



# LUND UNIVERSITY

## En tudelad arbetsmarknad

Kjellberg, Anders

*Published in:*  
Affärsrespondenten, bilaga till Östgöta Correspondenten

2000

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
Kjellberg, A. (2000). En tudelad arbetsmarknad. *Affärsrespondenten, bilaga till Östgöta Correspondenten*, C4-C4.

*Total number of authors:*  
1

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:  
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00

# En tudelad arbetsmarknad

– Av Anders Kjellberg

**FLERA TECKEN** tyder på att vi håller på att få en tudelad arbetsmarknad. En kärna av fast anställda och en flexibel buffert som bland annat rymmer tidsbegränsade jobb.

Men det som kan synas nytt i Sverige är sedan länge tradition i USA och Japan. Inom svenskt arbetsliv är det idag vanligt att tala om "outsourcing".

De japanska storföretagen har sedan flera decennier lagt ut större delen av tillverkningsprocessen på underleverantörer. Efter 1970-talets första oljeshock började man i allt större utsträckning också anlita tidsbegränsat anställda. Liksom personalen i de små och medelstora företagen har de en svag ställning och är sällan fackligt organiserade.

Genom en väl tilltagen buffertstyrka som aldrig utlovats annat än ett gästspel i företaget är det lättare att dra ned på verksamheten när så anses nödvändigt. Det behövs inga förhandlingar enligt LAS (Lagen om anställningsskydd) om vilka som skall sägas upp.

Om det rör sig om personal från bemanningsföretag fordras inte heller några MBL-förhandlingar.

**NÄR ERICSSON** i Norrköping avvecklade produktionen fick man utstå hård kritik för massuppsägningarna av fast anställda. En del av tillverkningen flyttades till SCI i Skottland.

Ungefär samtidigt övertog SCI Nokias multimediafabrik i Motala. Här är det de många tidsbegränsat anställda som drabbats vid vikande efterfrågan på de säsongkänsliga multimedia-terminalerna.

Ericsson i Linköping valde att hyra in en betydande del av personalen från ett antal bemanningsföretag. Samtliga cirka 700 fick gå när mobiltelefonitillverkningen omorganiserades.

Bland kommunerna och kommunalt ägda bolag har det blivit vanligt att anlita entreprenadföretag som de anställda får vandra mellan alltefter vem som ger det förmånligaste anbudet.

Anbud, uthyrning/inhyrning, tidsbegränsade inhopp – formerna är många för dagens flexibla arbetsstyr-

ka. Att vara "flexibel" är ofta liktydigt med att vara det för uppdragsgivaren.

**FÖR DEN ENSKILDE** blir flexibiliteten främst ett medel att överhuvudtaget få ett jobb men med risk att snabbt förlora det igen. Särskilt bland arbetaryrken i de privata servicenäringarna har denna typ av arbeten fått en ökad utbredning.

Helt annorlunda villkor gäller för de högtbildade inom den privata sektorn. De nöjer sig sällan med mindre än fasta jobb. Inom IT-branschen tillkommer bonusar, optioner etcetera för att förmå systemvetarna och civilingenjörerna att stanna kvar.

Om dagens ungdomar får bestämma är det också fasta jobb som gäller. Det står mycket högt upp på listan över framtidsmål, lika högt som att kunna försörja sig själv och ha en egen bostad. En del får chans till det, andra inte.

I åldrarna 16-24 år är det idag bara varannan anställd som har ett fast jobb. Frågan är om det främst är 90-talets mycket höga ungdomsarbetslöshet som förklarar att så många ungdomar fått hålla tillgodo med tidsbegränsade anställningar. I så fall kommer fler och fler unga att få sina önskemål om fasta jobb uppfyllda allteftersom det ekonomiska läget förbättras.

Eller hör en tudelad arbetsmarknad ihop med framtidens arbetsliv?

Gästkrönikör **Anders Kjellberg** är docent i sociologi vid Lunds universitet och forskare vid Arbetslivsinstitutet i Norrköping.

**"Att vara 'flexibel' är ofta liktydigt med att vara det för uppdragsgivaren."**



Foto: TORD OLSSON

## Tillsammans är vi starkare!

Vår samverkan gör att vi kan erbjuda el till konkurrenskraftiga priser. Östkraft finns över hela landet, men vår starka lokala förankring gör det ändå möjligt att ge dig en bra och personlig service. Låt oss få visa vad vi kan. Kontakta oss gärna för ett personligt besök!



Östkraft AB är ett elhandelsbolag som tillsammans ägs av Tekniska Verken i Linköping AB, Mjölby-Svartådalens Energi AB, Oxelö Energi AB, Växjö Energi AB och Borgholms Energi AB.  
Linköping 013-20 81 80 Mjölby 0142-855 00 E-post: [info@ostkraft.se](mailto:info@ostkraft.se) [www.ostkraft.se](http://www.ostkraft.se)

