

## Diskussionsunderlag

### CASE TILL VALUE – Arbetsmarknaden

#### Frågor till texten

1. Det finns många exempel på konflikter mellan trygg anställning och höga krav från arbetsgivare. Det är ofrånkomligt och på sätt och vis självklart att arbetsgivare och medarbetare har olika mål och intressen. Som arbetsgivare kan man bli frustrerad över alla lagar som reglerar arbetslivets villkor. Det gäller anställningsskydd, arbetsmiljö, diskriminering, jämställdhet och medarbetarnas rätt till inflytande. Medarbetarens skydd mot arbetsgivares intresse av vinster är starkt, men ibland ställer arbetsgivare högre krav än medarbetaren klarar av. Det är att göra det enkelt för sig att hävda att det bara är arbetsgivaren som ska anpassa sig efter medarbetarens önskemål om välmående. Det finns lågpresterande medarbetare som skapar problem för arbetsgivare, dels levererar de inte efter de mål som satts upp, dels kostar de pengar, energi och tid. Så det handlar i grunden om en balans mellan arbetsgivares och medarbetarens intressen. Om de förra får diktera villkoren utnyttjas medarbetarna – om de senare dikterar villkoren får arbetsgivare svårt att överleva. Ett exempel på en konflikt är när medarbetare är föräldralediga eller är hemma med sjuka barn (vabbar), arbetsgivaren kan då tycka att medarbetaren inte levererar trots att det är omständigheter som gör att leveransen försvagas/uteblir. Ett annat exempel är när en säljare har kompromissat med moralen och sålt bra, med andra ord presterat bra i relation till säljmålen, men inte lever upp till arbetsgivarens utfästelser om hållbarhet och principer för kundbehandling. Ytterligare ett exempel är när företag erbjuder bonusar för prestationer som innebär ett risktagande för medarbetaren. Eller när arbetsgivaren gör ideologiskt tveksamma saker som medarbetaren måste stå bakom för att behålla jobbet. Att balansera arbetsgivarens och medarbetarens intressen innebär en svår balansgång!

2. Det är intuitivt lätt att tänka att man presterar bäst när man är under press, det vill säga när medarbetaren vet att det finns en risk för att förlora jobbet, blir det fart på prestationerna. Samtidigt visar det sig att just de länder som har högst anställningstrygghet – de skandinaviska, Belgien, Storbritannien, Tyskland, Italien, Frankrike, Kanada och Australien (det finns fler...) – också är de som presterar bäst när det gäller välfärd, innovationer och ekonomisk tillväxt. Sambanden är inte självklara, men visst är det centralt för att hålla ihop ett samhälle att det finns trygghet. I grunden bidrar det till bättre prestationer. Samtidigt är en utmaning att få lågpresterande att prestera bättre, ibland innebär det att personen behöver söka ett nytt jobb, ibland fungerar det att ställa krav på personen och hjälpa henne/honom att utvecklas.

3. Man kan givetvis ha olika åsikter om vem som har ansvaret för att arbetsmarknaden fungerar bra och tillgodoser både arbetsgivarens och medarbetarnas behov, men det är rimligt att såväl staten och myndigheter som arbetsgivare och medarbetare delar det ansvaret. Det är svårt att skapa en välfungerande arbetsmarknad om endast en aktör ska bära hela ansvaret, och det bör ligga i allas intresse att arbetsmarknaden fungerar bra.

## Fördjupningsuppgift

Yrkesgrupper som lärare, sjuksköterskor, läkare och poliser har ofta en stark position på arbetsmarknaden, det är brist på arbetskraft och det innebär att de har ganska goda möjligheter att "rösta med fötterna", dvs. byta jobb, om de är missnöjda med villkoren. I yrken som ibland räknas som gig-ekonomi, t. ex. inom transporter, deponi av uttjänta produkter, paketleveranser, städning med mera har medarbetaren, eller "giggaren" ofta en svag position, då blir anställningstryggheten svag, det blir arbetsgivaren som kan byta ut medarbetare som inte presterar så bra som önskat. IT-tekniker, ingenjörer och bilmekaniker är exempel på yrken där det råder brist, där har medarbetare vanligtvis stor anställningstrygghet och goda villkor. Inom yrken som konsulttjänster, frisörer och kockar är det i hög utsträckning beroende på individens prestationer och därmed attraktivitet på arbetsmarknaden. Det finns skillnader över tiden mellan branscher, liksom mellan geografiska områden.

## Fördjupningsfrågor

1. *Varför tror du/ni att det talas mycket om orimliga arbetsvillkor i vissa branscher, men mindre i andra?*

Det är en mycket intressant fråga, medier tenderar att uppmärksamma förhållanden och villkor i vissa branscher medan andra så att säga flyger under radarn, det vill säga förhållanden uppmärksammas inte alls. Ett skäl till att vissa branscher uppmärksammas är att de är allmänt intressanta och att många känner till dem. Det är i grunden likadant med personer, kända politiker, företag med mera – om det finns ett allmänintresse är det mer sannolikt att det skrivs om dem.

2. *Vad är förklaringen till att arbetsvillkoren är dåliga/orimliga i de branscher du/ni har valt?*

Ofta handlar det om att det är en kombination av flera faktorer. Här finns medial uppmärksamhet, digitala plattformar som skapar prispress och oinformerade/dåligt informerade konsumenter/köpare, som inte är uppmärksamma på de dåliga villkoren.