få genomslagskraft. De yttre betingelserna i detta sammanhang är likhet i makarnas möjligheter att delta i hushållsarbetet. Genom en allmän arbetstidsförkortning skulle männens möjlighet till detta öka. Motiven för deltidarbete skulle därmed minska.

2.3.2 Deltidsarbete och samhällets ansvar för barntillsynen

En förutsättning för att båda föräldrarna skall kunna förvärvsarbeta är att barntillsynen är ordnad. Denna fråga har debatterats länge och kraven på utbyggnad av barndaghemmen omfattas av de flesta så frågan behöver inte behandlas speciellt i detta sammanhang. Det som här bör påpekas är att en ökning av deltidarbete bland småbarnsföräldrar ju innebär att behovet av barntillsynen varit bättre. Annorlunda uttryckt kan man säga att dåliga möjligheter till barntillsyn gör att många småbarnsmammor föredrar att arbeta deltid framför heltid. Genom denna lösning döljs det verkliga behovet av dag- och fritidshemsplatser.

2.3.3 Deltidsarbete och arbetsmiljö

Vi har sett att deltidarbete är vanligt inom rutinbetonade låglönearbeten. Deltidsarbete torde ha bidragit till att få folk till dessa arbeten, vilket kunde ha varit svårt om man varit tvungen att arbeta på heltid. De flesta deltidarbetare vi pratat med hade inte arbetat alls om de varit tvungna att arbeta heltid. Deltidsarbetet har troligen också bidragit till att hålla lönerna nere. Det kan noteras att deltidarbetarnas fackliga aktivitet är låg. Enligt Eriksson besökte 15% av deltidarbetarna ett fackligt möte under 1968 medan motsvarande siffra för heltidsarbetande kvinnor var 25%. Endast 51% är fackligt organiserade. (Eriksson, 1975 och Delegationen mellan män och kvinnor, 1974). De deltidarbetandes vilja att förändra arbetsmiljö och lön är troligen lägre än heltidsarbetarens eftersom deltidarbetaren inte behöver stå ut med arbetet så lång tid samtidigt som det ekonomiska beroendet inte verkar vara lika starkt som bland heltidsarbetare inom samma arbetsområde. Det relativt sett mindre beroendet av arbetet bland deltidanställda i förhållande till heltidsanställda medför sannolikt en större benägenhet för individuella lösningar än för kollektiva. Den kortare arbetstiden gör också att man orkar med arbetet bättre, arbetar hårdare när man arbetar och har därigenom ofta högre förtjänst än heltidsarbetare. En ökning av deltidarbetet kan därför medföra en splittring och därmed försvagning av arbetarkollektivet. Problembetingelserna i arbetet är med andra ord inte lika starkt framträdande bland deltidarbetarna som bland heltidsarbetarna.

Anställningsformen i sig så väl som det faktum att deltidssarbetarna skiljer sig från heltidssarbetarna i fråga om ålder och familjesituation medför en viss differentiering och olikhet inom arbetargruppen. Dessutom har deltidssarbetarna mindre kommunikation med andra till följd av bl a kortare arbetstid och arbetstid förlagd till vissa tider. Kontakten till andra arbetare är därför ofta sämre. Alla dessa förhållanden försvagar det totala arbetarkollektivet (Lysgaard, 1965). Ett svagt arbetarkollektiv är en dålig utgångspunkt om man vill ha en förbättring av arbetsvillkoren.

2.3.4 Deltidsarbete och den framtida arbetsfördelningen i samhället.

De olika arbetsuppgifterna som förekommer i ett land varierar mycket med avseende på arbetenas art. Vissa är bra både om man ser till lön och arbetsinnehåll medan andra är mycket dåliga i båda dessa avseenden. De arbeten som finns i botten på attraktivitetsskalan är ofta rutinbetonade och kräver liten utbildning, man kan lätt byta ut personer, lönen är dålig och karriärmöjligheterna små. Många av de arbeten som faller under fabriksarbetarförbundets avtalsområde är av denna art.

Med ökad utbildningsnivå och allmänt ökade krav på arbetsmiljö kan det i framtiden vara svårt att få folk till dessa dåliga jobb. Ett vanligt mönster är att utlänningar får dem. Vi har dock sett att man från företagshåll börjat se negativt på den utländska arbetskraftens höga rörlighet (Företag A och B). En annan kategori som kan tänkas fylla vakanserna till de sämsta jobben är dåligt utbildade ungdomar. Även dessa betraktas med skepsis från företagshåll pga hög frånvaro och hög rörlighet (Företag A). En tredje grupp är de gifta kvinnorna. Deras rörlighet är liten, vilket gör dem attraktiva ur arbetsgivarsynpunkt. Utifrån vad som tidigare påpekats kan en sannolik utveckling bli att de "mindre attraktiva" jobben i allt större utsträckning fylls av deltidssarbetande gifta kvinnor.

Detta kommer att öka den könsbundna ojämlikheten på arbetsmarknaden. Nu får man naturligtvis inte ha den snäva synen att man i första hand vill förhindra att kvinnor får dessa dåliga arbeten utan målet måste ju i första hand vara att få bort den typen av arbeten. Kan de i framtiden besättas med deltidssarbetande kvinnor behöver företagen dels inte förändra arbetsmiljön för att göra jobben attraktivare, dels blir de besatta med människor som har låg motivation att förändra arbetsmiljön inifrån (Se avsnitt 2.3.3).

Men det är viktigt att tillägga att om de minst attraktiva jobben försvinner och/eller betalas bättre kommer det ändå att finnas arbeten som är sämre än andra. Oavsett om deltidarbete finns eller inte är det mycket sannolikt att kvinnorna är de som får de arbeten som ligger lägst på attraktivitetsskalan. Detta beroende på att de som i regel har svårt att hävda sig på könsbundna yrkesval, dålig yrkespraktik genom långa perioder utanför arbetsmarknaden, starkare geografisk bindning än männen m m. Deras valmöjligheter är i regel snävare. Man kan ändå kanske ifrågasätta om detta är typiska kvinnofrågor. Det orättvisa är ju att vissa människor skall hamna på de "sämsta" jobben och vara kvar där hela sitt liv medan andra hela livet arbetar i välbetalda, stimulerande arbeten. Detta gäller oberoende av om det är män eller kvinnor det är fråga om. Att bryta dessa onda cirklar måste vara en viktig facklig fråga i framtiden. De som har de minst attraktiva jobben måste få ökade möjligheter till förbättringar av sin situation. Om det som regel är kvinnor bör de givetvis få del av merparten av de satsningar som bör göras. Att ange vilka vägar som man kan gå för att lösa detta faller utanför ramen för vårt arbete. Vi har med dessa påpekanden bara velat visa att jämlikheten på arbetsmarknaden mellan män och kvinnor måste lösas dels med många andra medel än arbetstidsfrågan (även om denna är viktig), dels hänger diskrimineringen mellan könen samman med den allmänna frågan om vad som leder till ojämlikhet på arbetsmarknaden.

För att sammanfatta det som hittills sagts om deltidarbete och jämlikheten mellan könen på arbetsmarknaden verkar det sannolikt att en ökning av deltidarbete verkar konserverande snarare än progressivt förändrande. Att lösa de omedelbara problemen genom att välja den på kort sikt enklaste lösningen kan försvåra mer fundamentala och viktigare förändringar. Möjligheten till deltidarbete, eller kanske snarare bristen på möjligheten för männen att delta i hushållsarbete, gör att man inte behöver förändra rollfördelningen inom familjen. Att lösa kvinnornas sysselsättningsproblem med deltidarbete gör att man inte behöver ta lika stort samhällsansvar för barntillsyn och man behöver inte heller genomföra mer djupgående förändringar inom arbetslivet. "Deltidarbete är enligt min mening det bästa medel som finns att förebygga diskrimineringen av kvinnor i arbetslivet" (Inge Döbbeling, Kvinnosektionen, IG Metall, Frankfurt).

En helt annorlunda ståndpunkt är att öka individens valfrihet så mycket som möjligt beträffande arbetstidens omfattning (Se t ex G Rehn, 1972). I några av de OECD-utredningar som behandlat frågan har man rekommenderat en ökning av deltidssarbetet. (Mallaire, 1968 och Seear, 1971). En av orsakerna till detta synes vara att man mer betonat tillväxtperspektivet än jämlikhetsperspektivet. Grundproblemet med en differentiering av arbetstiden är att det uppmuntrar till kortsiktigt bästa lösningarna. Vi har därför som en motvikt till det allmänna önskemålet om mer deltidssarbete framhållit de på längre sikt negativa effekterna. En ökning av deltidssarbetet verkar differentierande och splittrande. Detta försvagar arbetarkollektivet och förhindrar därmed önskvärda förändringar av arbetsinnehåll och lön. På grund av de rådande könsrollsvärderingarna är det i huvudsak arbetarkvinnor som missgynnas av detta. Deltidssarbete motverkar med andra ord de processer som kan leda till en ökad jämlikhet mellan könen.

Vill man skapa ökad jämlikhet och generellt sett förbättringar av arbetsvillkoren bör man i första hand eftersträva likhet på arbetsmarknaden och inte differentiering. Ved detta talar för är att en generell arbetstidsförkortning är viktigare än en ökning av deltidssarbetet.

3. HEMARBETE

Hemarbete definieras i AFA:s Försäkringsbesked 1973 (sid 6) sålunda:

Hemarbetare varmed i detta försäkringsbesked förstås arbetstagare, som är anställd för att i sitt hem eller eljest i av honom själv disponerad lokal utföra arbete åt rörelseidkare.

I Arbetarskyddsstyrelsens Råd och anvisningar angående hemindustriellt arbete finner man följande definition:

Med hemindustriellt arbete avses sådant hantverks- eller industriellt arbete, som arbetsgivare i och för sin yrkesmässiga verksamhet uppdrar åt arbetstagare att utföra och som av denne eller medlem av hans familj utförs i arbetstagarens hem eller på annan plats, som av honom bestäms.

3.1 Företagsbesök

Företag D (samhällsägt).

Företaget växte fram som ett alternativ till den priskonkurrens och det monopol på marknaden som fanns. I dag finns 1 200 anställda. Företaget är organiserat i divisioner som fungerar som resultatenheter. På orten finns 169 anställda på heltid och 48 på deltid.

Därutöver finns i dag 680 registrerade hemarbetare. Tjugo procent av produktionen är hemarbete och behovet av hemarbete har orsakats av brister i maskinparken.

Platschefen säger att det är oklart enligt arbetsrätten om hemarbetare skall betraktas som anställda. Ett halvt dussin tillfrågade jurister har gett olika svar, säger han.

"Vi är ett affärsdrivande företag", säger platschefen, "varför möjligheter-na att höja lönen för hemarbete är små. Produkterna tål helt enkelt inte mer. Vi har i stället börjat att intressera oss för nya maskininvesteringar". Riksdagen tog en lag om kontroll av sterila engångsartiklar i mitten av maj 1975, vilket innebär att en betryggande hygienisk miljö måste etableras och detta omöjliggör hemarbete. Denna lag kom inte oväntat, varför företaget varit igång med olika maskinprojekt under de gångna åren. Med andra ord är man inte beroende längre av hemarbete. Utbytbarheten fungerar.

Femton procent av produktionen berörs inte av denna nya lag.

Företagets konkurrenskraft har byggts på hemarbete och inte på rationalisering.

Löneersättning för hemarbete baserar sig inte på tidsstudier. Företagsrepresentanten ville på direkt fråga inte upplysa om vilka beräkningsgrunder som gällde för styckepriiset. "Jag måste rådgöra med mina medarbetare för att besvara frågan".

Vi diskuterade med en grupp hemarbetare på fem personer. Tre var i sextioårsåldern och två i trettiårsåldern med barn.

Lönenivån varierade kraftigt med arbetsuppgifterna. En spännvidd mellan 6-7 kr/timme upp till 17 kr/timme fanns. Motivet för den högre lönen är att utrymmeskrävande artiklar ersätts bättre. Hemarbetarna hämtar själva sitt material. Motivet för att ta hemarbete var bl a önskan att vara hemma hos barnen, sjukpension m m. Om företaget vid en avveckling av hemarbete skulle erbjuda möjligheter till deltidsarbete fanns en viss oro för arbetstakten i fabriken. En annan begränsande faktor är transportproblemen till fabriken. Hemarbetarna bor med en radie på 4 mil ifrån företaget. Den ansvarige för fördelningen av hemarbete säger att de har "stått till pass" och funnit sig i ojämna arbetsbelastning. De har hela tiden fungerat lojalt med företaget. Hemarbetarna å sin sida menade att eftersom det hela var en frivillig insats från deras sida så skulle man inte klaga, samtidigt som lönen kanske kunde vara högre.

De flesta hemarbetare låg under skattegränsen. Företaget betalade inte in skatt.

FÖRETAG E

Detta företag har expanderat kraftigt under den senaste 15-årsperioden. Detta kan illustreras i utbyggnaden av fabriksytan:

1963	1967	1975	1980
6 000 kvm	17 000 kvm	21 000 kvm	31 000 kvm

Företaget producerar till 75 % plastdetaljer och det finns 600 kollektiv-anställda och 100 tjänstemän. Under den kraftiga expansionsperioden fanns även en kraftig nedgång, beroende på lågkonjunkturen i början av 1970-talet. Det slog hårt på företagets planering och det är i detta sammanhang behovet av hemarbete kommer in. Det är viktigt att värna om sysselsättningen för de fast anställda och som ett utjämningsinstrument kan då hemarbetet fungera. En buffert att ta till vid konjunkturvariationer. Arbetsformerna är tvåskiftsarbete och ständigt nattskift varvid det är lättare att rekrytera folk till nattskiften. Produktionsprocessen i företaget kräver att den är igång dygnet runt eftersom det är dyra igångkörningskostnader. 50 % av de anställda i produktionen är nattarbetare. "Vi har valt modellen med nattarbete för att klara konjunkturerna istället för att använda övertid", säger verkställande direktören. På natten finns inte fasta arbetsplatser vid maskinerna utan det förekommer jobrotation. Nattarbetet används som komplement till ex vid ett verktygshaveri på dagen och vid produktionstoppar sätts övertidsarbete in.

Hemarbetet är i första hand ett efterbearbetningsarbete, gradning och putsning. Det krävs inga andra verktyg än en vanlig kniv. Under hela perioden sedan företagets existens har det funnits hemarbete. Maximalt har drygt 100 personer varit registrerade och i dagsläget är åttio registrerade, varav fem är män.

I nedgångsperioden hade företaget inga hemarbetare. Rekryteringen av hemarbetare har gått genom de anställda på företaget och ingen direkt drive har förekommit. Lönesystemet på företaget är baserat på fast lön för 2/3 av personalen och blandackord för 1/3. Blandackordet innehåller en ackordsdel på 60 % och resten är fast lön.

För hemarbete gäller raka ackord och de är beräknade på 90 % av förtjänstläget i fabriken efter tidsstudier. Detta är ett policybeslut på företaget som anser att hemarbetare inte skall ha mer betalt än människor som går till fabriken. Resor till och från arbetet t ex slipper de hemarbetande ifrån. Det innebär bl a att de får hämta material själva.

Ett annat sätt företaget använder för att balansera konjunktursvängningar är att lägga ut en del av produktionen på underleverantörer. På vår fråga om vad som händer med underleverantörerna vid lågkonjunktur säger man:

"När det gäller ansvaret för ekonomiska rådgivare och finansiärer till underleverantörer så innebär det att vi inte kan engagera oss ö mer än 25% i ett företag", säger platschefen. "Finansiärerna skulle undra vad vi egentligen var för ett företag om vi överskred dessa gränser".

Företaget har ingen uppfattning om vad de hemarbetande förtjänar. Den tekniska utvecklingen kommer att innebära att vissa arbetsmoment för hemarbete kommer att försvinna på sikt. Företagsledningen menar att man sitter fast i den teknik som används idag i fabriken. På längre sikt kan det innebära att ett mer innehållsrikt arbete kan utvecklas, s k arbetsutvidgning. Vi kan tänka oss att ta in robotar på vissa arbetsmoment. En person kan i framtiden svara för 5-10 maskiner och dessa kan dras ihop i en panel där övervakningsuppgifter blir de dominerande arbetsinslagen. Det innebär att den fysiska ansträngningen ersätts av en psykisk ansträngning. Denna automatiseringsprocess är inte klar inom en 10-årsperiod.

Vad det gäller deltidarbete vill företaget ha ett fast schema. Man har tidigare experimenterat med att låta de olika deltidanställda själva tillsammans göra upp arbetsprogram. Detta har inte fungerat.

En allmän attityd från företagsledningen var att det är viktigt med ökade kontakter med fackföreningen. Det har kommit så många nya lagar på arbetsmarknaden att det är viktigt att öka kommunikationen. Å andra sidan innebär detta ingenting i realiteten. Vi har upptäckt att vi i 10 år har gjort på ett visst sätt och brutit mot en lag. Det kommer att fungera på samma sätt i framtiden.

Detta med att klubbordföranden skall ha tolkningsföreträde enligt arbetsrättskommitténs betänkande uppfattar företagsledningen inte som något reellt.

Vid en diskussion med den ansvarige för fördelningen av hemarbete framkom det att mycken kritik riktades mot vissa arbetsuppgifter. Man ansåg emellertid inte att det var lönt att föra den här kritiken vidare. Företagsledningens attityd var "att om inte det passar så finns det gott om folk som vill göra det arbetet". Det är helt och hållet ekonomiska resonemang som ligger bakom att hemarbete användes. Det skulle vara dyrbarare att genomföra detta arbete inne i fabriken.

Vi samtalade med åtta hemarbetare vid företaget. Alla var i åldern 45-60 år, varav sex kvinnor och två män.

Lönenivån varierar och arbetsuppgifterna förändras av olika orsaker exempelvis ett arbetsmoment som tidigare krävde gradning på ett ställe har nu gradning på tre ställen vilket innebär att halva timpenningen mot den tidigare uppnås.

Vidare leder växlande kvalitet på arbetsmaterial till stora variationer i lön. Större noggrannhet än vad kvalitetskontrollen kräver ger lägre utbyte i lön. Företaget varslar inte i tid vid nedgång i tillgången på arbetsuppgifter. Detta skapar svårigheter i dagsrutinen för individen. Hemarbetarna har inte fått information om sina rättigheter och skyldigheter. En av orsakerna till variationerna i lönen beror på lönekonstruktionen: raka ackord utan fast del.

Företaget är den som ensidigt sätter priser. Ingen kommunikation med hemarbetare förekommer. "Jag känner mig inte mindervärdig som hemmafru eller som arbetslös men jag har kommit att känna mig mindervärdig som hemarbetare på detta företag. Det sätt på vilket man prissätter mitt arbete har fått mig att kraftigt reagera och protestera. Mina möjligheter att nå något reellt resultat är emellertid små. Men det är viktigt att klaga." Detta uttalades av en hemmafru som visade på en övertygelse om att det var viktigt att kollektivt förbättra de hemarbetandes villkor.

Det fanns bland de olika hemarbetarna stora olikheter i förmågan att hävda sina intressen. En sjukpensionär, som under diskussionen informerades om att det förekommer planer på att ta in en maskin som skulle utföra det hemarbete som idag göres, reagerade uppgivet. "Då blir man snart arbetslös". Det framkom vidare oklarheter vad gäller möjligheter att göra avdrag för upplåtande av arbetslokal vid deklaration. Det finns ingen praxis på detta område. Någon hade fått avdraget beviljat. En annan hade fått avslag. Vad gäller anställningsskydd enligt Åmanska lagen var det oklarheter. En annan anmärkningsvärd reaktion från hemarbetarna var att oklarhet rådde om de hade rätt att vara med i fackföreningen, bl a att det skulle finnas någon nedre gräns för inkomst. Klubbordföranden vid företaget som deltog i diskussionen lovade att ställa sig till förfogande en fast tid i veckan för information. Vidare skulle all information som de övriga anställda på företaget delgavs vidarebefordras till hemarbetarna.

FÖRETAG F

Företaget är lokaliserat i en glesbygd och ingår i en större koncern. Alfa-Laval och Electrolux är de största kunderna och tar 50 % av produktionen. Företaget står inför en kraftig expansion då fabriksytan skall fördubblas. Idag finns 210 anställda.

Förra året fanns åttiotre personer registrerade för hemarbete mot för närvarande nitton. Hemarbetarna betraktas inte som anställda av företaget.

En aktiv industrikommitté finns i kommunen och företaget känner det som en risk att bli den enda fabriken som får garantera sysselsättningen. Företaget har tidlön på grund av kvalitetskrav i produktionen. Var sjätte vecka hålls ett s k informationsmöte, som ägnas två dagar då varje produkt går igenom och en s k nollplan fastställs. Det innebär att ett produktionsprogram fastlägges och motiven för dessa informationsmöten från företagsledningen är att ge en morot till de anställda samt att informera och ge en bättre helhetsbild av den produkt de arbetar med. Nollplanen blir ett slags tävlingsmoment. Det är möjligt att göra kostnadsjämförelser mot nollplanen.

Vid ett besök i fabriken konstaterades att på varje maskin fanns uppsatt ett s k formkort. Exempel!

Formkort sprutor

Nollplan: 255/skift

	12/5		13/5		14/5	
	fm	em	fm	em	fm	em
Person A	230		228		232	
Person B		187		208		205

Detta visar att person A har större arbetstakt än person B. Ingen kommer dock upp i nollplanens nivå.

Företagsledningen informerade om att lönerna var 54% av de totala produktionskostnaderna. Vad gäller framtiden menade man att fackföreningen inte kunde komma in och ge synpunkter på ordermottagning eller dylikt. Det var alltför komplicerade frågor. Man ville hålla kvar informationssystemen på den nivå de var idag. Produktionschefen menade att det blev en produktivitets-sänkning vid övergång till tidlön. En ökad tendens till tidlön i näringslivet är att vänta. Nollplanen är det styrinstrument med vilket företaget vill kompensera denna förlust. De anställda i fabriken hade en lön på 14:75 kr/tim. Det ansågs som underbetalt. I en fabrik belägen ca 2 mil ifrån låg lönen på 20:- i timmen. Nackdelen med det företaget var att där fanns 3-skift. Här arbetade man i 2-skift. De låga lönerna kunde förklaras av att det fanns dåligt med arbete i denna glesbygd. Det är alltså dålig lön på grund av att det är gott om arbetskraft. En yngre anställd vid en maskin delade arbetet på deltid med sin fru. Han arbetade två dagar i veckan och passade sedan barn. Det är dåligt med barnpassningen i samhället. Vad gäller nollplanen uppfattades den som ett pådrivningssystem. Det var klara tecken till missnöje med fackets acceptering av denna prestationsmätning. "Vad händer med oss om vi inte uppfyller nollplanen". "Det finns ont om jobb".

Det framkom att företaget hade etablerat ett informellt kontaktnät med kommunstyrelsen varför inga skrivna protokoll fanns när det gäller företagets expansion och dylikt. VD sitter i kommunens industrinämnd.

Företaget samlade hemarbetarna i en fabrik men då sade facket nej och menade att detta inte kunde betraktas som hemarbete.

Vi samtalade med sex hemarbetare. En kvinna i trettioårsåldern med barn fanns med och de övriga var i femtio till sextioårsåldern. En man var den dominerande vid de synpunkter som framfördes.

Lönen för hemarbete var ca 3-4 kr/tim och uppåt. Flera menade att man var utnyttjad utav den situation som gällde för en glesbygd. Vid kritik mot hemarbete som t ex Metall framförde i Bengtsfors innebar detta att företaget lade ner verksamheten med hemarbete. Detta är en svår problemställning.

Hemarbetarna kände dåligt till vilka utgifter för inkomstens förvärvande som är avdragsgilla.

3.2 Hemarbetets orsaker

Beträffande hemarbetets omfattning och utveckling i Sverige under de senaste åren är kunskaperna mycket bristfälliga. Vi vet inte hur många hemarbetare det finns. Naturligtvis vet vi då inte heller hur utvecklingen varit. Ingen offentlig statistik eller specialundersökning som ger svar på detta har kommit till vår kännedom.

En sammanställning som Svenska Fabriksarbetareförbundet gjort uppskattar antalet hemarbetare inom förbundets avtalsområde till cirka 1.250 år 1973, vilket troligen är en underskattning. (Åtminstone ett av de företag vi besökt finns ej med i sammanställningen). En systematisk och tillförlitlig uppskattning av hur många hemarbetare som finns i landet vore enligt vår mening en angelägen uppgift.

Varför har man då hemarbete? Låt oss börja med att se på problemet ur arbetsgivarnas perspektiv. Våra industribesök har visat att ett av motiven är att genom hemarbete erhålla en "buffertarbetskraft" som får ta de sysselsättningsmässiga stötarna av variationer i företagens efterfrågan på arbetskraft. När man har behov av mycket arbetskraft lägger man ut mera på hemarbete.

Att ha en buffertarbetsstyrka av detta slag har naturligtvis i första hand sina ekonomiska motiv. Skulle man tvingas permittera och återanställa dem som arbetar i fabriken vid konjunkturväxlingarna ökade otvivelaktigt lönekostnaderna till följd av kraven på permitteringslöner etc. Ökade lagerkostnader är en annan tänkbar effekt. Man riskerar också att personalomsättningen skulle öka, vilket medför ökade lönekostnader.

Hemarbetet har även andra påtagliga ekonomiska fördelar för arbetsgivaren. Man slipper lokalkostnaderna. (Ett klart uttalat argument på företag F där man hade alltför ont om utrymme för det expanderande företaget). Hemarbete betalas lågt. De av hemarbetarna uppgivna timlönerna har i samtliga fall legat betydligt under vad man tjänat i fabriken för motsvarande typ av arbete. Man har från arbetsgivarens sida oftast inte heller behövt ta på sig kostnaderna för frakt av varorna mellan hemmet och fabriken.

Om vi ser situationen utifrån hemarbetarnas synpunkt finner vi också här det ekonomiska motivet som starkt framträdande. Det är i huvudsak av ekonomiska skäl man tar hemarbete. I många fall spelar inkomsterna från hemarbetet en avgörande roll i hushållets ekonomi. En kvinna i 40-årsåldern uppgav att hon förra året tjänat 20 000 kr på hemarbete. Hennes man hade då också hjälpt till. Den genomsnittliga timförtjänsten uppskattade hon till 6 kr. Ett annat gift par uppgav att man i bland fått arbeta både lördag och söndag för att tjäna tillräckligt mycket och för att kunna hålla leveranstiderna.

"Hobbymotivet" som ofta nämndes från arbetsgivarsidan togs även någon gång upp av de hemarbetande, men vår bestämda uppfattning är att man inte sitter hemma och i sin anletes svett trycker ut hål i plastbitar för att man tycker att det är roligt. Inte heller tror vi att hela familjen samlas kring köksbordet och med elektriskt uppvärmda knivar skär gummi tills röken står tät i rummet bara för nöjes skull.

Varför tar man då inte något annat arbete framför hemarbete? För det första gäller ofta att man inte kan få annat arbete. Orsakerna till detta kan vara att man bor så avsides att man har svårt att komma till och från de platser där arbete finns eller att det är ont om arbeten på den plats där man bor. Det bör nämnas att hemarbetarna, i likhet med deltidsarbetarna, oftast är kvinnor. Önskan att vara hemma hos barnen hela dagen är ett motiv som uppgivits. I några fall har vi stött på äldre personer som av olika skäl troligen är handikappade på den öppna arbetsmarknaden. Det generella intrycket är emellertid att om reella sysselsättningsmöjligheter och barnpassningsmöjligheter existerat hade många av dem som nu är hemarbetare valt en annan anställningsform.

För att underlätta övergången in i arbetslivet för människor som idag bedriver hemarbete kan de anpassningsgrupper som diskuteras inom ramen för lagen om anställningsfrämjande åtgärder vara ett nödvändigt stöd. (se vidare avsnitt 4.3). Den viktiga frågan om arbetsformerna och resurser till dessa anpassningsgrupper måste då uppmärksammas liksom kraven från de hemarbetande människorna.

3.3 Några synpunkter på hemarbete och dess konsekvenser

Hur är hemarbete möjligt på de villkor som råder?

För att besvara denna fråga måste man betrakta relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare som en konflikt. Båda parterna vill ha ut så mycket som möjligt av varandra. Utfallet av denna bytesrelation bestäms av styrkeförhållandena. Låt oss titta lite närmare på detta i relationen mellan hemarbetarna och deras arbetsgivare.

Här är det alldeles uppenbart att hemarbetarna är maktlösa och arbetsgivarna starka. Styrkeförhållandena är betydligt ojämnare än på arbetsmarknaden i övrigt. Som uttryck för detta kan nämnas att arbetsgivaren ensidigt fastställer priset på arbete som i samtliga fall varit raka ackord. Hemarbetaren får leverera sina varor och begära mer arbete och finns då inget arbete får han/hon vänta tills man har något att ge honom/henne. Man har små möjligheter att påverka vilka arbeten man får och inga garantier ges för en jämn sysselsättning vilket i sin tur medför ojämnheter i förtjänsten.

Bland de faktorer som gör hemarbetarna så svaga kan för det första nämnas den klassiska relationen mellan utbud och efterfrågan. Eftersom det inte finns andra arbeten att få på orten för den typ av arbetskraft det gäller, står det många i kö och vill ha hemarbete. Klagar man och vägrar ta en viss arbetsuppgift finns oftast någon annan som är beredd att hoppa in och göra jobbet. Varje företag vi besökt har namn och adress på betydligt fler hemarbetare än dem som för tillfället sysselsättes.

Den andra faktorn är att hemarbetarna är oorganiserade och de har inga kontakter med varandra. De hemarbetare vi kallat samman till gruppdiskussioner kände inte varandra och visste inte vilka eller hur många som höll på med hemarbete. De tillhör alltså inget arbetarkollektiv. Inte heller är man fackligt organiserad. Ingen förhandlar om deras löner eller anställningsförhållanden. Denna brist på kommunikation gör att man inte vet hur andra har det och man får svårt att upptäcka orättvisor och se möjligheter till förändringar.

Det som stärker arbetsgivarens ställning är alltså att han har att göra med enskilda individer och inte kollektiv. Hemarbetarnas ställning är ju också svag till följd av att deras arbete är ofta utbytbart mot maskiner eller kan utföras i fabriken. Företag D är exempel på företag som successivt fört över olika arbetsmoment från hemarbete till fabriken där maskiner gör jobbet.

Resultatet av denna maktrelation har alltså blivit ett ojämnt utbyte mellan hemarbetarna och arbetsgivarna. Hemarbetarna har fått utföra okvalificerade arbeten till låg lön och stor otrygghet. Arbetsgivarna har sluppit kostnader för rationalisering och kan hålla en jämn sysselsättning trots konjunktur- och säsongsfuktuationer samt fått arbete utfört till ett billigt pris.

Att hemarbetare är en maktsvag grupp som utnyttjas av arbetsgivarna understryks också av en analys av läget i Italien från år 1973 uppsatsen "Articolazione produttiva, composizione di classe e unitá operaia" av Sergio Garavini, som finns tryckt i ett nummer av tidskriften Rassegna sindacale quaderni som ägnas åt temat hemarbete (nr 44-45, september - december 1973). Garavini framhåller tre skäl för att bekämpa hemarbete. För det första innebär hemarbete att arbetarna isoleras från varandra. För det andra försämrar hemarbetet förbindelserna mellan arbetsgivare och arbetare; arbetaren kommer bara i kontakt med den som förmedlar hemarbetet. För det tredje kan företaget utöva utpressning på arbetare som ställer krav på högre löner eller bättre arbetsförhållanden. Det är erfarenheter som stämmer med våra egna observationer.

Hur är det juridiskt möjligt att utnyttja arbetskraft på detta sätt som nu sker? Täcks inte hemarbetarna av de nya lagarna för arbetslivet eller är det så att de inte efterföljs? Dessa och andra juridiska frågor berörs i nästa kapitel.

4. NYA LAGAR FÖR ARBETSLIVET

4.1 Några problem

Nya viktiga lagar på arbetsrättens område trädde i kraft den 1 juli 1974. (Se Lunning, 1974). Bland dem märks.

- lagen om anställningsskydd
- lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Lagstiftningen syftar till att förbättra förhållanden inom arbetslivet. Vi vill mot bakgrund av de företagsbesök vi gjort för utredningsarbetet kommentera några problemställningar som aktualiserats:

- Föreligger ett anställningsförhållande mellan arbetsgivare och hemarbetare som parter?
- Hur beräknas anställningstidens längd för deltidсанställda?
- Hur är principerna för permittering för deltidсанställda?
- Vilka principer gäller för varsel vid driftsinskränkning?

4.2. Lagen om anställningsskydd

Föreligger ett anställningsförhållande mellan arbetsgivare och hemarbetare som parter?

Lagen gäller i princip alla anställningsförhållanden i allmän eller enskild tjänst. Den gör inte skillnad mellan olika yrkesgrupper och gäller lika för organiserade och oorganiserade. Även arbetstagare i deltidсанarbete och hemarbete berörs. För lagens tillämpning krävs att det föreligger ett anställningsförhållande med arbetsgivare och arbetstagare som parter. Ledning för frågan om vem som skall anses som arbetstagare bör hämtas från det s k civilrättsliga arbetstagarbegreppet, sådant detta har kommit till uttryck i rättspraxis? En jämförelse kan fås genom att studera de avgöranden som fällts av försäkringsdomstolen beträffande olika yrkesgrupper, bl a hemarbetare.

De redovisas i publikationen Försäkringsdomstolens domar för åren 1961 - 1970. Det är emellertid oklart om arbetstagarbegreppet inom socialförsäkringen helt överensstämmer med de civilrättsliga.

Det finns emellertid flera domar från försäkringsdomstolen, som entydigt fastslår att hemarbete är att betrakta som ett anställningsförhållande. (se försäkringsdomstolen referat 1961-1965, s. 106-107, 202-203; försäkringsdomstolen referat 1966-1970, s. 183-185).

Beställningsavtalets formella natur torde inte tillmätas avgörande betydelse då det gäller att bedöma om ett anställningsförhållande föreligger eller ej. Föreligger exempelvis personlig arbetskyldighet för den ena parten och är det motparten som anvisar det arbete som skall utföras, kontrollerar arbetet tillhandahåller råvara etc. samt beräknar priset på utfört arbete anses det i rättspraxis - Dom nr 3 AD 1974 - är ett tecken på att ett anställningsförhållande föreligger.

Samtliga dessa villkor måste anses gälla vid de företagsbesök vi gjort.

"Hemarbetarna har under hela tiden stått till pass och funnit sig i ojämna arbetsbelastning. De har varit lojala med företaget". (Företag D)

"Om det inte passar hemarbetarna att göra det arbete vi tilldelar dem finns det gott om folk som vill göra arbete". (E).

"Om hemarbetarna för fram krav som t ex Metall gjorde i Bengtsfors måste företaget lägga ner verksamheten med hemarbete". (F).

I reservationen till arbetsrättskommittens betänkande om demokrati på arbetsplatsen från LO/TCO uttrycks ett behov av en analys av arbetstagarbegreppet.

"Som en närliggande möjlighet framstår emellertid också att utvidga det arbetstagarbegrepp som Arbetsdomstolen hittills använt. Detta torde alltjämt vara något snävare än det som Högsta Domstolen och framför allt Försäkringsdomstolen tillämpar".

I sitt remissvar till arbetsrättskommitténs betänkande preciserar LO ytterligare angelägenheten av en fördjupad analys av arbetstagarbegreppet. "Efter anställningsskyddslagens tillkomst har problemen ökat. En rad arbetsuppgifter som normalt utförs av arbetstagare, ges ett annat juridiskt innehåll i uppenbart syfte att undgå ett lagenligt och avtalsenligt arbetsgivaransvar."

"För att förhindra att arbetsgivaransvaret kringgås med hjälp av konstruerade uppdragsförhållanden, är det nödvändigt att införa ett regelsystem, som skärper kontrollen".

En arbetargrupp i departementen beräknas under hösten 1975 presentera en översyn av arbetstagarbegreppet.

Hur beräknas anställningstidens längd för deltidsanställda?

Frågeställningen aktualiseras av att vi noterat några olika modeller för deltidsarbete. (Jfr företag A och B ovan)

Anställningens art eller omfattning saknar betydelse vid bestämmande av anställningstid. Arbetstagaren får tillgodoräkna sig varje dag då ett anställningsförhållande har förelegat, oberoende av om han då utfört arbete eller ej eller om arbetet har utförts på heltid eller deltid etc.

Särskilda problem kan uppkomma vid arbete som återkommer vid jämna perioder, t ex då arbetstagaren tjänstgör endast vissa dagar i veckan eller vissa perioder på året - nämligen om mellanliggande dagar skall få räknas som anställningstid eller om ett nytt anställningsförhållande skall anses föreligga varje gång. Kan arbetstagaren säga nej till ett erbjudande om arbete tyder det på att ett icke sammanhängande anställningsförhållande föreligger med påföljd att mellanliggande dagar inte utgör anställningstid. Är arbetstagaren däremot skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande ligger en motsatt slutsats närmast till hands.

På företag B kommer de anställda själva överens om fördelningen av arbetstid. Här fanns inga fasta skiftscheman. Om anställningsförhållande skall anses vara sammanhängande eller ej kan vara viktigt att uppmärksamma vid denna modell.

Anställningstidens längd får också en avgörande betydelse då det gäller att fastställa turordning mellan arbetstagare vid uppsägning på grund av arbetsbrist, vid permittering, och vid återanställning. Arbetstagares plats i turordning bestämmes med utgångspunkt från hans sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid och vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Detta kan vara värt att uppmärksamma med hänsyn till uttalade uppfattningar bland personalansvariga bland annat att:

"De yngre anställda kring 20-årsåldern har en högre relativ frekvens vid frånvaro pga sjukdom än personer i 40-årsåldern. Det finns ett större ansvar bland de äldre anställda". (Företag A)

"Vi föredrar att anställa kvinnor i 40-års åldern. Ensamstående mödrar med barn vill vi inte ha fler av i vår kvot". (Företag B).

Hur är principerna för permittering för deltidсанställda?

En permittering i ordets arbetsrättsliga bemärkelse innebär ett tillfälligt avbrytande av arbetet med därav följande löneinsknipning etc. Permitteringen kan bero på bristande orderingång etc. Vad först gäller frågan om permittering över huvud taget får tillgripas, synes arbetsdomstolen som en grundläggande förutsättning kräva, att löneformen är sådan att lönen är beroende av den faktiskt arbetande tiden eller omfattningen av det arbete som utförs. Arbetsdomstolen synes ha utgått från principen att i varje fall timavlönade arbetstagare kan permitteras vid arbetsbrist och även vid ackordsarbete torde permittering vara tillåten.

Arbetstagare som varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår har rätt till lön och andra anställningsförmåner för överskjutande permitteringstid. Tvåveckorsregeln innebär att arbetstagaren får rätt till lön när två veckor har förflutit från det att permitteringen började. Under dessa två första veckor kan arbetstagaren istället vara berättigad till permitteringslön enligt ett särskilt avtal om sådan lön som gäller på arbetsmarknaden, respektive till arbetslöshetsersättning.

Inskränkningar i ersättningsrätten vid deltidarbete (se cirkulär från arbetslöshetskassan) till högst 50 dagar motiveras av att partiell arbetslöshet bör undvikas vid deltidarbete i kombination med ersättning från arbetslöshetsförsäkringen under en längre period. "Det är viktigt att en bevakningsrutin utvecklas för kontroll av att lagen om anställningsskydd berättigar till lön". S k korttidsarbete faller under begreppet permittering, i varje fall såvida inte korttidsarbetet är rent tillfälligt.

Vid vårt besök vid andelstväteriet (C) reglerades arbetstiden mellan 4-5,5 timmar i perioder på 2-3 veckor. Om detta kan betraktas som tillfälligt är oklart. Skulle det inte betraktas som tillfälligt innebär det att arbetstagaren är berättigad till ersättning för partiell permittering motsvarande 0,5 timmars lön per dag.

4.3 Lagen om anställningsfrämjande åtgärder

Vilka principer gäller för varsel vid driftsinskränkning?

Arbetsgivare skall varsla länsarbetsnämnd om driftsinskränkningar som rör minst fem anställda. Varselskyldighet föreligger inte endast vid uppsägningar utan också vid permitteringar och fall då fortsatt anställning inte kan erbjudas. Gäller det mera betydande driftsinskränkning inrättas samrådsgrupper med företrädare för arbetsgivaren, de anställda, länsarbetsnämnd och kommunen.

Samrådsgruppens uppgift är framförallt att söka underlätta driftsinskränkningen så att den genomförs med minsta möjliga skadeverkningar för de anställda. Regler om informationsskyldighet till länsarbetsnämnd och åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga syftar till att understödja trepartssamverkan mellan arbetsgivare, arbetsförmedling och fackliga organisationer. Instrumentet är här de s k anpassningsgrupperna som har kommit till stånd framförallt på större och medelstora arbetsplatser.

Vid några av de företag vi besökte aktualiserades denna problemställning på lite olika sätt:

"Vi har börjat intressera oss för nya maskininvesteringar och Riksdagen antog en lag i mitten av maj om kontroll av vissa engångsartiklar. Detta innebär att en betryggande hygienisk miljö måste etableras, som omöjliggör hemarbete. Denna lag kom inte oväntat, varför vi varit igång med olika maskinprojekt under de senaste åren. Med andra ord är vi inte beroende av hemarbete så länge till".

(Platschefen på D)

"Om företaget vid en avveckling av hemarbetet skulle erbjuda mig ett deltidarbete är jag orolig för arbetstakten i fabriken. Hur ska jag få ta mig till fabriken? Jag har ingen bil och det är dåligt med kommunikationer?"

(Hemarbetare på D)

"Den tekniska utvecklingen kommer att innebära att vissa arbetsuppgifter vi i dag har på hemarbete kommer att försvinna".

(Platschefen företag E)

"Om företaget tar in maskiner som gör mitt arbete, kommer jag att bli arbetslös då?"

(Sjukpensionär-Hemarbetare vid E)

"Vi har en aktiv industrikommitté här i kommun. Men vi känner nu när vi expanderar att vi blir alltför dominerande vad gäller garanti för sysselsättningen. Vi har etablerat ett informellt kontaktnät med kommunstyrelsen när det gäller företagets expansion".

(Produktionschef företag F)

"Vi har lägsta nivå på lönerna här i fabriken. Det beror på att det är en glesbygd och att det finns gott om arbetskraft. Jag delar deltidarbetet med min fru. Det finns ingen barnpassning här att tala om".

(Deltidsarbetare F)

"Jag har 4:- per timme i lön för mitt hemarbete. Vi utnyttjas av företaget av den situationen att vi ligger i en glesbygd".

(Hemarbetare F)

Den kommunala planeringen är i detta sammanhang central. Sysselsättningsutredningen har inom sin planeringsgrupp uppmärksammat behovet av en aktiv åtgärdsinriktad sysselsättningsplanering. Den existerar inte vare sig i fråga om egna aktiviteter och när det gäller näringslivets inom kommunen. Här måste en avsevärd upprustning ske. Likaså på länsnivå måste en bättre planering utvecklas, närmare knuten till länsarbetsnämnder och länsstyrelser. Alltså en aktiv planering och inte bara en analys av situationen, som nu sker. "Precis som vi har finansplaner bör vi få sysselsättningsplaner både årliga och långsiktiga". (Se Lena Askling, 1975)

En planering som vilar på alltför många osäkerheter tvingas utveckla buffertsystem för att klara oväntade förändringar. Buffertsystem är ett uttryck för att vissa faktorer i planeringen inte går att kontrollera, konjunkturer etc. men också att en problemanalys med utgångspunkt i olika intressegruppers problem och önskemål saknas. (Se Maunsbach och Mårtensson, 1975)

Vad gäller speciellt deltid- och hemarbetets innehåll och omfattning så är buffertfunktionen uppenbar i flera av de företag vi besökt.

4.4. Lagen om demokrati på arbetsplatsen

Den tekniska utvecklingen har en genomgripande effekt på arbetslivets förutsättningar. Strukturuomvandlingen innebär att ständigt vissa grupper får se sina resurser förlora sitt värde och andra röner en ökande efterfrågan. I princip kan man säga att ju större utbytbarhet mot maskiner de anställda har desto svårare har de att hävda sina anspråk. (Se företagsbesök D).

Den nya förhandlingsrätten i arbetsrättskommitténs förslag om demokrati på arbetsplatsen innebär att om den lokala arbetstagarparten begär, är arbetsgivaren skyldig att förhandla i varje fråga som rör förhållandet mellan honom och arbetstagare. Här görs ingen begränsning när det gäller förhandlingsämne. Förhandlingskyldigheten omfattar såväl individuella fall, frågor rörande produktion, affärs- och arbetsledning eller dylikt oberoende av på vilken nivå i företagen besluten skall fattas.

Detta kräver en kompetensuppbyggnad på lokal facklig nivå för att arbetstagsidans intressen ska få genomslagskraft i förhandlingar och att förstå hur den kommunala planeringen återverkar på den egna arbetssituationen (utbyggnad av daghem e d) liksom att öka individens möjligheter till mer kvalificerade arbetsuppgifter (arbetsorganisationens utformning e d) blir viktiga motiv för utbildningsinsatser på lokal facklig nivå.

4.5 Hemarbetarnas rättsliga ställning

Vid våra industribesök fann vi att det genomgående råder stor oklarhet om vilka rättigheter och skyldigheter som juridiskt påvilar hemarbetare och deras uppdragsgivare. De nya lagarna för arbetslivet har inte trängt igenom i praxis ännu. Oklarheten om den nya lagstiftningens innebörd utnyttjas otvivelaktigt till nackdel för hemarbetarna, som är den resurs-svaga parten.

Ett extremfall redovisas i Fabriksarbetaren nr 4 1973: företaget SUFA i Forshaga, som gick in för att betrakta hemarbetarna som egna företagare. "Avtal och lagar som arbetarrörelsen drivit igenom sätts därvid ur spel - t ex Åhmanska utredningen, arbetsmiljöutredningen, paragraf 32-utredningen. Vi får räkna med att fler företag kan följa SUFAs exempel" (a.a., s.15).

Hemarbetarna är f n helt oorganiserade (bland annat beroende på de nu gällande försäkringsbestämmelserna) och har ingen effektiv kontakt sinsemellan. Hemarbetarna utgör inte ännu något arbetarkollektiv. När det gäller hemarbetarna, kan man konstatera att man knappast kan förvänta sig att denna resurssvaga grupp på eget initiativ skall kunna lösa de problem som hänger samman med t ex lagen om anställningsskydd. Här krävs det aktiviteter från fackföreningshåll.

I vilken utsträckning som den existerande lagstiftningen kan skydda hemarbetarna är inte helt klart för närvarande. En särskild utredning på denna punkt skulle behövas.

I en sådan utredning skulle man också kunna göra en jämförelse med förhållandena i Västtyskland, som verkar att ha en starkare lagstiftning på detta område, som eventuellt skulle kunna tjäna som förebild i vissa avseenden.

Hemarbetarnas situation i förbundsrepubliken regleras genom den s k hemarbetslagen (Heimarbeitgesetz) av den 14 mars 1951 med ändringar av den 1 november 1974 (Heimarbeitänderungsgesetz). Ansvariga för att hemarbetslagen följs är varje delstats högsta arbetsmyndighet (die Oberste Arbeitsbehörde des Landes). Denna myndighet tillsätter särskilda hemarbetsutskott (Heimarbeitssausschüsse) för varje verksamhetsområde, där det förekommer hemarbete i nämnvärd omfattning. Varje utskott består av tre representanter för uppdragsgivarna, tre representanter för de sysselsatta och en ordförande som utses av arbetsmyndigheten. För att utskottet skall vara beslutsfört måste mer än hälften av representanterna vara närvarande. Beslut fattas med enkel majoritet, ordföranden har utslagsröst vid lika röstetal. Representerarna utses av myndigheterna efter förslag från fackföreningar och arbetsgivarföreningar. Kommer det inga sådana förslag kallar myndigheterna lämpade personer (arbetsgivare och hemarbetare från det aktuella området).

Den Västtyska lagen tillvaratar hemarbetarnas intressen genom en rad bestämmelser t ex: plikt för arbetsgivarna att föra listor över hemarbetare och att halvårsvis insända listorna till arbetsmyndigheten;

plikt att på anfordran skicka listorna till fackföreningar och arbetsgivarföreningar om det berörda området;

skyldighet att fördela hemarbete likformigt bland hemarbetarna med hänsyn tagen till deras prestationsförmåga;

möjlighet att förbjuda arbete som medför avsevärd fara för de sysselsattas liv, hälsa eller moral;

skyldighet för hemarbetsutskotten att arbeta för avtal;

Möjlighet för hemarbetsutskotten att med bindande verkan fastlägga löner och andra kontraktsvillkor etc om de ligger under de avtalsmässiga lönerna på området, dock med hänsyn tagen till hemarbetets sociala och ekonomiska särart; plikt för hemarbetsutskotten att bevaka lönesättning och andra villkor på sitt område;

anställningsskydd för hemarbetare i förhållande till anställningstidens längd och arbetets omfattning (t ex två veckors uppsägningstid för båda parterna om anställningen varat mer än fyra veckor, en månads uppsägningstid om anställningen varat mer än fem år). Arbetstagaren har rätt till viss kompensation om han får mindre arbete än tidigare under uppsägningsfristen; möjlighet för myndigheterna att förbjuda en arbetsgivare, som upprepade gånger brutit mot lagen att fortsätta att dela ut hemarbete.

Anställningsskyddet tillkom i ändringarna 1974. Den reviderade lagen från 1974 gör det klart att hemarbetarna skall räknas som fast anställda.

I Italien har man också reglerat hemarbetet juridiskt (lagen om hemarbete den 1 juli 1973). Den italienska hemarbetslagen pålägger både arbetsgivare och arbetstagare anmälningsskyldighet hos länsarbetskontoret. Vidare innehåller lagen artiklar om ackord enligt kollektivavtal, om förbud mot användning av hälsofarliga ämnen och preparat, om sociala förmåner som för andra arbetare och om skyldighet för arbetsgivaren att anskaffa hemarbetaren en särskild kontrollbok med uppgifter om dags- och tidsschema, arbetets karaktär, mängd, kvalitet, ekonomiska villkor m m. (Se specialnumret av Rassegna sindacale quaderni om hemarbete, nr 44-45, 1973).

Så vitt vi kan bedöma täcks åtskilliga av de moment som ingår i det västtyska och italienska hemarbetslagarna av den senaste lagen om anställningsskydd, av lagen om anställningsfrämjandet åtgärder och av § 45 i arbetarskyddslagen. (Jämför också Arbetarskyddsstyrelsens "Råd och anvisningar angående hemindustriellt arbete" från år 1960).

Men den avgörande frågan kvarstår: föreligger ett anställningsförhållande mellan arbetsgivare och hemarbetare som parter? Här fordras en vidare utredning.

När det gäller hemarbetets "sociala och ekonomiska särart", torde det röra sig som sådana faktorer som att hemarbete i viss mån kan betraktas som skyddat arbete för personer som eljest inte är tillgängliga för arbetsmarknaden (husmödrar med hemmavarande barn, sjukpensionärer o d) och sådana fördelar för den hemarbetande som att hon/han slipper kostnader för barntillsyn, för resor till och från arbetsplatsen (utom eventuellt vid hämtning och leverans av arbetsmaterial och produkter), för merkostnader för måltider utanför hemmet och för restid (som kan värderas med hjälp av den förtjänst som hemarbetaren skulle haft på samma tid som resan skulle tagit).

I ett sakkunnigt utlåtande av psykologen Heinz Gürtler till arbetsministeriet i Nordrhein-Westfalen daterat 11.2.1975 rekommenderas det att man skall ta hänsyn till dessa faktorer när man fastlägger lönerna för hemarbete. Andra eventuella fördelar för hemarbetarna skall man enligt detta utlåtande inte beakta eftersom de uppvägs av de fördelar som arbetsgivarna har av hemarbete (lägre löner, inga lokalutgifter etc).

5. KONKLUSION

Ser vi på deltidssarbetet utifrån deltidssarbetarnas situation konstaterar vi att de som har deltidssarbete är nöjda med denna anställningsform. Det finns dessutom för närvarande en stor latent efterfrågan på deltidssarbete, både bland dem som arbetar heltid och bland dem som inte arbetar alls. Det rör sig nästan uteslutande om kvinnor.

Deras arbetsförhållanden är för närvarande i stort sett likartade heltidssarbetarnas. Man kan emellertid befara att det i den tekniska utvecklingens spår sker en urholkning av arbetsinnehållet och att många nya arbetsuppgifter, lämpliga för deltidssarbete, skapas. Inom industrin har vi troligen att vänta en ökad efterfrågan på deltidssarbetare.

Det vi ser som problem med den förväntade fortsatta tillväxten av deltidssarbetet på industrin tycks för närvarande inte vara något problem för deltidssarbetarna själva, utan ett problem i ett vidare perspektiv på längre sikt genom att tillväxten av deltidssarbetare minskar krav på förändringar av mer fundamental natur. För det första förstärks eller åtminstone konserveras könsskillnaderna både på arbetsmarknaden och i hemmet. För det andra försvagas arbetarkollektivet som sådant, vilket förhindrar önskevärda krav på förändringar av lön och arbetsinnehåll. I princip kan man alltså hävda att ju större utbytbarhet mot maskiner de anställda har desto svårare har de att hävda sina anspråk.

Problemet med hemarbete är inte lika omfattande om man ser till antalet berörda personer. Ser man däremot till hemarbetarens situation är den betydligt mer problematisk än deltidssarbetarens. Hemarbetarnas ställning är svag, därför är deras arbetsvillkor och anställningsförhållanden oacceptabla.

Så vitt vi kan bedöma borde emellertid den existerande lagstiftningen omöjliggöra ett utnyttjande av arbetskraften på det sätt som beskrivits i rapporten. Några oklarheter beträffande tolkningen av lagen föreligger dock.

Är det så att lagen ger ett skydd för hemarbetarna så efterföljs den inte.

Ett sätt att få klarhet i hemarbetarnas anställningsförhållanden vore kanske att få något fall prövar ur arbetsrättlig synpunkt.

Litteraturhänvisningar, Deltid och Hemarbete:

Karl-Olof Andersson: "Allt större problem med entreprenörer", Fackföreningsrörelsen 19/1975, s 28-29

Arbetarskyddsfonden 1973:1: Arbetstidens förläggning. Kartläggning och analys av forskningsbehov

Kgl Arbetarskyddsstyrelsen 1960: Råd och anvisningar angående hemindustriellt arbete

Kgl Arbetsmarknadsstyrelsen 1960: Deltidsarbete för kvinnor

Kgl Arbetsmarknadsstyrelsen 1962: Deltidsarbete i olika konjunkturlägen

Lena Askling: "Arbetsmarknadspolitiken måste få fördubblade resurser på fem år" Fackföreningsrörelsen 19/1975, s 8-9

Lena Askling: "Onödigt skapa nya jobb", Fackföreningsrörelsen 15/1975, s 8-9

Jan Axelsson: "Regeringen tillsätter ny arbetsrättsutredning", Fackföreningsrörelsen 15/1975, s 2

Betänkande av familjestödsutredningen, SOU 1975:62: Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar

Cirkulär från arbetslöshetskassan nr 3, 1975-03-21: Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag: AFA:s försäkringsbesked 1973 "Inskränkning i ersättningsrätten vid deltidarbete".

Inga-Lill Eriksson: Deltidsarbete- heltidsarbete. Rapport till Delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor. (Institutet för social forskning, Stockholm 1975)

Svenska Fabriksarbetareförbundet: PM om deltidarbete, 1975

Fabriksarbetaren 4/ 73 : "Stoppa de samvetslösa företagen" (ledare) s 6-7

Fackföreningsrörelsen 20/1975, s 12-13: "Arbetsrättsreformerna en halvmesyr om inte Arbetsdomstolen förändras"

Försäkringsdomstolens domar för åren 1961-1970, (Biblioteket L0)

J Hallaire: Part- Time Employment: Its Extent and its Problems (OECD, Paris 1968)

Cecilia Jacobsson: "Hemarbetarna har fått ett avtal" Metallarbetaren 33/1975. s 12-13

Sten Johansson: "Om levnadsnivåundersökningen" (Allmänna förlaget 1971)

Sten Johansson: "Politiska resurser" (Allmänna förlaget 1971)

Walter Korpi: "§ 32 och makten på arbetsplatserna", Tiden nr 2-3 1975, s 71-79

Rita Liljeström: "Uppväxtvillkor" (Liber Förlag, Stockholm 1974)

L Lunning: Anställningsskydd. Kommentar till den nya lagstiftningen (Allmänna förlaget 1974)

T Maunsbach och B Mårtensson: "Den kommunala planeringen och sysselsättningen i Söderfors", rapport 4 inprojektet beslutsunderlag för den fysiska planeringen i små och medelstora kommuner, Tekniska Högskolan, Stockholm 1973

Nya Norrland 4/6 1975: "Multijättar tvingar till slavkontrakt"

Rune Persson och Anita Dahlgren: Ungdomens fritid och samhällssyn. Sammanfattning av en undersökning gjord inom Statens Ungdomsråd (Prisma 1975)

Rassegna sandicale quarderni, nr 44-45, sept-dec 1973 (specialnummer om hemarbetare i Italien)

G Rehn: Prospective View on Patterns of Working Time (International Conference on new Patterns for Working Time, OECD 1972)

Remiss till arbetsrättskommitténs betänkande, LO 1975

Rosengren och Svensson: Hur aktivera/förmedla rätt arbetskraft till rätt arbetsuppgifter, ur Arbetsmarknadsforskning, sociologiska institutionen Gbg, 1973

Sekretariatet för framtidsstudier, Justitiedepartementet, Stockholm 1974: Livskvalitet - människans levnadsvillkor i ett framtidsperspektiv

Sociala mål i samhällsplaneringen. En kritisk kommentar till 1970 års långtidsutredning, (Prisma 1971)

Statistiska meddelanden (AM): Arbetskraftsundersökningarna

Statistiska meddelanden nr s 1974:16: "Barnstugor och familjedaghem 1972/73"

Statistiska meddelanden nr s 1974:21: "Barntillsyn 1973"

Statistiska meddelanden nr s 1975:7: "Familjedaghem 1974"

H Ulshoefer: Mutter in Beruf (Weicheim-Berlin-Basel 1969) (En annoterad bibliografi)

Utredning av den långsiktiga sysselsättningspolitiken, Utdrag av statsrådsprotokoll 1974-03-22

Lars Westerberg m fl: Reservation Gemensamma reservationer och yttranden i arbetsrättskommittén

N Viktorsson: "Hemarbetarnas situation är oacceptabel", Fabriksarbetaren 13/75 s. 8-9

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1974: "Das neue Heimarbeitsgesetz"

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1973: "Teilzeitarbeit in der beruflichen Praxis"

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1974: "Teilzeitarbeit. Ein Leitfadens für Arbeitnehmer und Arbeitgeber"

Inge Döbbling: "Die Verhältnisse der Arbeitnehmerinnen in der Metallindustrie der Bundesrepublik Deutschland" (Bericht auf der IMB-Frauenkonferenz 17./18.4.1975)

Monika Langkau-Herrman & Jochem Langkau: "Der berufliche Aufstieg der Frau" (Westdeutscher Verlag, Opladen, 1972)

Sozialpolitische Informationen VIII/39, 30 Okt 1974: "Empfehlungen zur
Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst"