Unionen

TRENDSPANING

inom IT & Telekom

Varför Unionen trendspanar

Unionens målsättning är att bidra till utveckling, trygghet och glädje i arbetslivet för förbundets medlemmar. För att göra det behöver förbundet vara uppmärksamt på hur arbetslivets förutsättningar förändras för medlemmarna på arbetsplatsen, i branschen och i samhället i övrigt.

Att genomföra trendspaningar är ett sätt för Unionen att uppmärksamma och försöka förutse förändringar, i detta fall med fokus på branschen IT & Telekom. Genom att identifiera trender av betydelse kan Unionen ge relevanta förslag på hur politik som påverkar branschen bör förändras. Trendspaningen ger även underlag för att utveckla de kollektivavtal som förbundet är med och förhandlar fram, samt till att anpassa innehållet i medlemskapet.

Om denna rapport

Rapporten baseras på en trendspaning genomförd i november 2013 med cirka 20 förtroendevalda från branschen samt regionala och centrala ombudsmän som arbetar med branschens avtalsområden. Sammantaget har deltagarna en bred och djup kunskap om och erfarenhet av de förutsättningar som påverkar IT & Telekom. Förhoppningen är att rapporten ska öka läsarens kunskap om de viktigaste trenderna för IT & Telekom och de förändringar som dessa kan komma att föra med sig för branschen under de kommande åren.

Trendspaningen leddes av Jon Tillegård – utredare på Unionens enhet för politik, opinion och påverkan (POP) – Björn Stenfors (POP) ansvarade för dokumentation och anteckningar samt författandet av denna sammanställande rapport. Enligt överenskommelse nämns inga namn på deltagarna och inte heller företagen där de är anställda.

Kort om metod, material och disposition

I denna sammanfattande rapport redogörs för de mest betydelsefulla av de trender som identifierades under den genomförda trendspaningen. Endast de säkra och betydelsefulla trenderna redovisas på grund av utrymmesskäl. Trendernas konsekvenser beskrivs från olika utgångspunkter, såväl för arbetsliv och arbetsmarknad som för Unionens medlemmar och förtroendevalda samt även för Unionen som förbund. En utförligare beskrivning av metod och tillvägagångssätt för själva trendspaningen återfinns i slutet på rapporten.

Det kan vara svårt att dra gränsen mellan olika trender och deras konsekvenser. Det handlar sällan om vattentäta skott dem emellan utan snarare om olika hög grad av ömsesidig påverkan där vissa trender är konsekvenser av andra och tillsammans utgör en del av en tredje vars orsak beror på ytterligare något annat. Inte minst är många av de nedan beskrivna trenderna konsekvenser och aspekter av två mäktiga parallella och ömsesidigt förstärkande huvudtrender – Globaliseringen och Den tekniska utvecklingen.

Den indelning i trender och konsekvenser som görs nedan går alltså att diskutera. I vissa fall handlar det dessutom kanske snarare om uppmaningar eller förslag till lösningar och åtgärder – vilket är lätt hänt när man trendspanar. För att öka tydligheten har, när detta bedömts vara nödvändigt, vissa tankegångar och resonemang utvecklats och kompletterats. För att underlätta läsningen och undvika alltför många upprepningar har det även gjorts vissa redaktionella ingrepp.

Sammantaget ges här en god bild av de viktigaste förändringar och utmaningar som IT & Telekombranschen står inför.

Betydelsefulla och säkra trender inom IT & Telekom

I den här analysen definieras en trend som en förändring som redan i dagsläget är möjlig att observera och som förväntas bestå i åtminstone fem till sju år. Här nedan redogörs för de betydelsefulla och säkra trender som identifierades under den genomförda trendspaningen.

Outsourcing & offshoring ökar – verksamheter globaliseras

Outsourcing innebär att ett företag anlitar en leverantör för att utföra en aktivitet som tidigare utförts i egen regi. Offshoring är en förkortning för offshore (out)sourcing, en utflyttning av verksamhet till lågkostnadsländer, i egen regi eller till extern part. Många gånger finns det dock en överlappning som gör båda begreppen aktuella. När så är fallet, såsom i denna trend, används båda orden.

När outsourcing & offshoring diskuteras har utgångspunkterna länge varit att outsourcing handlar om utkontraktering av aktiviteter som inte ingår i företagets kärnverksamhet – exempelvis fastighetsskötsel och bokföring – och att offshoring handlar om flytt till låglöneländer av mindre kunskapsintensiv varuproduktion.

Inom IT & Telekom är det dock tydligt att dessa utgångspunkter är förlegade. Nu outsourcas & offshoras även tidigare fredade delar av verksamheten. Skälen till utflyttning av verksamhet behöver inte heller enbart vara lägre lönekostnader – till exempel kan det istället handla om att öka utvecklingstakten och/eller servicenivån genom att sprida ut verksamheten över flera tidszoner.

Det blir allt vanligare att kunder – både privatpersoner och företag – förväntar sig samma produkt och tjänst världen över. När kundföretag blir mer internationella vill de dessutom även ofta av rent praktiska skäl ha samma IT-leverantör i alla operationer. För att möta dessa krav från marknaden måste således även företagen inom IT & Telekom bli allt mer internationella och globala, vilket många gånger innebär att verksamhet behöver outsourcas & offshoras.

Ett ytterligare skäl till outsourcing & offshoring kan vara rekryteringssvårigheter. Att det helt enkelt inte går att få tag på tillräckligt med folk med nödvändig kompetens i Sverige och att utländsk expertis är svår att locka hit. För vissa företag vars verksamhet kräver snabb leverans av stora mängder information över hela världen är skälen för outsourcing & offshoring helt enkelt att det är nödvändigt med en stor geografisk spridning av verksamheter och infrastruktur såsom exempelvis serverfarmer. För svensk del innebär detta att företag från andra länder faktiskt ibland väljer att offshora & outsourca enklare verksamheter till vårt land.

Stora bolag, vilka tidigare haft Sverige som bas i Norden, kan även välja att helt lätta ankar och flytta ut huvuddelen av verksamheten till andra länder. Endast delar av säljorganisationen lämnas då kvar i Sverige. Vi kan också komma att få se mer ”offshoring – in country” – exempelvis indiska företag med indiska anställda och indiska villkor i Sverige.[1]

Företagens tilltagande globalisering påverkar givetvis arbetsliv och anställda. Globaliserade verksamheter innebär att språkkraven ökar på de anställda – samt, för många, även att tjänsteresorna blir fler och längre. Arbetstidsförändringar kommer krävas för att klara av arbetet när organisationer spänner över flera olika tidszoner. Delade turer och skiftarbete blir därför, troligen, mer vanligt inom IT & Telekom – övertid, mertid och OB lär således öka. Kommunikation blir också svårare när de inblandade inte befinner sig i samma land. Även ledarskap och arbetsmiljöansvar ställs inför utmaningar och svårigheter när arbetsgrupper är utspridda över olika platser och länder.

1 Vilket inte alls är så omöjligt med tanke på utvecklingen inom t ex byggsektorn.

Allt högre kompetens- och kunskapskrav kommer att ställas på branschens anställda i Sverige då företagen konkurrerar på globala marknader. ”Uppdatering” eller omskolning av anställda till mer avancerade arbetsuppgifter och yrken blir därför viktigt. Antalet ”gästarbetare” i Sverige kommer också att öka för att möta branschens kompetensbehov.

Globaliseringen av företagen får även konsekvenser för det fackliga arbetet. Behovet av globala företagsavtal kommer att öka, vilket medför viss oro bland förtroendevalda över hur dessa kan tänkas passa med och följa våra svenska avtal och lagar. Det är därför mycket viktigt att Unionen har koll på dessa frågor. Att vi får fler ”gästarbetare” i Sverige betyder vidare att Unionen måste arbeta mer aktivt med gäst-medlemskap. Förlängd och/eller förskjuten arbetstid som krävs för att klara av samarbete mellan skilda tidszoner är ett arbetsmiljöproblem som måste hanteras – både av förbundet centralt och av klubbarna lokalt.

När företagen blir globala finns det också en risk att Unionen inte längre har någon lokal motpart vilket, bland annat, innebär att vi förlorar viktigt beslutsinflytande.

Snabba kast mellan uppsägningar och anställningar beroende på var verksamhet lokaliseras innebär även en ökad arbetsbelastning för klubbar och förtroendevalda. Det blir också mer arbete för de lokala klubbarna då de rent praktiskt behöver hantera företagens planer och beslut om outsourcing & offshoring samt själva implementeringen.

För mer information läs Unionens rapport *”Outsourcing och offshoring – en facklig checklista”*.

Minskad tolerans för att vara nerkopplad

Våra kontakter och vår kommunikation med varandra såväl som med myndigheter, banker samt andra institutioner och företag kommer i allt högre utsträckning ske genom nätet. Internet överallt kommer anses som självklart. Behovet av bredband och mobilt nät kommer därför vara stort.

Enklare att vara kund – mer användarvänliga produkter

Behovet av service/underhåll av enskilda produkter kan komma att minska då privatkonsumenter och företag själva kan sköta installation och service – detta på grund av utvecklingen mot allt mer lätthanterliga och användarvänliga produkter; plug n play, etc. Mer användarvänliga produkter gör det enklare att vara kund.

Ökad integrering av hård/mjukvara

Företagen kommer i hög grad gå över till att sälja integrerade lösningar, där mjukvara och/eller tjänster ingår, snarare än att sälja fysiska hårdvaruprodukter.

Allt mer uppkopplat

Vi är inte bara ständigt uppkopplade som individer – vår fysiska omgivning och de saker vi använder är också de alltmer uppkopplade. När alltmer är uppkopplat krävs ökad infrastruktur och bandbredd. Utrymmet i etern är dock begränsat vilket, inom telekom, ger färre operatörer på större marknader. Samhälle, företag och individer blir även alltmer beroende av att uppkoppling och teknik fungerar felfritt.

Den ökade uppkopplingen, samt infrastrukturen och utrustningen som denna fordrar, gör också – på gott och ont – alltmer information tillgänglig. Bland annat finns en klar risk för att de anställdas integritet minskas. Exempelvis innebär den ökade trådlösa uppkopplingen att det behövs ett mer finmaskigt nät av mindre basstationer. Detta gör det enklare att exakt spåra användares position samt även lättare att koppla samman datatrafiken med användaren. I praktiken kan detta innebära att

arbetsgivare får tillgång till personlig information från anställdas privata telefoner och datorer – om kommunikationen går via arbetsplatsens basstation.

När allt fler föremål i vår omgivning är uppkopplade ställs också företagens IT-säkerhet inför större och nya krav: Finns det tillexempel brandvägg till kylskåpet[2] i lunchrummet? Hur säkert är kontoret när det ligger i de anställdas ficka?

Att vara ständigt uppkopplad och aldrig avkopplad, samt dessutom ha tillgång till alltmer information, innebär också att riskerna för ohälsa och utbrändhet ökar.

Se vidare i Unionens rapport ”*Alltid uppkopplad – Aldrig avkopplad*”.

Högre kompetenskrav – men mindre resurser till kompetensutveckling

Den tekniska utvecklingen ökar efterfrågan på kompetent arbetskraft, samtidigt som många företag satsar mindre på kompetensutveckling. De anställda förväntas istället sköta detta själva, på egen bekostnad och utanför betald arbetstid.

Om företagen satsar mindre på kompetensutveckling, samtidigt som kompetenskraven ställs allt högre, ökar trycket på den enskilde individen. Detta då det krävs att den anställde tar större eget ansvar för att hålla sig anställningsbar. Tyvärr är det så att anställda som inte själva ser till att ständigt hålla sin kompetens uppdaterad löper stor risk för uppsägning när de inte längre bedöms besitta de kunskaper som krävs. En negativ konsekvens av denna trend är därför att vi kan få se fler uppsägningar på grund av personliga skäl. Istället för att lösa kompetensförsörjningen genom att satsa på den befintliga personalen tycks många företag föredra att byta ut sina anställda när ny

2 ”Kylskåp skickade spam”, notis på Elektroniktidningens hemsida, januari 2014.

kompetens behövs. En vidare konsekvens av detta är att personer med sämre studieförmåga riskerar att få en drastiskt försämrad arbetsmarknad, samt att det även kommer bli svårare att hitta tillräcklig IT-kompetens i Sverige om företagen inte tar ansvar för de anställdas kompetens. Att hinna med och på egen hand ta ansvar för sin kompetensutveckling är inte lätt om man har ett heltidsjobb att sköta – och att lyckas komma igen och i kapp efter att ha blivit av med jobbet kan också det vara svårt.

Ökade kompetenskrav bör rimligen gynna utbildningsverksamheter. Om kompetensutvecklingsansvaret allt mer flyttas över från arbetsgivaren till de anställda, och detta även innebär att det är den enskilde löntagaren som får bekosta utbildningen, måste dock utbildningsföretagen sannolikt sänka sina priser. Om de anställda förväntas sköta sin kompetensutveckling utanför betald arbetstid kommer troligen företag som erbjuder distansutbildningar och liknande lösningar få en konkurrensfördel. Konkurrensfördelarna bör även vara tämligen stora för arbetsgivare som går emot denna trend. När IT-kompetens är en bristvara är det viktigt för företag att kunna trygga sin kompetensförsörjning. Företag som tar ansvar för och satsar på sina anställdas kompetensutveckling kan genom detta både attrahera anställda med hög kompetens samt även vara säkra på att bibehålla personalens höga kompetensnivå.

Följderna av denna trend för Unionen är framförallt att förbundet måste driva kompetensutvecklingsfrågorna hårdare i alla sammanhang – och då inte minst i kollektivavtalen. Förutom eventuella förbättrade skrivningar i kommande avtal behöver även efterlevnaden av det som står i gällande avtal kontrolleras. Kompetensutveckling är inte enbart en angelägen fråga för förbundet centralt utan kan med fördel också förhandlas och drivas på klubbnivå.

När företag skär ner på sin kompetensutveckling sker detta ofta genom att man drar ner på antalet anställda som man satsar på. Med denna hårdare prioritering är det dessvärre ibland så att det blir svårare för fackligt engagerade att få sin kompetensutveckling beviljad av företaget. Om fackligt engagerade miss-

gynnas riskerar det i förlängningen förbundets existens varför det är viktigt att uppmärksamma och motarbeta sådana tendenser. En särskild problematik gäller för förtroendevalda som återgår i arbete efter fackligt uppdrag – utan rätt till kompetensutveckling finns det stor risk för att det inte går att komma tillbaka efter förtroendeuppdraget.

Unionens förslag för mer kompetensutveckling i arbetslivet finns bland annat i rapporterna *”Mer utveckling för fler”, ”En politik för kompetens”* och *”Organisera för lärande och konkurrenskraft”*.

Ännu mer slimmade organisationer och ökat individfokus

Prispressen ökar då hårdare globaliserad konkurrens och avreglerade marknader minskar marginalerna i företagen. Vinsterna ökas, eller hålls i alla fall över nollstrecket, genom konstanta kostnadsrationaliseringar samt ännu mer press på säljorganisationen. Samtidigt upplever många att samhället blir mer individualiserat och individcentrerat och att detta försvagar tidigare kollektiva lösningar. Här handlar det alltså om två parallella trender i kombination och deras konsekvenser.

När individfokus ökar och företagen blir alltmer slimmade finns det ingen plats för den som inte ständigt kan prestera 100 procent. För många blir det svårt att orka arbeta fram till pensionen. Situationen försvåras ytterligare av att utrymmet för personalvård blir mindre samtidigt som arbetsmiljön försämras då färre anställda ska göra samma jobb. Det ökade trycket och den ständigt bantande organisationen ökar dessutom rädslan för att bli uppsagd om man kritiserar och ifrågasätter, vilket skapar ”tysta” arbetsplatser. Denna rädsla och känsla av att sitta löst leder till att allt färre vågar engagera sig fackligt – dels riskerar man att framstå som jobbig och dels tar uppdraget tid och kraft från jobbet.

Ökat individfokus och allt mer slimmade och ängsliga arbetsplatser innebär en klar risk för försämrade villkor i kollektivavtalen. Med färre fackligt engagerade är det dessutom enklare för arbetsgivaren att ensidigt ändra tolkningar och/eller ignorera ingångna avtal. Med facket försvagat, och många yngre anställda som inte känner till sina rättigheter och kanske också är övertygade individualister med föga förståelse för fackliga kollektiva lösningar, blir det också betydligt lättare för arbetsgivare att ”köpa ut” personal – eller att helt enkelt godtyckligt säga upp anställda utan någon saklig grund. I förlängningen finns risken att denna utveckling leder till att både lagstiftning och kollektivavtal förlorar sin vikt och betydelse. Detta eftersom vare sig lag eller avtal är meningsfulla om ingen känner till vad som gäller och ingen heller ser till att de efterlevs. Varje steg i denna riktning – mot svagare fackföreningar, försämrade villkor och kollektivavtal som mister sin betydelse – gör den svenska modellen svårare att upprätthålla.

När arbetsplatserna tystnar och traditionell samverkan försvinner finns det inte längre något sätt att föra fram kritik internt. Massmedia kan då komma att bli enda nödventilen för de anställda. Vi kan således, något paradoxalt, komma att få fler whistleblowers och en ökad öppen och offentlig kritik av arbetsgivare.

För Unionen som fackförbund har trenden också vissa specifika följder. Utifrån utvecklingen som beskrivits ovan kan man anta att det blir svårare att väcka fackligt engagemang och mobilisera inför avtalsrörelsen. Slimmandet av organisationerna ger sannolikt mer belastning för klubbarna på grund av fler tvister och förhandlingar samt sämre arbetsmiljö. Detta samtidigt som förutsättningarna för fackligt arbete blir sämre då arbetspressen gör att klubben inte hinner med det fackliga i kombination med jobbet.

Mer information om Unionens arbetsmiljöarbete samt länkar till rapporter och broschyrer finns på www.unionen.se

Mer risk för individen – fler förväntas skaffa F-skatt

Allt fler anställda blir egenföretagare på uppmaning av arbetsgivare som gör det mycket tydligt att F-skattsedel är vad som krävs och förväntas för fortsatt jobb. Övergången underlättas av att skillnaderna mellan dessa olika uppdragsformer är mindre tydlig än tidigare. Med den ökade individualiseringen av samhälle och arbetsliv har de anställda allt mer kommit att ses som egna individuella resultatenheter. Företagen har också succesivt förflyttat allt större risk och ansvar till den anställde som enskild – såsom i form av rörliga löner och krav på att alla, även rena tekniker, ska tänka som säljare och leverera nya kunder. Tröskeln till att starta eget har också minskat av att allt fler arbetar hemifrån vilket, då forna tiders arbetsplatsgemenskap därför saknas, även det gör att skillnaden blir mindre mellan att vara egenföretagare eller anställd.

Företag som övergår från att ha varit arbetsgivare till att istället bli uppdragsgivare uppnår genom detta en större flexibilitet. Företagen vinner även på att deras egen risk minskar genom att överföras på anställda och uppdragstagare. Genom dessa förändringar blir det också lättare för arbets-/uppdragsgivaren att ställa krav på och genomdriva försämrade villkor. Företagens fördelar betalas dock av uppdragstagare och anställda med minskad trygghet och en minskad inbördes solidaritet samt försvagade kollektivavtal. Då varje individ ses som en egen resultatenhet och allt större risk och ansvar ligger på den enskilde innebär detta också att större krav ställs på individen. Förutom att vara jobbigt för individen finns här dessutom risken att allt för höga krav i slutändan ger färre tillgängliga på arbetsmarknaden. Det kan även befaras att allt fler individer hamnar utanför trygghetssystemen eftersom systemen inte är anpassade för egenföretagare och faktiskt även har vissa problem att hantera rörliga löner. Slutligen kan också denna trend leda till att den svenska modellen urholkas i en negativ spiral av försvagade fackföreningar med färre medlemmar, sönderslagen solidaritet, försämrade kollektivavtal, ännu färre medlemmar och ännu svagare fack etc.

En ytterligare följd av denna trend är att andelen klassiska konsultbolag, med fast anställd personal, inom IT & Telekom minskar. Istället blir det vanligare med elektroniska rekryterings- och bemanningsföretag, som via sina system fördelar jobben på anslutna underkonsulter med F-skattsedlar.

Vad gäller följderna för Unionen kan förbundets inkomst- och medlemsförsäkringar och övriga förmåner, samt även a-kassan, komma att användas som buffert och utnyttjas i brist på anställningsskydd. Vilket alltså betyder att Unionen tar över risken från både uppdragsgivare/arbetsgivare och uppdragstagare/anställda. Om allt fler övergår från att vara anställda till att vara egenföretagare ställs förbundet inför betydande utmaningar. Visserligen är det inga problem för egenföretagare att vara medlemmar i Unionen – men det blir svårt att säkra dessa medlemmars villkor via kollektivavtal.

Om avtalen blir individuella och inte kollektiva kan detta i sin tur leda till svårigheter med det fackliga engagemanget hos medlemmarna. Utan kollektivavtal och utan arbetsgivarpart ges sämre möjligheter för Unionen att förbättra arbetsplatserna. För att kunna tillvarata de nya egenföretagarmedlemmarnas intressen kan förbundet behöva tänka till rejält kring dels alternativa fackliga former och dels både nya kollektivavtal samt andra former av kollektivavtal.

Ökad andel konsulter och inhyrda – samt tuffare villkor för konsulter

Storföretagen kommer att ha allt färre personer anställda. Företagens arbetsstyrka kommer istället att i hög grad bestå av uppdragstagare med F-skatt, konsulter och bemanningsanställda. Allt fler i branschen kommer därför att ingå i någon av dessa kategorier. Konsulttiteln förlorar i och med detta all prestige, vilket i många sammanhang redan i stor utsträckning skett. Att vara konsult blir i princip detsamma som att vara bemanningsanställd. Till denna prestigedevalvering bidrar även bemanningsföretagen som gärna benämner sina medarbetare som konsulter. Det blir dessutom tuffare tider för de som jobbar i

konsultbolag – kraven på konsulterna hårdnar samtidigt som det blir svårare för konsulterna att själva ställa krav: exempelvis på att få ta ut sin föräldraledighet.

Då ett företag har en tydlig ambition om att ha allt färre personer anställda betyder detta givetvis att anställningstryggheten blir sämre för personalen i just detta företag och att deras otrygghet ökar. När allt fler av branschens sysselsatta är uppdragstagare med F-skatt, konsulter och bemanningsanställda betyder detta dock att många kommer uppleva en generellt försämrad anställningstrygghet och ökad otrygghet. Med denna förändring av personalsammansättningen blir det heller ingen kontinuitet på arbetsplatserna eller bland kollegorna. När personalrotationen är hög försvinner också ofta arbetsplatsgemenskapen.

Även arbetsledningen kan utgöras av inhyrd personal/konsulter. När närmsta chefen är inhyrd/konsult kan detta få konsekvenser för ledarskapet – till exempel mer fokus på kostnadseffektivitet, ökad kortsiktighet för snabba resultat, och mindre fokus på att coacha medarbetarna. Den interna konkurrensen kan tänkas öka då både chefers och kollegors incitament till att coacha och hjälpa varandra kan tänkas minska om alla är konsulter/bemanningsanställda och på så vis är varandras konkurrenter.

Vad gäller konsulttitelns förlorade status kan man tänka sig att en ny titel kan komma att uppstå som benämning på de mest eftertraktade konsulterna när det gamla begreppet har urvattnats. Behovet av och betalningsviljan för de mest kunniga är rimligen lika stort som tidigare. Å andra sidan är det tveksamt om just de mest eftertraktade, kunniga och välkända överhuvudtaget är i behov av en titel.

Klubbarna behöver ökad närvaro för att möta vid dålig psykosocial arbetsmiljö. Problemet med detta är att det kan bli väldigt svårt och i många fall omöjligt att uppnå denna ökade lokala närvaro då medlemmarna är utspridda geografiskt och finns på flera olika arbetsplatser. Att de anställda ej finns på samma ställe gör det dessutom svårt att engagera dessa fackligt.

Förändrade och försämrade anställningsformer

Som redan nämnts i flera tidigare beskrivna trender ökar andelen personer med olika former av mer osäkra anställningar i branschen: uppdragstagare med F-skatt och inhyrd personal i form av konsulter och bemanningsanställda. Dessa kategorier bör dock kompletteras med en ytterligare kategori som ökar – olika former och typer av korttidsanställningar såsom projektanställningar, visstidsanställningar etc. Denna kategori av korttidsanställningar omfattar för övrigt många av personerna i de övriga kategorierna.

Själva poängen för arbetsgivare/uppdragsgivare med att använda sig av uppdragstagare med F-skatt och inhyrd personal istället för att själva anställa är just denna flexibilitet och lätthet i att säga upp personal. För många konsulter och bemanningsanställda är lönen i de fall de inte är uthyrda till ett kundföretag inte bättre än för en uppdragstagare med F-skatt – med andra ord obefintlig. Givetvis finns det också mer seriösa aktörer varför detta inte gäller alla – det gäller dock fortfarande många. Det är ingen direkt lysande affärsidé för ett bemanningsföretag att behöva betala ut löner till personal som inte är uthyrd till kund – bättre då att komma på sätt att slippa detta. Och vad gäller konsultföretag använder dessa ofta underkonsulter och blir allt mer förmedlare/mäklare av egenföretagare.

Konsekvenserna av detta är att allt fler lever ett ständigt ”studentliv” i dess negativa bemärkelse – inget fast jobb innebär stora svårigheter med att både hyra och köpa egen bostad samt en allmänt osäker ekonomi. Det blir därför svårt att stadga sig i klassisk bemärkelse. Precis som under studietiden finns det också alltid läxor med hem från jobbet i form av hemarbete, samt att allt fler har den klassiska studentkänslan av att aldrig vara riktigt lediga. Mer arbete mot deadlines snarare än fasta arbetsuppgifter är också det något som känns igen från studenttiden.

Ett problem med de förändrade och försämrade anställningsformerna är att den lokala klubben tappar medlemmar. Även

om medlemmarna finns kvar inom förbundet är det ingen som har ett samlat grepp. Detta gör det lätt för arbetsgivaren att splittra arbetstagarna.

Allt mindre konst och hantverk – allt mer industriellt

Traditionellt sett har mycket av arbetet inom IT & Telekom utförts och betraktats som en konst och ett hantverk. I och med den uppstyckning av verksamhet och arbetsuppgifter, till exempel drift och applikationsunderhåll, som outsourcing innebär, håller dock det hantverksmässiga på att raskt försvinna. Det ersätts av en mer ”löpande band”-ordning av arbete och produktion.

För de anställda innebär detta att arbetsuppgifterna kan komma att utarmas kompetensmässigt, troligen blir arbetet även tråkigare för en del. Det behövs helt enkelt ingen djupare förståelse, kompetens eller helhetsblick när arbetet delas upp i enskilda standardiserade moment och arbetsuppgifter. När arbetet blir mer industriliknande följer även mera fokus på regler för övertid, beredskap, skift, etc.

Minskat fokus på jämställdhet

Det fokus som tidigare funnits på jämställdhet visar tendenser till att avta hos vissa företag. Kompetensutvecklingens fördelning mellan olika yrkesgrupper slår i många fall ojämställt – med resultatet att män får mer kompetensutveckling.

Om jämställdhetsarbetet avtar inom branschens företag behöver Unionen arbeta mer med jämställdhetsfrågorna inom branschen och väcka nytt liv i dessa. Bortsett från att ojämställdhet är oacceptabelt, är det dessutom olönsamt att inte dra nytta av alla medarbetares fulla potential. Unionen är för jämställda och lönsamma företag som är konkurrenskraftiga och som kan betala medlemmarna höga löner.

För mer om Unionens syn på och analys av jämställdhet i arbetslivet läs exempelvis rapporten *”Föräldravänligt arbetsliv?”*.

Kontorets minskade betydelse

I och med den tekniska utvecklingen ökar möjligheten att jobba varsomhelst, vilket ger upphov till nya typer av arbetsplatser. Detta går hand i hand med ökade krav på tillgänglighet. Du inte bara kan jobba varsomhelst och närsomhelst utan du förväntas också i högre grad att göra detta. Pådrivande i denna utveckling är ofta de anställda själva med krav på ny teknik och önskemål om att jobba mer ”modernt”.

Gränslösheten, i att kunna arbeta varsomhelst och närsomhelst och inte behöva infinna sig på en bestämd arbetsplats en bestämd tid, gör det svårt att veta hur mycket tid som egentligen arbetas. En följd av detta är att den utförda prestationen blir viktigare än den faktiska arbetstiden. Betalning enligt tidsåtgång fungerar inte riktigt i denna gränslösa situation. På grund av detta verkar betalning per uppgift framstå som en på sätt och vis mer rimlig lösning – men är verkligen ackordslöner framtiden?

Med den förbättrade tekniken är det i många fall inte längre nödvändigt med samma centraliserade lösningar som tidigare. Det kan därför antas att decentraliseringen av samhälle och arbetsplatser kommer öka. Att inte befinna sig på en arbetsplats bland chefer och kollegor gör det både möjligt och nödvändigt för anställda att bli mer självgående. Men detta innebär även att anställda är avskurna från arbetsplatsgemenskapen. Detta gör det svårt att agera kollektivt samt innebär även att arbetstagare riskerar att bli socialt isolerade. De osäkra kraven som den gränslösa situationen lätt skapar kan dessutom skapa stress – ”När är jag klar? Hur mycket är tillräckligt?”. När arbetsplatsen är i hemmet blir det också svårare att hålla isär jobb och fritid. Att arbeta hemma innebär vanligen även en sämre arbetsmiljö.

När de anställda inte längre är samlade på en arbetsplats blir det svårare för klubben att samla medlemmarna på grund av spridningen i tid och rum.

Ökad tillgänglighet som krav

Kundkraven på tillgänglighet 24/7 – dvs dygnet runt, sju dagar i veckan – ökar. Ökad globalisering leder till att arbete sker dygnet runt. Kraven ökar men kostnaden ska vara densamma, vilket betyder att anställda förväntas vara mer flexibla och tillgängliga utan någon extra ersättning för detta. Risk för ökade krav på bortavtalad övertidsersättning och regler är uppenbar.

När arbetsgivare och kunder kräver ökad tillgänglighet av den anställde går detta ut över individens övriga tillvaro och gör det svårt att få ihop det vardagliga livspusslet. På arbetsplatsen måste det också pusslas mer med personalens timmar, då det blir svårare att täcka in med bemanning när timmarna ökar. Verksamhet i och bemanningskedjor över olika tidszoner täcker till slut in hela dygnet. Med verksamhet dygnet runt åtminstone någonstans i världen ökar behovet av beredskaps- och jourtid.

För att se till medlemmarnas bästa är det viktigt att Unionen har koll på och följer upp övertid samt reglerar och begränsar denna via kollektivavtal.

Se vidare i Unionens rapport *”Unionens riktlinjer om gränslöst arbetsliv”*.

Mer flexibel arbetstid som möjlighet

Fler människor väljer själva att sprida ut sin arbetstid över dygnet i och med att mobiliteten ökar. Som redan nämnts kan detta leda till en annan standard för arbetstiden. Den ökade flexibiliteten i arbetstid kan också göra det lättare att få livspusslet att gå ihop – exempelvis att få tid i tvättstugan innan en storhelg.

Det innebär dock att det blir svårt att ens diskutera övertid. Vilket också gör det svårt att följa upp och skriva avtal för att minimera risker rörande arbetstid, ergonomi, veckovila, med mera.

Våra digitala spår blir ett viktigare affärsområde

I takt med att vi lever våra liv allt mer genom internet och lämnar mer och mer elektroniska spår efter oss, kommer den individuella integriteten bli allt mindre.[3] Allt fler aktörer kommer att bli allt bättre på att använda sig av och analysera all digital information som vi konstant genererar och lämnar efter oss – så kallad ”Big data”. Fler nyheter kopplade till övervakning liknande ”NSA-skandalen” är att vänta.

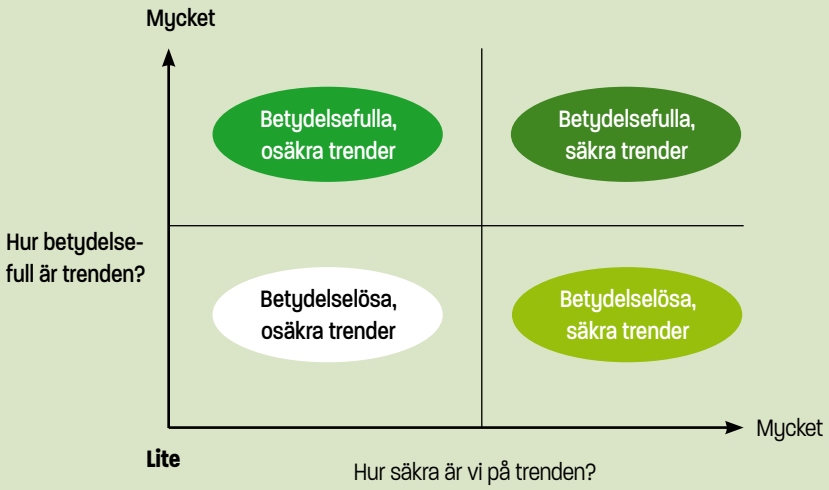
En trolig konsekvens av detta är fler och utökade skadeståndsklausuler i olika avtal. Detta eftersom lagstiftningen på detta område inte är fullt utvecklad och ingen riktigt heller ännu greppar alla möjliga konsekvenser och tänkbara reaktioner från allmänhet, lagstiftare och konkurrenter. Både företag och andra aktörer är därför mycket måna om att säkra sina egna rättigheter och intressen samt samtidigt friskriva sig från allt eget ansvar.

I takt med att allt fler blir medvetna om den potentiellt stora mängd information som kan finnas tillgänglig kommer sannolikt privatpersoner, företag, myndigheter och organisationer kräva ökat skydd för sin integritet. Detta kommer troligen bland annat innebära att det ställs ökade säkerhetskrav på många företag inom IT & Telekom samt även goda affärsmöjligheter för leverantörer av diverse säkerhetslösningar.

3 Alternativt kan vår uppfattning om vad integritet är och vad som är privat förändras.

Om trender och trendspaning

En förutsättning för att identifiera och värdera trender är att klargöra själva begreppet trend. I den här analysen definieras en trend som en förändring som redan i dagsläget är möjlig att observera och som förväntas bestå i åtminstone fem till sju år. En trend måste alltså uppfylla ett visst mått av varaktighet. Beskrivningen av trenden ska även kunna svara på frågan om vilken riktning som förändringen har. Innebär den exempelvis en ökning eller minskning jämfört med idag? Eftersom det i det här fallet är en branschanalys som görs ingår det i detta fall i trendbegreppet att förändringen visar sig i eller påverkar fler än bara enstaka företag.



Den metod som ligger till grund för analysen i den här skriften kan liknas vid en flerstegsraket. Först identifieras och beskrivs möjliga trender enligt de villkor som just har redogjorts för. Dessa trender klassificeras beroende på 1) hur betydelsefulla de är eller förväntas att bli, samt 2) med vilken säkerhet trendens riktning kan slås fast. Detta betyder att trenderna grovt sett delas in i fyra olika kategorier, så som fyrfälts-diagrammet beskriver.

Nästa steg är att lista vilka konsekvenserna väntas bli av de trender som antas vara både betydelsefulla och säkra (alltså de som placerats i den övre högra rutan i diagrammet). Lagda bredvid varandra utgör konsekvenserna av dessa trender en grund till hur branschen eller sektorn med någorlunda säkerhet kommer att utveckla sig de närmaste åren.

Till denna grund läggs sedan de olika konsekvenser som de betydelsefulla men osäkra trenderna (övre vänstra rutan i diagrammet) antas kunna leda till, vilket beroende på just osäkerheten innebär flera olika möjliga framtidsscenarier. ”Om den betydelsefulla men osäkra trenden A visar sig gå åt håll X de kommande åren, hur förändrar det den framtidsbild som vi lagt fast baserat på de säkra trenderna? Om A i stället visar sig utveckla sig i riktning Y, hur påverkar det helhetsbilden?” Scenarierna illustrerar alltså hur framtiden påverkas av den riktning som de osäkra men betydelsefulla trenderna faktiskt tar.

Det sista steget i analysen är att tänka igenom hur trenderna och deras väntade sammantagna konsekvenser ska hanteras. Baserat på framtidsscenarierna kan åtgärder förberedas. En slutsats kan vara att utfallet av en specifik osäker trend är av särskilt stor betydelse för vilken väg som utvecklingen som helhet ska ta. Kanske är det då motiverat att, exempelvis genom opinionsbildning, försöka påverka vilken riktning som denna trend faktiskt slår in på?

De sista stegen i modellen, det vill säga analysen över möjliga scenarier av de osäkra trenderna samt framtagandet av en handlingsplan, genomfördes inte under det trendspaningstillfälle som denna skrift baseras på. Därför redovisas inte heller dessa delar av en branschanalys här.

Olof Palmes gata 17
105 32 Stockholm
08-504 15 000
www.unionen.se

Tnr: 2166-1 ISBN: 978-91-7391-386-7 Upplaga: POD Tryck: Unionen mars 2014