

Köparens marknad

Kent Werne



Otryggheten i mediebranschen #1

Otryggheten i mediebranschen

På Journalistförbundets kongress i oktober 2014 fick frågan om otrygga jobb ett stort utrymme. Att minska otryggheten blev ett tydligt uppdrag från kongressen till förbundsstyrelsen, och är också en av sex huvudpunkter i den handlingsplan kongressen antog.

Journalistförbundet startar våren 2015 ett långsiktigt arbete med fokus på otryggheten i mediebranschen. Målet är att presentera ett antal konkreta förslag till åtgärder som syftar till att minska otryggheten för journalister.

En arbetsgrupp bestående av förbundsordförande Jonas Nordling, förbundsjurist Katarina Dahlskog samt den oberoende utredaren Kent Werne kommer att presentera ett antal utredningsrapporter fram till nästa kongress.

Crowdsourcing bland medlemmar och andra berörda ska vara en självklar del av informationshämtningen för arbetsgruppen. Du kan alltså själv vara med och påverka vilka problemområden och ämnen som Journalistförbundet ska undersöka.

Så här kan du bidra:

- Gå med i Facebook-gruppen ”Vem tjänar på otrygga jobb?”. Diskutera, kommentera, kom med förslag.
- Skicka dina tankar och idéer till: otryggajobb@sjf.se

Twittra med hashtagarna #otryggimedia och #otryggajobb

För mer information kontakta arbetsgruppen:

Kent Werne är frilansjournalist och författare med fokus på samhällsreportage och granskande artiklar. Han har publicerats i bland annat Dagens ETC, Helsingborgs Dagblad och Aftonbladet Kultur. Hans senaste bok ”Ofärdsland – livet längs arbetslinjen” handlar om den växande otryggheten och utsattheten. Kontakt: kentwerne@gmail.com

Katarina Dahlskog är förbundsjurist på Journalistförbundet sedan 2009. Specialiserad på arbetsrätt och förbundets expert på rättsområdet. Katarina har examen från juristprogrammet på Stockholms Universitet. Kontakt: kd@sjf.se

Jonas Nordling är ordförande för Journalistförbundet sedan 2011. Han är också styrelseordförande för tidningen Journalisten, kolumnist i Medievärlden, en av tre ordförande i biståndsorganisationen Union to Union och styrelseledamot i PTK och TCO. Jonas har tidigare arbetat på bland annat SVT och Vår bostad. Kontakt: jn@sjf.se

Innehåll

Förord. Allt fast förflyktigas	4
1. Lösa förbindelser	5
”Inte hållbart att hoppa runt”	5
Otryggheten i siffror	6
”Man sätter livet på vänt”	9
Vem vinner på inhyrningen?	12
2. Förändringens stormvindar	16
”Varje höst kommer ett åtgärdsprogram”	16
Kris i nyhetsfabriken	19
”Det krävs genomgripande åtgärder”	25
Nya ideal inom public service	28
3. Arbetsgivarens marknad	33
Den prekära flexibiliteten	33
LAS mot väggen	38
Journalistikens framtid	40
Diagram	43
Källförteckning	45

Förord. Allt fast förflyktigas

Det är otryggt att vara journalist. Åtminstone för den som inte har ett fast jobb. Som rör sig i arbetsmarknadens marginaler.

Vissa journalister är nomader. De vandrar från arbetsgivare till arbetsgivare, drivs från en arbetsplats till en annan, kämpar för att bli en av de som blir kvar, hoppas in i det sista att chefen ska säga ”jag vill att du stannar”, men är snart på väg igen.

Andra har haft samma arbetsgivare i många år, men vet inte från den ena veckan till den andra hur mycket de får jobba. De hyrs ut när någon efterfrågar dem, stressar och presterar på gränsen till sin förmåga, försöker göra sig mer attraktiva, mer anpassliga, mer anställningsbara, och brottas med oron när det ändå inte räcker. När telefonen slutar ringa och lönekontot är på upphällningen.

Eller så fixar man F-skattsedel, frivilligt eller av nöd och tvång. Blir sin egen arbetsgivare och marknadsförare, förhandlar avtalen, betalar försäkringar och hyr arbetsplats själv, sparar till pensionen.

I den här rapporten får du möta några av dem. Journalister som försöker ta sig framåt på 2010-talets mediemarknad.

Otryggheten ges ett ansikte. Men den beskrivs också i siffror. Lösa förbindelser är inget nytt, varken i mediebranschen eller på arbetsmarknaden i stort. Men de har blivit vanligare och bytt skepnad. Längre vikariat har kompletterats med och delvis ersatts av andra tillfälliga jobb. Och av personaluthyrning och frilansande.

Är det här ett stort eller litet problem? Det beror på vem man frågar. Det arbetsgivarna ofta beskriver som en nödvändig anpassning och flexibilitet, beskriver facket som en dålig personalpolitik som rentav äventyrar journalistiken. Men vad säger forskarna?

Framförallt försöker rapporten svara på frågan ”varför?” Vad ligger bakom otryggheten? Vilka är drivkrafterna?

I jakten på svar skildras och analyseras förändringen av mediebranschen och arbetsmarknaden i stort. Det handlar om digitalisering, ökad konkurrens och krympande budgetar, men också om förändrade normer och ideal. Och om politik förstås.

Inte heller den som är fast anställd kan känna sig trygg när kostnader ska kapas, kompetenskraven ökar och makten förskjuts. På olika plan har mediebranschen blivit en köparens marknad, där överutbud, stenhård konkurrens, vikande efterfrågan och nya styrmodeller sätter press på såväl företag som journalister.

En marknad där allt fast förflyktigas och få sitter säkert.

Kent Werne, Stockholm, juni 2015

1. Lösa förbindelser

”Inte hållbart att hoppa runt”

Karin Hållsten har en välfylld CV. Hon är 35, har jobbat som researcher, reporter, programledare och producent i radio och TV i nästan tio år. Men hon har aldrig varit fast anställd.

– I början, när jag just gått ut journalistutbildningen, tänkte jag att de tillfälliga anställningarna var en väg till ett fast jobb, säger hon. Då var man ju helt färsk och det var skitkul att bara få jobba.

Men det tillfälliga blev aldrig fast. Sedan hon examinerades 2006 har Karin fått prova på nästan alla tidsbegränsade anställningsformer som existerar i mediebranschen: praktik, längre vikariat, semester-vick, programanställning, tim- och behovsanställning. Ibland har det bara stått ”visstidsanställning” på kontraktet. Skillnaden har varit marginell. De olika formerna har nämligen en sak gemensamt: de är otrygga. På arbetsgivarens villkor.

Drömmen om att bli ”inlasad” och därmed få en fast anställning på Sveriges Radio efter årtal av tidsbegränsade anställningar på P4 och P3, slutade istället med att hon blev ”utlasad” 2012 – ett vanligt fenomen bland journalister, i såväl public service som på annat håll.¹

Hon tvingades vidare. Först till TT, sedan till olika program på TV4, därefter till produktionsbolaget Tredje statsmakten. Allt på visstid. Värst var det att ”springvicka”, vilket hon gjorde på TV4:s Nyhetsmorgon och lokalnyheter för ett par år sedan.

– Då var det verkligen från dag till dag. I bästa fall hade man kanske fyra till fem pass inbokade i kalendern. De kunde ringa samma dag och be en komma in. Jag var aldrig uppe i heltid, som mest kanske 75 procent, och vissa månader fick jag bara tre pass. Mina a-kassedagar försvann väldigt snabbt. Då fick jag panik. Under tiden sökte jag väldigt många jobb, men blev inte kallad till intervju. Det var vidrigt.

Det har varit svårt att få ihop runthoppandet med livet.

– Hela mitt familjebygge har baserats på att min man har fast jobb. Han har fått stå för de fasta utgifterna. Periodvis har också jag fått in bra med pengar, men ekonomin har varit ett ständigt orosmoment. Besluten från a-kassan har ofta dröjt, man tömmer alla besparingar, och det har hänt att jag stått på Konsum med två kassar barnmat och inte haft täckning på kontot. Den förnedringen.

Ett decennium med lösa anställningar har tårt på psyket.

– Det har sakta men säkert brutit ner mig. Självförtroendet blir till slut kört i botten. Man börjar tänka ”jag är inte tillräckligt bra för att få vara kvar här”. Sedan säger kollegorna att man är jättebra. Det är hela tiden en inre kamp, att inte låta sig brytas ner och bli bitter.

Så öppnades en möjlighet. Efter ett sommarjobb på P3 Nyheter som producent 2014 anställdes hon som tillförordnad nyhetschef. Hon hade hoppats att det rörde sig om en tillsvidareanställning, men jobbet var tidsbegränsat, tjänsten skulle utlysas. Karin sökte jobbet.

– Jag var en av två kvar på slutet, men de valde den andra. Och jag dog en smula. Det var fruktansvärt. Eftersom jag hade hoppat runt så mycket och mått ganska dåligt av det så gick jag in i chefsjobbet med tanken att det fick bära eller brista. Jag tänkte att ”om jag får behålla det så är allt härligt och bra, men om jag inte får fortsätta så går inte det här längre, då kan jag inte fortsätta vara journalist, eftersom det tar knäcken på mig”. Det känns som att vara i ett dåligt förhållande och ha en snubbe som slår en, men att man hela tiden går tillbaks till honom eftersom han lovar att inte slå en igen. Det är som ett självskadebeteende. Varför utsätter man sig för det här? Det var inte hållbart att hoppa runt längre, och jag skulle aldrig få någon fast anställning, hur mycket jag än drömde om det. Så jag hade lovat mig själv och min familj att här gick min gräns.

Men det tog verkligen emot att lämna journalistiken.

– Jag är ju inte färdig som journalist, jag tycker ju att jag är bra på det här och att jag har mer att ge. Ska jag jobba med annat då? Så hon beslutade sig för att starta eget. Börja frilansa.

– Det kändes som en bra lösning. Jag känner mig faktiskt lättad.

Hon har vänner som gått i liknande tankar.

– Jag vet många som har harvat runt som jag. De flesta fortsätter gå på de här korta kontrakten, samtidigt som de försöker plugga och bygga upp kompetens inom ett visst område för att bli mer attraktiva. Och de drar sig för att starta eget. Folk är rädda för att ge upp a-kassan och upplever ändå en större trygghet i att vara anställd.

Vad som är mest otryggt – lösa anställningar eller frilansande – kan förstås diskuteras. Att ha F-skatt och vara sin egen innebär en annan slags utsatthet. Men Karin vill i all fall testa något nytt.

– Visar det sig vara helt ohållbart så får jag väl tänka om, men det har börjat bra och jag har redan fått flera uppdrag. Jag tycker ändå att det ger en känsla av att äga sitt eget öde i större utsträckning.

Otryggheten i siffror

Karin Hållstens erfarenhet är långt ifrån unik bland journalister. Och otrygga jobb är inget nytt fenomen i mediebranschen. Berättelserna om hur journalister, särskilt yngre, mot sin vilja hankar sig fram på tillfälliga anställningar är många, och fenomenet ”utlasning” har debatterats i mer än tre decennier vid det här laget.

Men hur otrygg är mediebranschen? Hur stor andel av journalistkåren har till exempel tidsbegränsade anställningar?

Statistiska Centralbyrån (SCB) har på uppdrag av Journalistförbundet tagit fram statistik på fördelningen mellan fast anställda och tidsbegränsat anställda journalister bland Journalistförbundets medlemmar. Siffrorna baseras på SCB:s regelbundna arbetskraftsundersökning, där facklig tillhörighet är en variabel.

Under såväl 2013 som 2014 hade 82 procent av de intervjuade en fast anställning, medan 18 procent hade en tidsbegränsad anställning. Knappt en femtedel var därmed tidsbegränsat anställda (se diagram på sidan 43).²

På grund av att urvalet är litet ger undersökningen inget besked om fördelningen mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar (vikariat, programanställningar etc.) och eftersom den bara rör löntagare säger den inget om andelen F-skattare. Frilansjournalister särredovisas dock i Journalistförbundets medlemsregister, och utgjorde år 2014 (liksom 2013) 14 procent av de yrkesaktiva medlemmarna. Om dessa har A- eller F-skattsedel är oklart.

För att få en bild av de lösa anställnings- och uppdragsformernas utbredning bör andelen fasta och tidsbegränsade anställningar i SCB:s statistik vägas samman med andelen frilansar.

Fördelningen blir då denna: 70,5 procent fast anställda, 15,5 procent tidsbegränsat anställda och 14 procent frilansar 2013 och 2014. Sammantaget var 29,5 procent, knappt en tredjedel, av Journalistförbundets yrkesaktiva medlemmar, antingen löst anställda eller frilansar.

Hur skiljer det sig mellan yngre och äldre journalister?

SCB:s undersökning visar inte hur det ser ut i olika åldersgrupper. Underlaget räcker inte för det. Men andra undersökningar indikerar att tidsbegränsade anställningar är vanligare bland yngre.

Institutionen för journalistik, medier och kommunikation vid Göteborgs Universitet (JMG) har följt närmare 2 000 personer som gått ut journalistutbildningen de senaste 10 åren, och studien visar att 26 procent av dem som lyckats få ett journalistjobb är fast anställda två år efter examen och att andelen ökat till 56 procent efter fem år. Efter fem år är samtidigt 18 procent vikarier eller inhoppare, 8 procent projektanställda och 18 procent frilansar. 44 procent befinner sig därmed i otrygga jobb en bit in i karriären (se diagram på sidan 44).³

En studie vid Södertörns Högskola visar ett liknande mönster bland de som gått ut medieprogrammen. Två år efter examen hade 28 procent av de med journalistjobb en fast anställning, och efter fem år hade andelen ökat till 55 procent. 19 procent var frilansar.⁴

”Generellt sett kan man säga att ju äldre en journalist är desto större är sannolikheten att han/hon är fastanställd”, konstaterar Maria Edström, doktor i journalistik och masskommunikation vid JMG.⁵

Har det blivit vanligare med otrygga anställningar?

Gunnar Nygren, professor vid Institutionen för kommunikation, medier och IT vid Södertörns Högskola, har följt utvecklingen på mediemarknaden och beskriver trenden så här:

– Det har blivit mer av tillfälliga anställningar, samtidigt som man köper in mer material och outsourcar produktionen i högre utsträckning. På så sätt får man en större flexibilitet på alla plan.

Tidigare undersökningar har inte kunnat påvisa någon markant ökning av tillfälliga jobb. Men studierna är få, och daterade.⁶

Journalistförbundet bad därför SCB titta på fördelningen under en längre tidsperiod, mellan åren 1987 och 2014. Skattningarna är något osäkra och nivån från år till år varierar. Men den långsiktiga trenden är tydlig: Andelen fast anställda bland medlemmarna i Journalistförbundet med jobb har minskat från omkring 90 procent i slutet av 80-talet till under 85 procent idag (se diagram på sidan 43).

Tydligast blir det om man delar upp tidsserien i två block.

Åren 1987-2000 var i snitt 88 procent fast anställda och 12 procent tidsbegränsat anställda. Åren 2001-2014 var motsvarande andelar 82 respektive 18 procent. En förändring med 6 procentenheter.

Den stora ökningen av de tidsbegränsade anställningarna tycks ha skett under 1990-talet och i början av 2000-talet.

Mediebranschen följer därmed trenden på arbetsmarknaden i stort. En mindre andel av svenskarna som jobbar är fast anställda idag (83-84 procent) än i slutet av 80-talet (88-89 procent). Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat från 12 till närmare 17 procent. Och de otrygga anställningarna ökade mest på 1990-talet.⁷

Men därutöver har allt fler journalister blivit frilansar.

Frilansar har bara särredovisats från och med 2005 i Journalistförbundets medlemsregister. Därmed kan inte en sammanräkning av andelen tidsbegränsat anställda och andelen frilansar göras längre tillbaka än så. Mellan 2005 och 2014 ökade dock andelen frilansar stadigt, från 12 till 14 procent. Studier som gjorts inom ramen för projektet "Svenska Journalister" vid JMG visar också på en ökning av andelen frilansar bland Journalistförbundets medlemmar, från 11 procent 1994, till 13 procent 2005 och upp till 15 procent vid den senaste enkäten 2011.⁸

Samtidigt finns en annan trend, ett fenomen som gjort entré på senare år: personaluthyrning. Här anställs journalister av bemanningsbolag som hyr ut personal till kundföretag inom främst dagspress och TV. Uthyrd personal går under Bemanningsavtalet och kan vara tillsvidare- eller visstidsanställda.

2014 hade Journalistförbundet 424 bemanningsanställda medlemmar, vilket var 4 procent av de som var anställda. En sammanställning av antalet anställda i de fem största bemanningsbolagen i mediebranschen visar att de hade totalt 430 anställda (i medeltal) år 2014. En ökning från 41 personer 2008.⁹

Den stora expansionen skedde mellan 2009 och 2011. Eller som Proffice Mediakompetens skriver i sin årsredovisning:

”Det blev under 2009 tydligt att bemanningslösningen nu är en etablerad del av mediebranschens kompetensförsörjning. Ingenting tyder i dagsläget på någon minskning i efterfrågan.”¹⁰

Efterfrågan minskade inte. Men för Proffice Mediakompetens gick det snart utför när flera mediekoncerner startade egna bemanningsbolag, som snarast fungerar som interna personalpooler.

Kompetens i Skåne ägs av Bonniertidningen Sydsvenskan och hyr ut personal till just Sydsvenskan, Helsingborgs Dagblad och andra skånska tidningar. Bonnierägda Marieberg Media serverar resten av koncernens bolag – Dagens Nyheter, Expressen och Dagens Industri samt TV4 och Bonnier Tidskrifter – med personal. Schibsted Media hyr ut folk till Aftonbladet och Svenska Dagbladet. MittMedia Kompetens bemannar redaktioner på Sundsvalls Tidning, Gefle Dagblad och andra tidningar inom koncernen.

Vi återkommer till frågan varför bemanningslösningen blivit ”en etablerad del” av medieföretagens personalpolitik.

Men först till de journalister som hyrs ut. Hur är det egentligen att vara bemanningsanställd i mediebranschen?

”Man sätter livet på vänt”

Martin Nilsson vet hur det är att flacka runt. Han har gjort det i fem år. Men inte mellan olika arbetsgivare utan mellan olika arbetsplatser – eller kundföretag som det kallas i bemanningssvängen.¹

Han har tappat räkningen, men han tror att det ligger mer än hundra kontrakt i byrålådan vid det här laget.

– Jag är behovsanställd. Eller en anställning kan man inte riktigt kalla det, jag är ju bara anställd de dagar jag jobbar.

På avtalssvenska kallas det ”ambulerande medarbetare”.

– Jag skriver kontrakt för varje inhopp. I början och i perioder har det varit väldigt mycket strödagar. Två dagar här, en dag där. Men ju längre jag har jobbat desto längre vikariat har det blivit. Ändå varierar det. En månad kan man jobba 120 procent och nästa månad bara fem dagar. Ibland har jag gått på månadslön, för att månaden efter gå på timlön.

1 Martin Nilsson heter egentligen något annat. Utsattheten gör att han vill vara anonym.

Martin är i 30-årsåldern och blev journalist 2010.

– Det var ju en ganska svart bild som målades upp på journalistutbildningen. Varenda lärare sa ungefär ”hej, vad kul att ni är här men ni kommer inte få några jobb”.

Han har jobbat mer än han trodde att han skulle få göra.

– Men jag hoppades också att jag efter fem år inte skulle gå på timmar längre. Vänner som jobbar i andra branscher tror inte sina öron när jag berättar att jag varit behovsanställd så länge och inte har en chans till en fast anställning. Det händer ju inte i särskilt många andra yrken som kräver en högre utbildning.

Mest har han redigerat, men också jobbat med annat.

– Det har funnits veckor då jag har varit redigerare och reporter och jobbat med TV under en och samma vecka. På olika arbetsplatser.

Det sägs ju ibland att det är bra att byta jobb då och då, att få prova på olika saker och på så sätt stärka sin kompetens

– Visst, men det funkar inte i längden. Det hade kanske varit juste om man hade haft en garanterad arbetstid, om jag visste att jag alltid fick jobba halvtid eller 75 procent, men nu kan det bli noll. Från en månad till en annan. Det är däri otryggheten ligger. Oron finns hela tiden, oavsett om man sitter hemma eller på jobbet. Och att inte veta hur det blir nästa månad eller till och med nästa vecka gör ju att man blir försiktig med andra saker i livet, som att köpa bostad och skaffa barn. Det blir som att man sätter livet på vänt.

A-kassan är inte ens värd att kontakta. Han försökte, men reglerna var krångliga och det var allt eller inget. Man får ju bara ersättning i högst 75 dagar de veckor man jobbar numera, även om man bara jobbar några timmar. När Martin dessutom ville försöka frilansa då och då blev det tvärstopp från a-kassan.

Istället har han tvingats skapa ett privat trygghetssystem.

– Jag lägger överskott från vissa månader på ett sparkonto eftersom jag vet att det kommer behövas någon gång. Jag har liksom sparat ihop min egen a-kassa, även om den förstås inte räcker långt.

Lika tufft är det för många kollegor.

– Alla bemanningsanställda är på något sätt missnöjda med sin position. Vi pratar ganska mycket om det på luncher och fikaraster. Och jag tror att våra chefer också är medvetna om det, och de verkar förstå, att vi inte är nöjda. Men läget är ju som det är...

Bemanningsanställda nyttjas så frekvent att de inte sällan är i majoritet på redaktionerna. Och man kan ju undra varför.

– Man får väl anta att de har räknat på det och kommit fram till att det blir billigare med bemanningsvikarier, att de sparar några kronor på att göra så här istället för att anställa oss direkt.

Om det blir lika bra journalistik är däremot tveksamt, menar han.

– Just det här runthoppandet, du hinner inte etablera dig någonstans. Som reporter hinner man inte bygga kontakter innan man måste vidare till nästa redaktion eller avdelning. Kontinuiteten finns inte där. Jag och andra får mycket uppskattning från kundföretagen och från bemanningsföretagets chefer, så vi är inte oönskade, tvärtom. Däremot tror jag att det skulle bli en bättre arbetsplats om folk hade justa villkor, men det kanske inte är värt det.

Istället för att tänka på laget blir det lätt att man i första hand försöker stärka sina egna kort. För en bemanningsanställd gäller det att försöka göra sig outhärlig som vikarie.

– Det känns som att folk kämpar med det hela tiden. Så vi får hoppas att folk inte trampar på varandra. Eftersom vi är så många som sitter i samma båt. Vi blir ju kollegor och konkurrenter på samma gång.

Martin Nilsson har konkurrerat med kollegorna i fem år. Men har han inte jobbat länge nog för att åtminstone bli fast anställd på bemanningsbolaget, och få en garantilön på 80 procent?¹¹

– Jag skulle kanske kunna bli inlasad om jag räknade ihop alla mina dagar, men det skulle göra rätt liten skillnad eftersom inte ens de som är fast anställda kommer upp i sina timmar. Så det är en grej man snackar om ibland, men det rinner alltid ut i sanden.

Han erkänner att frihetsbehovet också spelar in.

– Nackdelen för de fast anställda i bemanningsbolaget är att de kan bli inringda när som helst utan att kunna tacka nej, medan jag kan tacka nej ibland om det blir alltför krångligt. Jag har lite mer frihet där. Men om det är lite jobb är det förstås bättre att ha garantilön. Det beror helt på situationen på kundföretaget.

Det optimala vore en fast anställning på ett välmående medieföretag, tycker Martin, där han inte riskerar att bli uppsagd inom ett halvår på grund av nedskärningar. Men det ser ju inte så ljust ut.

– Så fort man tror att det här var den sista stora nedskärningen, då kommer nästa. Och då spelar det ingen roll om man är fast anställd, för man är ju sist in och först ut. Men det är klart, ett fast jobb öppnar för möjligheter till a-kassa om man blir uppsagd, istället för som nu när jag får noll kronor i inkomst om företaget slutar ringa.

Ibland vill han lämna branschen, sätta ner foten, markera att det här inte är okej, att villkoren är alldeles för usla.

– Det är många som tänker likadant, vi snackar mycket om det på rasterna. ”Såg du den där kommunikatörstjänsten som kom upp nu, den borde man söka, få fast anställning och semester och så”. Och jag känner många som börjat jobba som kommunikatörer, informatörer och webbredaktörer i kommunen eller på någon organisation.

Men helst vill han inte byta bransch.

– Jag pluggade ju journalistik för att jag ville bli journalist, inte för att vara kommunikatör och lyfta fram saker i dess bästa ljus. Jag brinner ju för journalistiken. Men det finns kanske en smärtgräns, och vissa månader känns det som att jag gått över gränsen.

Vem vinner på inhyrningen?

Otryggheten i mediebranschen har uppmärksammats allt mer på senare tid, bland annat i artikelserien ”Flexibilitetens pris” i tidningen *Journalisten*, men också genom att utsatta journalister och trängda fackklubbar har brutit tystnaden och kritiserat villkoren.

Framförallt har bemanningsbolagen hamnat i rampljuset.

Hösten 2014 visade Journalistförbundets undersökning att bemanningsanställda journalister tjänade betydligt sämre än anställda i kundföretagen. Skillnaden i snittlön var 4000 kronor i månaden för medlemmar i åldrarna 20-30 och 5 000 för de mellan 30 och 40 år.¹²

Journalistförbundets vice ordförande Ulrica Widsell talade om ”lönedumpning”, medan Medieföretagens VD Charlott Richardson hänvisade till att inhyrd personal gick på ett annat avtal, nämligen Bemanningsavtalet, och sa till *Dagens ETC* att ”det inte är ovanligt att personer som arbetar på olika företag har olika lön, liksom att lönerna inom samma företag varierar”.¹³

Det finns en avtalad garantilön. Men utöver den? Så här beskriver Kompetens i Skåne sin lönepolitik på hemsidan:

”Lön diskuteras och sätts individuellt i samband med anställning. Vi försöker hitta en lönenivå med utgångspunkt från individens önskemål och erfarenhet och marknadsläget i stort.”¹⁴

Inom Schibstedkoncernen har bemanningsanställda journalister 6 000-6 900 kronor mindre i lön jämfört med anställda på *Aftonbladet* och *Svenska Dagbladet*, enligt Journalistförbundet. Nivette Dawod, som arbetat på *Aftonbladet* som nyhetsreporter i fyra år, men var anställd på bemanningsbolaget Schibsted Media, kritiserade lönepolitiken i *Journalisten*: ”Jag har kolleger som har jobbat lika länge som jag, och som jag tycker är lika duktiga som jag som tjänar flera tusen kronor mer i månaden än vad jag gör och som har större trygghet.”¹⁵

Ett par veckor senare blev Nivette Dawod ställd inför valet att jobba skift eller sluta, vilket kollegorna på Aftonbladet upplevde som ett straff för att hon kritiserat villkoren. ”Det här skickar jobbiga signaler till alla medarbetare. Vågar vi jobba deltid? Törs vi prata med branschmedia om att våra löner är lägre än våra kollegers?” lydde ett upprop som undertecknades av mer än 100 journalister. Ledningen i Schibsted Media förnekade att omplaceringen av Dawod hade något med hennes uttalanden att göra. Men elden var tänd och ”bemanningssupproret” spred sig. Klubbar på andra bemanningsbolag hängde på. Anställda trädde fram och vittnade om låga löner, otrygga villkor och om hur dåligt de mårde.

Anna Flytström, bemanningsanställd och klubbordförande i Schibsted Media har befunnit sig i stormens öga.

– Det har varit en turbulent tid, säger hon.

Själv gick hon ut JMG i Göteborg 2007, vikarierade en tid, kom in på Aftonbladet 2009 men blev utlasad efter 11 månader. Gick då över till bemanningsbolaget Proffice Mediakompetens, hoppade vidare till Schibsteds nystartade bemanningsbolag 2012, men bytte inte arbetsplats.

– Jag jobbade på Aftonbladets modebilaga i nästan sex år. Men den lades ner vid årsskiftet och sedan dess har jag hoppat runt och täppt till luckor.

Arbetsgivarorganisationen Medieföretagen brukar hävda att personal hyrs in just av det senare skälet. Charlott Richardson har förklarat att ”vi har gjort en egen undersökning om varför man anlitar bemanningsföretag och det är inte för att ersätta ett permanent arbetskraftsbehov utan för att man ska slippa ägna tid åt att leta vikarier och istället ägna sig åt kärnverksamheten. Man behöver fylla tillfälliga behov”.¹⁶ En enkät som Journalistförbundet genomförde bland medlemmarna i juni 2014 visade dock att 78 procent av de bemanningsanställda sitter på samma ställe och utför samma arbetsuppgifter i månader, ofta i flera år. Och att bara 22 procent byter stol och kundföretag regelbundet.¹⁷ ”Det blir tydligt att de fyller ett permanent behov av personal på redaktionerna”, sa Journalistförbundets Ulrica Widsell i samband med att resultaten publicerades.

Även den som byter skrivbordsstol ofta, som Anna Flytström gjort sedan årsskiftet, kan vara fast anställd i bemanningsbolaget. Enligt Journalistförbundets enkät 2014 var 65 procent tillsvidareanställda och resten behovsanställda, vikarier, provanställda eller på timmar.

De tidsbegränsade anställningarna har facket velat få bort.

– Behovsanställningar har varit ett av de största problemen, säger Anna Flytström.

Men egentligen är användningen av interna bemanningsbolag ett problem i sig, menar hon.

– Det är sämre löner och villkor. Vi går på ett annat avtal, med kortare uppsägningstid och får inte ta del av vissa förmåner. Det är inte rimligt att ha olika avtal. Vi borde gå över till Dagspressavtalet och det borde finnas en gräns för hur länge man kan vara inhyrd.

Bemanningslösningen är möjligen bättre än utlasningskarusellen, men ändå inte bra. Förut kändes det som att det ändå fanns en chans att få en tillsvidareanställning på tidningen, säger hon.

– Nu anställs mest nyckelpersoner där, medan vanliga reportrar och redigerare för det mesta anställs i bemanningsbolaget.

Varför gör företagen så? Handlar det om pengar?

– Ja, och för att få två laslistor, för att kunna bli av med folk snabbt.

På senare tid har inte bara tidningsredaktionerna utan också många koncerninterna bemanningsbolag krympt kostymen, däribland Schibsted Media, som en del också har lämnat självmant.

– Folk har tröttnat, vilket jag kan förstå, säger Anna Flytström.

Så är det också på andra bemanningsbolag.

Katarina Lind, anställd på MittMedia Kompetens sedan ett par år och en av två sektionsordföranden för bemanningsanställda, berättar att många har hoppat av.

– Folk orkar inte, och det tror jag att arbetsgivaren börjar förstå, säger hon.

Ändå expanderar MittMedia Kompetens, som startades 2013 och nu har 59 tillsvidareanställda, varav 27 hoppar in på olika redaktioner och tjänster, medan 32 har fasta placeringar.

Katarina Lind tillhör den senare kategorin. Hon har jobbat på Tidningen Ångermanland i Kramfors hela tiden, men arbetar under andra villkor än de kollegor hon delar lokaler med.

– Visst känner man sig utbytbar som bemanningsanställd. Vi är i en sådan beroendesituation. Det är ju arbetsgivarens marknad.

Otryggheten bland bemanningsanställda fick i vintras ett ansikte i form av Linnéa Wannefors – anställd på just MittMedia Kompetens – som blev av med sin fasta placering på Gefle Dagblad på grund av ”en diffus känsla” hos redaktionschefen, och sedan nekad fler jobb.¹⁸

Samtidigt sitter nästan ingen säkert idag, varken de som har en fast anställning på redaktionerna eller de inhyrda.

– MittMedia nyanställer folk som behövs i den digitala omställningen i bemanningsbolaget, så att de inte ska tvingas göra sig av med dem vid neddragningar. Det är ju för att gå runt LAS. Och det här skapar en oro bland fast anställda på redaktionerna, att vi ska ta deras jobb, säger Katarina Lind.

Neddragningar är vardagsmat inom MittMedia. Ja, inte bara där, utan i hela det krisande medielandskapet. Och Katarina Lind, som bara varit journalist i ett par år, har aldrig upplevt något annat.

– Det är klart att hotet hänger ständigt över en.

Och vill man få grepp om orsakerna till den växande utsattheten bland journalister, få syn på otrygghetens drivkrafter, så går det inte att blunda för dagspressens kris och den stora omvandling som mediebranschen gått igenom på senare år.

2. Förändringens stormvindar

”Varje höst kommer ett åtgärdsprogram”

Samma år som Olof Palme mördades och Tjernobylnkatastrofen fick folk att sluta plocka lingon inledde Thomas Berglund från Bollnäs, då 29 år, sin karriär på Svenska Dagbladet.

– Jag fick ett sommarvick som redigerare 1986, sedan blev jag kvar där i elva månader, mellanlandade ett par månader på Dagens Nyheter innan jag fick fast jobb hösten 1987 på Svenskan.

Där blev han kvar, och 2016 firar han 30 år på tidningen. Han har jobbat som redigerare, nattchef, reporter och ölbloggare. Hela tiden på samma redaktion, tillsvidareanställd och med bra lön.

– Den vägen är ganska ovanlig idag, säger han.

Men Thomas Berglund gjorde också entré i en helt annan medievärld – där dagspressen satt i orubbat bo och den samlade upplagan slog nya rekord varje år. Där dagstidningen fortfarande var central i folks vardag och fungerade som överlägsen informationskanal för såväl fotbollsentusiaster som börshajar, och där annonsörerna inte hade mycket annat att välja på än den lokala tidningen.

– Det var ju en väldig skillnad mot nu, säger Thomas Berglund.

I Sverige fick reklam-tv sändningstillstånd först 1987, och dagliga reklamfinansierade gratistidningar var ännu ett decennium bort. Ordbehandlaren hade visserligen börjat tränga ut skrivmaskinen, men world wide web var okänt och endast yuppies hade en mobiltelefon. Den digitala revolutionen var ännu i sin linda. Och redaktionen på SvD såg helt annorlunda ut.

– Det var en väldigt stor apparat jämfört med idag. Det var precis när datoriseringen hade börjat, all brytning skedde för hand. Den stora skillnaden var att vi hade många grafiker på tidningen, och de var väldigt starka fackligt. Den stora förändringen är att de helt har försvunnit under de år jag har jobbat.

”Under 1990-talet förändrades tidningsproduktionen lika grundläggande som när maskinsättning och rotationspressar gjorde sitt inträde i mitten av 1800-talet”, skriver Gunnar Nygren i *Nyhetsfabriken – Journalistiska yrkesroller i en förändrad medievärld*.¹⁹ Sätterierna försvann, produktionen digitaliserades, sidorna redigeras på skärmen och skickas till tryck direkt.

Vad skulle man då med grafiker till?

Det passade också bra att det gick att rationalisera bort dem när ekonomin gick in i väggen på 90-talet och tidningarnas ägare och chefer kände ett behov av att se över kostnaderna.

”Den allt mer försvagade marknaden under 1990-talets djupa lågkonjunktur innebar att tidningsägarna ställde högre ekonomiska krav och lade större vikt vid samordning och rationalisering”, konstaterar medieforskarna Lennart Weibull och Ingela Wadbring, samtidigt som ”det blev allt vanligare att betrakta medierna som ekonomisk bransch, ett sätt att tjäna pengar, snarare än som en viktig samhällsinstitution”.²⁰ De tidigare barriärerna mellan det publicistiska och det ekonomiska ansvaret – mellan redaktionen, marknadsavdelningen och ekonomiavdelningen – vittrade. Balansen förändrades och affärskulturen blev starkare i nyhetsrummet. Vinstmaximeringens logik blev mer styrande.²¹

Grafikerna fick hur som helst ta första smällen. Men snart satt också journalisterna löst, och sedan mitten av 90-talet har Svenska Dagbladets lönelista blivit kortare för varje år. 1994 var 650 personer anställda på tidningen. 2013 hade personalstyrkan krympt till 222. En minskning med 66 procent – två tredjedelar – på 20 år. Och redaktionen har bantats betydligt mer än administrationen.²²

– Varje höst kommer ett åtgärdsprogram med nedskärningar. Så de flesta väntar sig att vi ska bli färre igen. Samtidigt har man sagt att nu kan vi inte bli färre. Men det kan vi ju varje gång, säger Thomas Berglund.

Svenska Dagbladet är knappast unikt i det avseendet. De stora redaktionerna har reducerats rejält sedan 80-talet. Mellan 1992 och 2014 minskade antalet journalister på landets tidningsredaktioner med en knapp tredjedel, enligt Tidningsutgivarna.²³

Man köper in mer material och outsourcar delar av produktionen till underleverantörer. Göteborgsposten har till exempel lagt ut helg-bilagan och ekonomisidorna på produktionsbolag, och inom koncernerna samordnas ofta redigeringen samtidigt som artiklar körs i flera tidningar samtidigt – vilket inte minst gäller för kulturen. Så en del tjänster har ätits upp på det sättet. Men visst har också den redaktionella miljön och arbetsvillkoren förändrats.

– Det är färre som får göra mer jobb idag, för arbetsuppgifterna har ju inte minskat i samma utsträckning, säger Thomas Berglund.

Tekniska landvinningar, nya rutiner och internet har visserligen fungerat arbetsbesparande och effektiviserat nyhetsproduktionen. Och olika moment utförs idag av samma person.

– Nyligen gick vi över till ett nytt redaktionellt system, vilket innebär att reportern får nya uppgifter. Man ska skriva in sin artikel, ett rubrikförslag och lägga in adekvata bilder, kartor och liknande.

Det som flera yrkesgrupper gjorde tidigare har hamnat på reportern. Man förväntas ofta göra research, skriva, fota, lägga ut på webben, kanske filma, direktrapportera och chatta med läsare. Det har också fört med sig helt nya krav på ”multikompetens”, samtidigt som

tidningsföretagen har varit ganska ”njugga” med att erbjuda fortbildning till personalen, enligt Thomas Berglund.

– Det har fört med sig en stor oro bland äldre, säger han.

Samtidigt har stressen och prestationskraven ökat. Allt ska gå snabbt, var och en ska producera mer under en dag än förr. ”Produktionskraven på varje enskild journalist ökar i takt med den tekniska utvecklingen”, skriver Gunnar Nygren.²⁴

– Det är ett annat sätt att jobba på, säger Thomas Berglund. Folk tycker om att få större ansvar, men när det leder till stressigare jobb är det negativt.

Är det verkligen möjligt att effektivisera mer utan att kvaliteten på journalistiken försämras kraftigt?

– Det är åtminstone en väldig balansgång nu.

Genom åren har ”nedbemanningen” på Svenska gjorts genom att folk lösts ut med avgångsvederlag. Samtidigt har färre nya förmågor fått fast anställning. Och på senare tid har inhyrning av personal blivit legio inom Schibsted, som ägt SvD sedan 1998.

– Man började anlita ett externt bemanningsbolag – Proffice Media-kompetens. Vi slogs med näbbar och klor mot det. Sedan kom man på att det blev för dyrt eftersom någon ”skar emellan”, så att säga. Då beslutade ledningen att starta ett bemanningsbolag internt inom Schibsted. Vi är fortfarande väldigt kritiska mot hur det skötts. De bemanningsanställda hamnar mellan stolarna. Det har aldrig varit tryggt att jobba på Svenska Dagbladet, men de bemanningsanställda har känt sig ännu mer otrygga. Det har blivit ett klart A och B-lag, ja ett tag var det till och med ett C-lag, med extra osäkra anställningar inom Schibsted Media.

Skiktningen är problematisk, menar Thomas Berglund, som också är klubbordförande i facket och har att värna kollektivets villkor.

– Journalistfacket har varit starkt genom åren och på Svenska har vi jobbat upp en ganska hög medellön för de fast anställda. Och i tider när det går sämre tittar företaget på den totala lönekostnaden och försöker sänka den på olika sätt.

Vilket också är den främsta anledningen till personalinhyrningen, menar han. Att man skulle behöva bemanningsbolag för att klara av ett ökat arbetskraftsbehov i vissa lägen, till exempel för att täcka upp vid stora evenemang eller liknande, tror han inte på.

– Man talar om behovet av flexibilitet, men egentligen har det varit ett sätt att dumpa lönerna som vi ser det.

Det blir inte minst tydligt när bemanningsanställda ändå plockas över till Svenska och blir anställda där. Vilket sker.

– Ledningen försöker pressa ner ingångslönerna så gott de kan, och de som gått över från bemanningsbolaget har fått lägre lön.

Hur det blir framöver är svårt att veta. Och det gäller egentligen allt. Svensk dagspress är inte direkt i högform och vad SvD anbelangar hade tidningen knappast överlevt utan det presstöd som nu ska fasas ut för storstadstidningar, efter ett beslut av EU-kommissionen.

Men att leva på randen har blivit en vana. Likaså en ständig omvandling. Och det senaste beskedet – att Schibsted och MittMedia ska slå ihop sina påsar och Svenskan få en rad norrländska systertidningar – är inget som i sig oroar Thomas Berglund.

– Vi tror att det kan bli en bättre miljö för Svenska Dagbladet, inom Schibsted är vi en ganska udda fågel. Vi hoppas att vi kan bli en viktig del i en ny tidningskoncern, ett nav. Det är okänd mark, men vi hoppas att det ska bli bra, säger han.

Men är han inte rädd för ytterligare nedskärningar och ökad otrygghet som en följd av sammanslagningen?

– Jo, men de nedskärningarna skulle sannolikt komma ändå. Och MittMedias tidningar ligger nog sämre till än Svenskan.

Kris i nyhetsfabriken

”Det brukar sägas att förändringens tid blåser över mediebranschen. Mer korrekt är väl att säga att vi befinner oss i en smärre storm. När allt vi tidigare levt efter utmanas, när vårt grunderbjudande tappar mark och när både journalistik och annonsaffär skakas om i grunden måste vi inse att saker och ting inte kan vara som de alltid har varit.”²⁵

Så skrev det nedlagda *Dagbladets* sista chefredaktör Patricia Svensson i en krönika strax efter att den mer än hundraåriga arbetartidningen begravts för gott, efter många års kräftgång.

Under våren 2015 kom också beskedet att tidningen *Folket* i Eskilstuna avvecklas. Och fler dödsrunor är sannolikt att vänta. Varje månad kan man läsa om knakande tidningsföretag som aviserar ännu en rationalisering, vilket ofta innebär stängda lokalredaktioner och bantad personal. Varslen piskar fackklubbar till förhandlingar och så erbjuds folk i bästa fall avgångsvederlag.

Dagspressen har krisat förr. Redan på 50-talet talades det om ”tidningsdöden”, och då var det partipressen och främst socialdemokratiska andratidningar som dukade under.

I början av 70-talet införde regeringen Palme därför ett statligt presstöd, som skulle gå till krisande tidningar med en större konkurrent på orten. Effekten blev den avsedda, ”en relativt stabil mångfaldsstruktur och att många tidningar i ekonomiskt underläge överlevde”, konstaterar Presstödsnämnden i en rapport.²⁶

Men effekten tycks vara historia. Idag framstår presstödet mer som en fallskärm – farten bromsas en aning, men det går ändå neråt. Och på senare år har också förstatidningarna fått det tufft.

2014 deklarerade kulturminister Alice Bah Kuhnke (mp) att ”mediekrisen är en kris för demokratin”, och utlovade en medieutredning som skulle formulera en ”mediepolitik för framtiden”, men också en snabb reformering av presstödet.²⁷ I maj i år enades också de rödgröna partierna och Alliansen om ett förslag som innebär att stödet till tidningarna ska beräknas på de totala läsarintäkterna och inte bara på upplagan på den prenumererade papperstidningen, att minst 51 procent av upplagan ska vara abonnerad mot tidigare 70, och bidrag gå till en ”digital knuff”.²⁸

Få tror att det räcker. Särskilt när förstatidningar inte får stöd. Och som SvD:s tidigare chefredaktör Mats Svegfors uttrycker det: ”Den här gången är det inte ett hot mot andratidningen som ska avvärjas utan ett hot mot den tryckta tidningen som sådan.”²⁹

Presstödsnämndens senaste rapport är sannerligen ingen lugnande läsning för den som bekymrar sig över dagspressens hälsa. ”Den svenska tidningsbranschen genomgår nu sin tuffaste tid någonsin”, heter det. ”Behovet av att minska kostnaderna är stort och gäller samtliga tidningar, oavsett ägande och konkurrenssituation.”³⁰

Vinstmarginalerna har fallit sedan 2011. Och läget har förvärrats sedan dess. 2013 noterade de tidningsföretag som *inte* fick presstöd, och därmed verkar på marknadens villkor, sitt sämsta år någonsin, med en rörelsemarginal på minus 0,8 procent. Alla tidningsföretag gick inte uselt. Stockholmsbaserade jättar som Dagens Nyheter, Aftonbladet, Dagens Industri och Expressen genererade fortsatt god vinst, men flera större och framförallt mindre landsortstidningar gick back, liksom dagspressen i sin helhet.³¹

Bakom de röda siffrorna ligger kraftigt minskade intäkter. Vilket delvis beror på läget i ekonomin sedan finanskrisen. ”Den svenska dagspressen är en konjunkturkänslig bransch”, skriver Presstödsnämnden, och lönsamheten har följt upp- och nedgångarna i konjunkturen sedan 1970-talet. Men samtidigt är dagspressen en bransch på tillbakagång som genomgår en svår strukturkris.³²

– Problemet är helt enkelt att den breda publiken inte längre vill ha tryckta nyheter, säger Robert Picard, en av USA:s ledande medieekonomer, som även följt och forskat om medierna i Sverige.

– För 50 år sedan, om du ville veta vad som hade hänt inom sport, på börsen eller i politiken, så var du tvungen att prenumerera på eller köpa en dagstidning. Mycket av den informationen får folk nu via TV, och med digitaliseringen kan du få information när som helst på alla möjliga sajter och via din smartphone. Lägg till det de nya streamingtjänsterna. Det här har lett till större konkurrens om publikens tid och pengar, och de flesta människor har inga problem med att säga

upp sin prenumeration – de kan få bättre och billigare nyheter på annat håll. Och det gäller särskilt yngre.

Allt färre svenskar prenumererar på en tryckt dagstidning. Upplagetalen har pekats neråt sedan slutet av 80-talet, på senare år allt brantare, och 2014 var den samlade upplagan på samma nivå som på 1960-talet.³³ 2003 läste 79 procent av svenskarna en tryckt morgontidning dagligen, enligt Nordicoms mediebarometer. Tio år senare var andelen 55 procent.³⁴ Och även om läsningen till viss del flyttats till tidningarnas sajter på webben så har det varit svårt att få folk att betala på samma sätt som för pappersupplagorna. För att få in pengar har tidningsföretagen höjt prenumerationspriserna, vilket räddat en del intäkter, men sannolikt också skrämt bort läsare.³⁵

Samtidigt har annonsörerna flytt fältet och annonsintäkterna rasat, särskilt de senaste fem åren. Vilket till viss del är konjunkturrellt, men också ett resultat av förlorade marknadsandelar.

– Dagspressen har inte kunnat behålla sin andel av den växande reklamkakan, säger Stefan Melesko, docent i medieekonomi vid Internationella Handelshögskolan i Jönköping.

Tryckta dagstidningar skar åt sig hälften av den totala kakan för tio år sedan, idag rör det sig om en femtedel. Och skillnaden mot 80-talet är enorm. 1980 tog dagstidningarna hem 77 procent av de samlade annonsintäkterna i Sverige. Sedan dess har de totala reklaminvesteringarna visserligen tredubblats (justerat mot inflation), men även i absoluta tal har annonsintäkterna krympt för dagspressen – sedan år 2000 har de halverats.³⁶

Historiskt har annonsintäkterna varit helt centrala för dagstidningarnas överlevnad. Hela affärsmodellen har varit att ”först sälja medieprodukten till publiken, sedan publiken till annonsörerna”, som Lennart Weibull och Ingela Wadbring beskriver den. En affärsmodell som nu är under stark press.³⁷

Konkurrensen om publiken och annonsörerna är stenhård på 2000-talets mediemarknad, vilket beror på att TV och internet har skapat ett helt annat utbud för konsumenterna, medan annonsörerna kan välja och vraka. Digitaliseringen har helt enkelt fört med sig en utbudsexplosion som har skapat en köparens marknad där tidningsföretagen snabbt har förlorat mark, medan nya webbföretag som Google och Facebook är de stora vinnarna. Sedan 2012 är internet det största reklammediet och annonseringen i mobilen ökar överlägset snabbast, om än från en rätt låg nivå.

Carl-Gustav Lindén, tidigare chefredaktör på finska Hufvudstadsbladet och medieforskare på Helsingfors Universitet, beskriver det som en ”bypass-operation på journalistiken”:

”Det har uppstått möjligheter att leva ett fullödigt liv utan att behöva betala traditionella medier för deras informationsfunktion. Det är

likaså möjligt att nå de stora massorna direkt utan mediernas hjälp, vilket såväl näringslivet som maktens utövare insett.”³⁸

En bypass-operation som alltså fått pengaflödet att avta. ”Kombinationen av sjunkande prenumerationstal och fallande annonsintäkter innebär att branschens samlade omsättning är klart lägre än den var tio år tidigare”, menar Presstödsnämnden.

En del tidningsföretag faller emellertid från hög höjd, påpekar Stefan Melesko. Och nedgången måste ses i det ljuset.

– Branschen har varit bortskämd med stora rörelsemarginaler. Livsmedelshandeln ligger på 2-4 procent, medan dagspressen har haft rörelsemarginaler på 10 procent.

De här lönsamhetsnivåerna kommer aldrig tillbaka, menar han, men att man vant sig vid dem utgör ett hinder.

– I och med att man ofta har haft lokala monopol har man varit bortskämd och inte behövt ta tag i situationen på allvar. När landsortstidningarna tappat i upplaga har de kompenserat bortfallet genom att höja abonnemangspriserna, och så har man gått fortsatt plus. Sedan har man tappat annonsintäkter, men parerat det med att fila lite på kostnaderna, och så har det gått bra ändå. På det sättet har man levt länge. Men nu är det en ny verklighet. Förutsättningarna har försämrats, samtidigt som en stor omställning måste till.

Förutom att höja priserna har koncernerna försökt rädda lönsamheten genom att skära i bemanningen. ”Insatserna för att minska tidningsföretagens kostnader går i ökad utsträckning ut över de redaktionella resurserna”, skriver Presstödsnämnden.

På tio år har 20 procent av tjänsterna på redaktionerna förvunnit och var tredje lokalredaktion lagts ner, och sedan 2012 har nedskärningstakten ökat rejält.³⁹ Bara under 2013 försvann cirka 400 fasta redaktionella tjänster från dagspressen.⁴⁰ Och av varslen att döma har inte uppsägningstakten minskat sedan dess.

I jakten på ”synergieffekter”, samordningseffekter och ytterligare kostnadsminskningar har en uppköps- och sammanslagningsvåg svept genom Mediesverige. Koncentrationen har ökat och 2013 svarade de sju största tidningsgrupperna – Bonniers, Stampen, MittMedia, Schibsted, Norrköpings Tidningars Media, Gota media och NWT/HD – för 85 procent av de samlade branschintäkterna.⁴¹

Men koncentrationen går så snabbt och kartläggningar av ägarförhållanden som gjordes för något år sedan är inaktuella. 2014 köptes till exempel Helsingborgs Dagblad av Bonniers och slogs ihop med Sydsvenskan. Våren 2015 tog också MittMedia över majoritetsägandet i Promedias tio tidningar – med Nerikes Allehanda och VLT som flaggskepp – från Stampen, för att bara ett par veckor senare avisera ett samgående med Schibsteds Svenska

Dagbladet. Efter det styr MittMedia en femtedel av dagstidningsmarknaden.⁴²

Ändå är Bonniers tidningsimperium störst sett till totalupplaga, och koncernens tidningar utgör en fjärdedel av marknaden.

De fristående dagstidningarna är nu försvinnande få, och på bara tre orter har förstatidningen och den eventuella andratidningen olika ägare.⁴³ Och förutom de synpunkter man kan ha på hur ägar-koncentrationen påverkar mångfalden, så har uppköpsstrategin inte alltid varit bra för företagens ekonomi. Det främsta exemplet är Stampengruppen – med bland annat Göteborgsposten och Hallands Nyheter i portföljen – som tyngs av stora skulder efter en rad våghalsiga och lånefinansierade uppköp.

– Det finns en slags grundregel att den som är satt i skuld inte är fri. Det var en statsminister som sa det en gång, och det gäller också för tidningsekonomi, säger Stefan Melesko.

– Om man går på förvärvsstråk och är beredd att betala väldigt höga priser men inte har en ekonomi som ger utrymme för en egen finansiering av förvärven, så sitter man illa till. Det är precis vad Stampen har gjort. Man betalade för mycket, finansierade förvärven genom lån, och gjorde samtidigt alldeles för optimistiska kalkyler. Och då smäller det till. Nu måste man amortera på lånen och betala räntor samtidigt som intäkterna minskar.

2013 sjönk intäkterna i Stampengruppen med nästan 10 procent. Men ännu större effekt på rörelseresultatet hade en omfattande nedskrivning av goodwillposter (övervärden från företagsförvärv) på 790 miljoner kronor, vilket också drog ner branschgenomsnittet.

”Storleken på Stampenkoncernens rörelseförlust under 2013 saknar motsvarighet i den svenska dagspresshistorien”, konstaterar Pressstödsnämnden. Vilket drev fram ett stort besparingsprogram och en minskning av antalet anställda med 500 personer.⁴⁴ Bara på Hallands Nyheter har redaktionen halverats.⁴⁵ Och i juni i år blev det klart att Stampengruppen ska spara ytterligare 50 miljoner.⁴⁶

Lika illa har det inte gått med andra koncernerbyggen. Men hur ekonomiskt rationellt är det egentligen att bli större?

Uppköp, sammanslagningar och ökad koncentration är typiskt för branscher ”på nedgång” enligt medieekonomen Robert Picard. Samma trend syns i andra konkurrensutsatta branscher. Ägare och chefer hoppas kunna minska utsattheten, vinna stordriftsfördelar och kapa kostnader genom att växa och gå samman.

– Det är vad de tror, och visst kan det hjälpa i det korta loppet genom att de omedelbara kostnaderna minskar. Man kan samordna administration och innehållsproduktion, dela redaktionellt material med varandra och osthylva bort tjänster. Men det är ingen långsiktig

lösning. Man kan hålla igång verksamheten i fem eller tio år till utan andra radikala förändringar, men inte mycket längre.

Ett grundproblem är att sammanslagningar inte påverkar fasta kostnader som tryck och distribution, menar han.

Något även Stefan Melesko vill lyfta fram.

– En fråga som är påtaglig för de tidningsföretag vars ekonomi fortfarande är beroende av intäkter från papperstidningen är att vissa kostnadsposter, framförallt distributionen, har ökat väldigt kraftigt. Det gör att man sitter i en moment 22-situation. Upplagorna minskar, de fasta kostnaderna slås ut på allt färre exemplar, vilket är ett stort problem som inte uppmärksammas tillräckligt.

I MittMedias senaste årsredovisning kan man till exempel läsa: ”För koncernen utgör den traditionella prenumererade papperstidningen fortfarande huvuddelen av verksamheten och kring den finns stora strukturella kostnader i form av tryck och distribution.”⁴⁷

När intäkterna minskar är det samtidigt lätt att fastna i en evig bantningskur där företaget svälter ihjäl, säger Robert Picard.

– Du kan inte bara skära, skära och skära och hoppas att du ska överleva. Du måste investera och utveckla dina produkter, ja skapa nya. Om inte kostnadsreduceringarna följs av den här typen av investeringar så kommer företaget gå under i alla fall. Du kan inte spara dig till framgång, du måste satsa också.

Några har visserligen varit mer i framkant.

– I Skandinavien har tabloidtidningarna lyckats bättre online än de mer seriösa dagstidningarna, och vissa får nu så mycket som 25 procent av sina inkomster från nätet, vilket visar att det går att tjäna pengar den vägen. Och det kanske räcker på lång sikt för att upprätthålla den redaktionella verksamheten, men det räcker inte för att driva en tryckt och en digital upplaga på samma gång.

Kanske är det omöjligt att i längden upprätthålla pappersutgivningen och samtidigt hitta framgångsrika digitala lösningar.

– Vissa papperstidningar genererar fortfarande vinst, men i takt med att publiken krymper och annonsörerna blir mer svårflörtade måste man nog vid någon punkt satsa helt på digital produktion.

Många tidningsföretag har suttit fast i det gamla alldeles för länge, menar Robert Picard. Han talar rentav om ”förnekelse”.

– Man har varit sega med att utveckla digitala alternativ som ger intäkter, vilket har förvärrat krisen. Nu är det väldigt sent. Andra spelare har redan utvecklat attraktiva webbaserade och mobila lösningar och tidningsföretagen är omkörda.

Stefan Melesko håller med. Det är fortfarande papperstidningen som styr sättet att tänka på många håll, vilket är ohållbart.

– Det är ingen tvekan om att vi går mot en digitalisering. Frågan är bara i vilken takt. Och problemet är förstås att få betalt för digitalt material och att vinna unga läsare. Men det är enklare att lösa dessa saker om man har en företagskultur där man lyckas frigöra sig från den traditionella modellen ”papperstidningen först”. Nu är det på annonsörernas och läsarnas villkor. Vad vill de ha?

Just den frågan brottas ledningen i MittMedia-gruppen med – den växande jätten som satsar mer på digitala plattformar än många andra, och som samtidigt satt svängrem på redaktionerna.

”Det krävs genomgripande åtgärder”

AnnaKarin Lith är redaktionell chef i MittMedia, och basar därmed över nyhetsproduktionen i Sveriges näst största tidningsgrupp sett till upplaga, och den största sett till antalet tidningar.

Hon är ”chef över chefredaktörerna” som hon beskriver det, fick positionen 2012, och klev in med över trettio års medieerfarenhet i bagaget – hälften som reporter och hälften som chef i olika befattningar på en rad tidningsföretag.

Och hon är inte nådig i sin recension av branschen.

– Jag tycker att mediebranschen har varit alldeles för flak och ledningsgrupperna för dåliga på omvärldsanalys. Man har inte förstått sig på den här förändringen. Man har trott att internet är en fluga som kommer gå över och att det snart blir som vanligt.

Men ”som vanligt” blir det aldrig igen.

– I alla år har VD:arna på tidningarna suttit och rattat företagen efter en konjunkturcykel. Man har vetat att efter en nedgång kommer en ny högkonjunktur. Och då går vi ”all time high” igen. Och så funkar det över huvud taget inte längre. De förändringar som sker på marknaden nu är i första hand strukturella. Landsortstidningarna har gått från att ha en monopolställning till att vara ordentligt utsatta för konkurrens från digitala aktörer.

– Annonsörerna sticker iväg till andra kanaler, de kan klara sig själva i mycket större utsträckning. Och våra kunder, våra läsare, har redan lämnat oss. De har skickat signaler till oss länge, men vi har varit ganska tondöva inne i tidningshusen. Vi kan förebrå oss väldigt mycket för hur vi har hanterat den här situationen.

Publiken var digital långt innan många tidningar var det. Och AnnaKarin Lith menar att det blev riktigt allvar med smartphone-explosionen. Då fanns det ingen återvändo.

– Om det första jag gör på morgonen är att gå ut på Facebook eller Twitter, då blir papperstidningen i brevlådan sekundär. Det har vi haft svårt att förstå. Vi har fortfarande svårt att förstå det. Så hur ska man lyckas överleva?

– Genom att digitalisera i betydligt snabbare takt än idag, ställa om vår journalistik och förstå vad kunderna vill ha och faktiskt leverera det till våra annonsörer, läsare, lyssnare och tittare. Att ta digitaliseringen på allvar och sluta romantisera papperstidningen, sluta tro att vi kan produktutveckla den mer och att det kommer vända en upplagetrend som varit fallande i över tio år. Det kommer inte att hända. Vi måste fokusera på rätt saker, och det är utveckling, det är omställning av organisationer, av arbetsätt, och vi måste utbilda våra medarbetare. Gör vi inte det är vi körda.

”Visionen är att transformera MittMedia mot att bli ett digitalt medieföretag och 2020 skall de digitala intäkterna vara minst i nivå med de från de traditionella medierna”, heter det i verksamhetsberättelsen. Men än är det långt kvar till målet.

En kod som måste knäckas är hur man satsar mer på webben och samtidigt får in tillräckligt med pengar. För det har varit svårt att få folk att betala på nätet, samtidigt som annonsintäkterna fortfarande bara är en tiondel av de från pappersupplagan.

AnnaKarin Lith talar om ett ”nytt löfte” till läsarna för att lappa ihop det spruckna förhållandet, och för att attrahera nya.

– Visst är folk beredda att betala för digital journalistik, visst finns det en affär i det, säger AnnaKarin Lith.

Och hon ser en växande marknad i den typen av ”kunskap om kunden” som Google och Facebook kör med och som ger både läsare och annonsörer mer av vad de efterfrågar.

I omställningen hjälper det att vara stora. Vilket är en anledning till att man växt som koncern och integrerar allt mer.

– Vi får större muskler om vi slår ihop varumärken, vi kan göra kostnadsbesparingar och hitta synergier. Man samordnar hela ”back office” och man kan uppfinna ett hjul som alla använder.

”Mittmedia blir maktmedia”, skrev Journalistens chefredaktör Helena Giertha i en ledare efter de senaste samgåendena.⁴⁸

AnnaKarin Lith anser att kritiken är missriktad.

– Vi ser att samordning är av godo, att vi tillsammans blir mycket starkare och att vi får mer muskler och orkar med ett utvecklingsarbete som man i enskilda tidningsföretag inte skulle ha klarat av. Vi gör en TV-satsning, vi utbildar enormt mycket, vi har byggt en ny digital plattform, vi har en affärsutveckling, vi testar

robotjournalistik. Det här är ju bra saker, det här är utveckling, det gynnar ju journalistiken att vi inte sitter nertryckta i skorna och räknar pengar för att se om vi har råd att ta in en vikarie här eller där, utan att vi försöker ställa om affärsmodellen.

Samtidigt slås kultursidor ihop, liksom sporten, och samma material går i flera tidningar, vilket vållat kritik från fack och journalister som ser tjänster och frilansuppdrag försvinna och från forskare som ser mångfalden i journalistiken minska.⁴⁹

– Tyvärr är vi i ett läge idag då pengarna inte räcker till att ta ansvar för den mångfald som det innebär att köpa bokrecensioner från olika frilansare. Och jag är den första att beklaga att vi säger upp medarbetare. Men om vi inte gör det och ser till att klara den här omställningen så hamnar vi i en mediesituation i Sverige som kommer präglas av enfald istället för mångfald.

Det sker en ständig nedbemanning. Lokalredaktioner stängs, redigerarna blir färre och samlas i ett redigeringsnav.

– Det är inget självändamål för MittMedia att minska bemanningen. Men vi måste sänka våra kostnader. Med det sagt blir jag galen på påståendet att antalet lokalredaktioner är ett mått på lokaltidningarnas kris. Det här görs av de som började på en lokalredaktion för många år sedan och som nu sitter i fina tidningshus i Stockholm och glorifierar tiden då man lärde sig allt utav Berra i Vittjom, hur han rökte pipa och knattrade på sin Halda.

Det är en annan tid nu, med andra förutsättningar och möjligheter.

– Men det är klart att när vi ska jobba med färre journalister så blir det svårt att ha samma närvaro i alla glesbygdskommuner. Ändå täcker MittMedia 42 kommuner, och vi har lokalredaktioner i 30 av dem, så det är inte så att vi överger alla kommuner och centraliserar bevakningen till storstäderna. Där är vi inte än, och där är mig veterligen ingen koncern än, även om den bilden målas upp.

2013 startades bemanningsbolaget MittMedia Kompetens. Varför såg ledningen ett behov av en sådan lösning?

– Vi har haft vikarier som vi inte kunnat anställa som har utlasats efter 11 månader. Tidigare kunde de vandra mellan olika tidningar i området. Men när vi nu är ett bolag finns inte den möjligheten. Nu gäller LAS-gränsen för alla våra tidningar. Och då tycker vi att det här är ett juste sätt att ge människor en fast anställning. Men varför inte fastanställa på redaktionerna?

– Vi ska spara 80 miljoner de kommande åren. Då är det bättre att sköta den bemanning som behöver tillföras under tiden genom vårt bemanningsbolag MittMedia Kompetens.

Över huvud taget verkar inte alla ha förstått hur allvarligt läget är, menar hon. Hur mycket som måste till.

– Det pågår för lite diskussion om vilken förändring som behövs. Vad krävs för att vi ska fortsätta vara relevanta för folk i deras vardag? Vi måste släppa sargen och inte fortsätta tro att det räcker att hålla igång lokalredaktioner. Det krävs mycket mer genomgripande åtgärder än så, som är tuffa, tunga och helt nödvändiga.

Nya ideal inom public service

Det är svårt att inte ta med de förändrade ekonomiska villkoren i beräkningen när den växande otryggheten ska förklaras.

– Neddragningarna handlar ju inte om att arbetsgivare är elaka och vill bli av med journalister, säger medieforskaren Gunnar Nygren. Det handlar om en kris för affärsmodellerna och för dagspressen. Man försöker hitta olika sätt att minska kostnaderna och samtidigt upprätthålla nivån på produktionen.

Vilket också är huvudorsaken till att outsourcing och bemanningsbolag blivit vanligare med åren, menar han. Företagen söker hela tiden billigare lösningar. Och enklare.

– Det finns ganska stora möjligheter inom ramen för LAS att säga upp folk på grund av arbetsbrist. Men företagen känner sig osäkra, och att använda sig av bemanningsföretag är enkelt. Det är bara att lyfta telefonen och säga ”hörru, jag behöver inte Nisse på måndag”. Man slipper uppsägningstider och förhandlingar, och så tar det tid, och så måste man betala under tiden, säger Gunnar Nygren.

Men hur ska man då se på otryggheten på resten av mediemarknaden? För faktum är ju att tidsbegränsade anställningar även är vanliga inom public service-företagen, som ju ska vara relativt skyddade från marknadens nycker – finansierade med licenspengar. Ja, även där har bemanningsbolagen kunnat sälja sina tjänster.

För några år sedan debatterades SVT:s inhyrning av personal från bemanningsbolaget Proffice Mediakompetens. Fast anställda sades upp, och istället hyrde man in ”bemanningskonsulter”, som de kallades. SVT:s VD Eva Hamilton förklarade att man tvingats strama åt ekonomin med 250 miljoner mellan 2008 och 2010. 400 tjänster skars bort som en del av besparingsprogrammet. Samtidigt behövdes mer folk i perioder, och för att komma runt kravet i LAS på förtur till återanställning inom nio månader för de fast anställda som sagts upp, använde man sig av bemanningsbolag.

”Våra anställningslagar skapar problem när man som SVT behöver extrapersonal under fem–sex månader om året, men inte har tillräckligt med jobb för dem under årets övriga månader”, sa Eva Hamilton i en intervju i Svenska Dagbladet 2010.⁵⁰

– Vi blev väldigt förvånade. De sa att vikarier var förbjudet och att det hädanefter var bemanningsbolag som gällde, säger Petteri Karttunen, ordförande i Journalistförbundets fackklubb på SVT.

Det blev visserligen dyrt att hyra in, men ledningen ansåg att det var värt pengarna att bli av med folk och komma runt LAS.

– De lyckades rensa laslistorna, säger Petteri Karttunen.

”Resultatet för 2009 präglades av en kraftigt ökad uthyrning, främst som en följd av ett två-årigt uthyrningsavtal med Sveriges Television som träffades i början av året”, skröt Mediakompetens i sin årsredovisning. Och många som hyrdes ut togs från SVT.

En av dem var 40-åriga Pia Conde, som vikarierat från och till på SVT och lovats en fast anställning, men som efter en mammaledighet istället tvingades till Proffice Mediakompetens för att få fortsätta jobba.

”För mig var förändringen katastrofal. Jag räknade med att bli fast anställd”, sa hon till Dagens Nyheter.⁵¹

– Det finns fler exempel, säger Petteri Karttunen. I Karlstad hade vi en fast anställd person som sades upp och sedan togs in på bemanningsbolaget. Vi förde många diskussioner med medlemmar som kände sig kränkta av att ena dagen ha en anställning på SVT och dagen efter bli intagen på SVT via bemanningsföretag. Men det var inget som vi konkret kunde driva vidare eftersom medlemmar inte vågade eller ville driva en process mot sin uppdragsgivare.

Inför riksdagsvalet 2010 togs många reportrar in från Proffice Mediakompetens, som med kort varsel fick foten när valet var över. Något som drev ett antal fasta medarbetare på SVT att skriva ett öppet brev till ledningen:

”Att företaget inte har planerat och varnat för att vikarieintaget skulle sjunka drastiskt efter valet är oacceptabelt. Vi som är fast anställda har varit kritiska till den alltför flitiga användningen av bemanningsföretagen från början, men nu har SVT gått över gränsen för vad som är etiskt försvarbart.”⁵²

Men bakom den bristande etiken låg också en del politik. I början av 00-talet beslutade den socialdemokratiska regeringen att ”medelstillsdelningen till programföretagen från rundradiokontot skall räknas upp med två procent per år”, en princip som gällde från 2002 och framåt, och som Alliansen inte ändrade.⁵³

Licenspengarna flöt dock in i högre takt, åtminstone till en början, och 2009 hade avgiftsintäkterna sedan 2002 gett ett ackumulerat överskott på fyra miljarder på rundradiokontot hos Riksgälden, medan public servicebolagen fått det allt mer knapert. Uppräkningen på 2 procent per år höll inte alls jämna steg med

kostnadsökningarna, som legat på 4-5 procent för SVT. Bara löneökningstakten för journalister låg på 3 procent om året under hela 00-talet. Kalkylen gick alltså inte ihop.⁵⁴

Vilket var en del av poängen.

”Det är också ett uttalat syfte att tillgängliga medel ska öka i en långsammare takt än kostnaderna. Tanken är att SR skall tvingas skära ner resurserna och i motsvarande grad öka effektiviteten för att klara ett oförändrat uppdrag”, konstaterade SKL-ekonomen Stefan Aceby i en underlagsrapport till Sveriges Radio 2010.⁵⁵

Rapportens titel var *Baumol's sjukdom, Sveriges Radio och framtiden*, och den utgick ifrån vad som brukar kallas Baumols kostnadssjuka, det vill säga teorin om att personalintensiva branscher och sektorer dras med ett strukturellt problem, nämligen att de inte går att effektivisera i lika hög grad som exempelvis tillverkningsindustrin, som lättare kan ersätta arbetskraft med maskiner. Och när lönerna ökar – vilket de tenderar att göra – stiger produktionskostnaderna. Vilket kräver ökade intäkter.

Ett sätt att få mer intäkter är förstås att öka försäljningen eller höja priserna, vilket ekonomen William J Baumol på 1960-talet menade att kultursektorn skulle få svårt att göra, och att man därför i högre grad skulle bli beroende av andra intäkter, som donationer.

Gäller detta också för mediebranschen? Inte lika mycket som för kultursektorn enligt medieekonomen Robert Picard. Men det spelar ändå roll. Såväl dagspress som TV och radio är relativt ”arbetsintensiva verksamheter” som det heter, och även om det förstås går att effektivisera arbetet genom smartare sätt att organisera och styra, så är det svårt att spara mycket utan att pressa lönekostnaderna – antingen genom att säga upp folk och låta dem som blir kvar jobba hårdare och med fler uppgifter, eller genom att sätta press på lönerna och/eller ta in billigare personal.

Bägge vägarna ansågs public-servicebolagen behöva gå. Så anslagen sattes till 2 procent fullt medvetet, helt enkelt för att de snävare ramarna skulle skapa ett tryck på effektivisering.

Sagt och gjort. Det blev reducerad personal, en mer slimmad organisation och mer tillfällig arbetskraft som kunde hoppa in när det behövdes. Ändå blev inte bemanningslösningen optimal för SVT. Den väckte vrede bland de fast anställda och facket, och det blev dyrt. Så de senaste åren har inhyrningen minskat.

Men det finns förstås andra sätt att reducera kostnaderna, nämligen genom att öka andelen personal med visstidsanställningar och programanställningar, vilket varit fallet, men också genom att använda sig av underleverantörer i form av produktionsbolag och frilansar, något som blivit allt vanligare på senare år.

Ett motiv till det finns också i sändningstillståndet, där det klargörs att SVT ska verka för ”mångfald” och ”variation” i programverksamheten genom ”utläggningar, samarbetsprojekt och inköp av program”, och genom ”utomstående medverkan”.⁵⁶

Just detta direktiv har blivit ett budskap som public service-bolagen tagit till sig. SVT har också aktivt bidragit till att skapa och upprätthålla en extern marknad av produktionsbolag.

– Det är väldigt tydligt att SVT har ett mål: man vill hålla produktionsbolagsbranschen levande, säger Petteri Karttunen.

Handlar det också om att bädda för en underbudskonkurrens som kan pressa kostnaderna? Misstanken finns. Underleverantörer kan ofta göra saker billigare, och Journalistförbundet har dålig koll på villkor och löner i produktionsbolagen. Många saknar kollektivavtal. Branschen är på många sätt en blind fläck.

På Sveriges Radio ser det delvis annorlunda ut än på SVT. Inte genom att otryggheten är mindre, förklarar facklubbsordföranden Ulrika Hyllert, utan för att man brottas med andra problem.

– Vi har haft många programanställningar och andra tidsbegränsade anställningar som ofta staplats på varandra under många år.

Andelen tidsbegränsat anställda är omkring 20 procent enligt arbetsgivarnas statistik, även om andelen har visat sig vara så hög som en tredjedel när facket har räknat på redaktionerna.

Även Sveriges Radios ledning försökte för några år sedan köpa in mer program från produktionsbolag. Antalet anställda skulle minska – vilket också blev fallet – samtidigt som VD:n Peter Örn hade en klar filosofi och målsättning: att mer produktion skulle läggas ut, att det borde finnas en marknad. Men det gick inte så bra. Man lyckades aldrig kicka igång marknaden på radiofronten.

Det är mycket politik i hur public serviceföretagen styrs, påpekar Ulrika Hyllert. Och därmed ideologi. Det har legat i tiden att försöka bryta upp monopol, skapa marknader och odla konkurrens.

– Det går ju trender i hur man ska driva ett företag. Och det här verkar vara mycket av en trend de senaste åren.

Sedan fick SR en ny ledning, med Cilla Benkö och Mats Svegfors, och personalpolitiken har blivit proffsigare, enligt Ulrika Hyllert.

Det finns en bemanningsstrategi som ser till vad som är bra för verksamheten och anpassar bemanningen mer efter det.

Facket började också agera annorlunda, startade kampanjen ”Vem tjänar på otrygga jobb?”, argumenterade att visstidsanställningarna ledde till både sämre arbetsmiljö och journalistik, och att de kanske

inte heller var ekonomiskt rationella – åtminstone inte i längden. Och man började förhandla hårdare om inlasningar. Och 2012 vann journalisten Linn Ohlsson och Journalistförbundet ett uppmärksammat mål i arbetsdomstolen, där det avgjordes att ”arbetsgivaren inte har haft rätt att tidsbegränsa anställningen i enlighet med en regel i Journalistavtalet om så kallad programanställning”.⁵⁷ Vilket också fick betydelse för den fortsatta personalhanteringen.

– Jag ser en vändning i hur ledningen resonerar. De tycks ha insett att hög personalomsättning är dåligt och är beredda att överbemanna.

Men visst finns det problem. Och många journalister far illa.

– Nästan hela P3 är fortfarande visstidsanställda, det är många som blir utlasade, det är jättesvårt att bli fastanställd. Men det går ändå åt rätt håll. Och mer är på gång, säger Ulrika Hyllert.

Samtidigt märks en betydande skillnad mellan SVT och SR. Det är olika företagskulturer, menar Ulrika Hyllert.

– På SVT har man gjort snabbare hugg och avskedat folk. Sveriges Radio har inte heller använt sig av bemanningsbolag.

Att personalpolitiken och managementstrategierna skiljer sig mellan olika bolag inom public service visar trots allt att det finns ett spelrum. Att utvecklingen kanske inte är determinerad. Förutom nya marknadsförutsättningar och tekniska förändringar handlar det också om olika företagskulturer. Och kanske om ideologi.

Samtidigt är det mycket ”följa John” i företagsvärlden. Strategier och praktiker sprider sig. Och mediebranschen är inget undantag.

– Idén om en flexibel arbetskraft har blivit allt mer av en norm, säger medieekonomen Robert Picard. Det är en underliggande trend. Så när arbetsgivarna i mediebranschen drabbas av ekonomiska problem så tänker de ”så där kan vi också göra, det är i linje med hur man gör i andra branscher”. Och så slår man in på den vägen.

Medieforskaren Gunnar Nygren är inne på samma linje.

– Man kan nog inte säga att medieindustrin är så annorlunda än andra industrier. Man måste höja blicken lite och titta på hela arbetsmarknaden, ja hela den kapitalistiska produktionen.

3. Arbetsgivarens marknad

Den prekära flexibiliteten

2014 var 694 000 svenskar tidsbegränsat anställda – nästan 17 procent av alla med jobb. Både antalet och andelen har ökat mellan 1987 och 2014 – antalet med en kvarts miljon och andelen från 12 till knappt 17 procent, med en bottennotering på 10 procent strax innan krisen 1991 och en toppnotering på strax över 17 procent innan finanskrisen 2007 (se diagram på sidan 43). De otrygga anställningarna ökade mest under 1990-talet – där krisen fungerade som den stora drivfjädern – och sedan dess har andelen växlat med konjunkturerna.⁵⁸

Men det är inte hela sanningen. För med tiden har de tidsbegränsade anställningarna också bytt form och blivit mer osäkra. Sedan slutet av 80-talet har de längre vikariatet minskat rejält, medan gruppen som numera kallas ”allmän visstidsanställda” har växt med mer än 330 000 personer och blivit det nya normala.⁵⁹

De flesta med otrygga jobb är anställda ”vid behov” (16,5 procent) eller ”per timma” (23,4 procent). De har antingen ett obefintligt eller ett svårförutsägbart schema, de får jobba då och då, när arbetsgivaren vill, och en anställning garanterar inte jobb eller lön.⁶⁰

Det är framförallt unga som har tillfälliga jobb. Fyra av tio är mellan 16 och 24 år, och tre av tio är mellan 25 och 34 år. Samtidigt var 65 000 personer bemanningsanställda 2014, eller omkring 1,5–2 procent av alla med jobb. De flesta var unga.⁶¹

Hur ska man se på den här utvecklingen? Å ena sidan har de flesta som jobbar en fast anställning, men å andra sidan har arbetsmarknaden blivit allt lösare i kanterna.

Trenden är global, och i flera andra länder har det gått längre, som i Spanien och Portugal.⁶² Och i USA och Storbritannien är anställningsskyddet så svagt att det är svårt att tala om trygga jobb. Daglönare och frilansarbete är vanligt – det senare beskrivet under rubriken ”Workers on tap” i *The Economist*.⁶³ Men Sverige är långt ifrån något tryggt undantag på världsscenen.

Omvandlingen har beskrivits på många sätt. I antologin *Arbetsmarknad – Arbetsmarknadens nya organisering* skildrar ett gäng socialantropologer, företagsekonomer och psykologer det samtida arbetslivet: ”Den genomsnittliga anställningstiden hos varje arbetsgivare minskar, olika utbildningars ’bäst före-datum’ kortas, anställningsformerna blir lösare.”⁶⁴

De reflekterar också över normförändringen:

”Det nya idealet är en person som hoppar mellan anställningar och välkomnar förändring, som tar eget ansvar både för sitt arbete och för

sin egen karriär, som är uppfinningsrik, självsäker och optimistisk: den flexibla och anställningsbara människan.”

Anställningstrygghet tillhör industrisamhället, det löpande bandet – en allt mer förgången tid. Numera är modeorden ”flexibilitet” och ”anställningsbarhet”, där det för den som vill ha jobb gäller att göra sig attraktiv och efterfrågad, och för företagen att bedöma ”arbetstgarens värde”, som forskarna beskriver det.

Ansvar läggs allt mer på individen att vårda sitt varumärke och sälja sig, och det talas inte sällan om entreprenörskap, den ”företagsamma människan”, eller ”det företagsamma jaget”, som den brittiske sociologen Nikolas Rose beskrivit det. Rose ser den förändrade synen på individen som en del av nyliberalismen – som genom retorik och politisk styrning haft som ambition förvandla folk till frigående, autonoma och just företagsamma individer. Och det med såväl morötter som piskor. ”Ekonomi är metoden, syftet är att förändra själen”, som Margaret Thatcher uttryckte det.⁶⁵

Graden av frivillighet i utvecklingen kan naturligtvis diskuteras. På vems villkor har arbetskraften blivit mer flexibel?

SCB frågade alla tidsbegränsat anställda om de föredrar fast eller tidsbegränsad anställning, och det visade sig att sju av tio hellre ville ha en fast anställning. Räknar man bort de som samtidigt pluggar på heltid så ökar de som vill ha fast till åtta av tio. ”2 procent tidsbegränsat anställda och 98 procent fast anställda skulle alltså kunna vara den fördelning som gällde om alla anställda fick den anställning de själva föredrar”, konstaterar LO i en rapport.⁶⁶

Det är alltså knappast löntagarna som har drivit fram de tillfälliga anställningarna. Så vem är det då som ligger bakom?

Guy Standing – även han britt – tecknar en delvis annan bild av flexibiliteten i *Prekariatet – den nya farliga klassen*. Han beskriver framväxten av ett globalt ”prekariat” bestående av miljontals människor ”utan någon fast förankring” på arbetsmarknaden som ”upplever en kronisk osäkerhet”, en riskfylld och otrygg tillvaro.⁶⁷

Liksom Nikolas Rose pekar han ut ideologin och politiken som pådrivande. Idén om flexibilitet på arbetsmarknaden var en nyliberal tes som fick genomslag på 1980-talet, och den torgfördes i synnerhet av nationalekonomer av den neoklassiska skolan som betraktade fackföreningar, kollektivavtal och arbetsrättslagstiftning som hinder och störningar på marknaden.

De tryckte på behovet av ”löneflexibilitet”, ”anställningsflexibilitet”, ”jobbflexibilitet” och ”kompetensflexibilitet”, något som skulle bli verklighet genom ”strukturella reformer” – enligt Standing ett kodord för ”en systematisk nedmontering av de anställdas trygghet”, vilket i sin tur utmålades som nödvändigt för att rädda företagsvinster, investeringar och arbetstillfällen i den nya ekonomin.

Vilken var då den nya ekonomin?

Globaliseringen och de avreglerade finansmarknaderna satte kapitalet i rörelse, pengar flödade mellan länder och sektorer i jakten på högsta möjliga avkastning, och konkurrensen hårdnade. Sedan kom digitaliseringen och IKT-revolutionen (informations- och kommunikationsteknik) som stöpte om det mesta, även sättet att driva företag och organisera arbetet. Sociologen Manuel Castells skrev i slutet av 90-talet om "nätverkssamhället", där det löpande bandet ersattes med – återigen – "flexibla produktionssystem" och förändrade sociala relationer.⁶⁸

Tillväxtpotentialen sågs ett tag som oändlig, och "den nya ekonomin" blev också på modet bland politiker till höger och vänster som såg sig villiga eller tvingade att hjälpa utvecklingen på traven genom att luckra upp gamla system – särskilt de som tidigare bäddat för löntagarnas kollektiva styrka och som skapat maktbalansen på arbetsmarknaden. I flera länder drevs facket tillbaka – ibland av egna misstag, men oftast genom en kombination av omregleringar och mer aggressiva strategier och metoder från företagets sida.

Samtidigt blev marknader och konkurrensutsättning ideal på områden som tidigare varit statliga monopol. Offentlig sektor skulle effektiviseras genom att härma näringslivet, och marken bereddes för vinstintresset, ofta med "valfrihet och mångfald" som motiv. Det gällde välfärdstjänster, bostäder och annat som tidigare ansetts allmännyttigt, inte som vilka varor som helst.

Allt fler aspekter av samhället har blivit en del av kapitalets logik och värderas i termer av kostnader och ekonomisk avkastning, något som sociologerna brukar kalla varublivning eller kommodifiering (efter engelskans commodity). Inte minst när arbetslivets förändring ska skildras och analyseras. Arbetet genomgår en "rekommodifiering", brukar det heta, varpå människor blir mer utsatta.

Under efterkrigstiden dekommodifierades tvärtom löntagaren. Även om arbetskraften fortsatt kunde köpas och säljas så skyddades anställda från marknadens nycker och det rena vinstintresset – genom kollektivavtal, trygghetssystem och arbetsrättslagstiftning. Men sedan 70-talet har utsattheten ökat, och såväl strukturer som ideal har förändrats. "Vi uppmuntras att tänka på oss själva som varor på en marknad", skriver socialantropologen Christina Garsten. Ja, vi inte bara uppmuntras – de flesta har inte mycket annat att välja på än att inordna sig i den nya arbetsmarknadens logik i takt med att trygghetssystemen har nedmonterats, arbetsrätten modifierats och arbetsgivarna av olika skäl har fått ett större övertag. I kampen för marknadseffektivitet monterade man ner barriärerna mot kommodifieringen", konstaterar Guy Standing.

Ja, skiftet är sammantaget så radikalt att det i flera avseenden gått längre än vad många hoppades eller befarade på 70- och 80-talet. "De politiska förändringarna och bolagens svar på den globaliserade

marknadsekonomin diktat skapade en världsomfattande trend som varken nyliberalerna själva eller de politiska ledare som drev igenom deras reformer hade förutsett”, skriver Standing.

En starkt bidragande orsak till den växande otryggheten är den höga arbetslösheten. I Sverige är över 500 000 arbetsvilliga men utan jobb, vilket skapar en ökad konkurrens om de arbetstillfällena som ändå erbjuds.⁶⁹ Ett annat sätt att beskriva detta på är att arbetsutbudet vida överstiger efterfrågan (på arbetskraft) – och det som vanligtvis händer på en sådan marknad är att köparen sitter med vinstlotten och kan välja pris. Det blir arbetsköparens marknad.

Det gäller inte bara i branscher som folk söker sig till mest för att de måste försörja sig, utan också – och kanske inte minst – i yrken som många har utbildat sig till och som de verkligen vill jobba inom. Nästan till varje pris. Som exempelvis journalister.

Det kan verka som en truism – men en stor del av förklaringen till den ökade andelen otrygga anställningar och frilansar på mediemarknaden ligger i just den logiken. Det har varit populärt att bli journalist; universitet och folkhögskolor har examinerat hundratals arbetsvilliga varje år, samtidigt som journalistyrket till skillnad från läkaryrket inte kräver en legitimation – vilket gör att ännu fler konkurrerar om de jobb och uppdrag som erbjuds. Och det parallellt med att dagspressen genomlider sin värsta kris i mannaminne och staten sätter svångrem på public service, vilket ger ett överutbud och en vikande efterfrågan på samma gång. Detta sätter stark press på löner och andra villkor. Det finns oftast någon annan som är villig att jobba om villkoren inte duger.

Är alla löntagare lika utsatta? Nej, Guy Standing beskriver en utveckling med såväl vinnare som förlorare, en skiktning av arbetsmarknaden och en ommöblering av klasstrukturen.

Högst upp finns en elit av kapitalägare och toppchefer som är de verkliga vinnarna, med ständigt stigande avkastning och löner. Under dem ”salariatet”, tjänstemän som sitter relativt säkert och har hyggliga löner. Omkring dem ”proficianerna” (en kombination av engelskans *professionals* och *technicians*), som har ”säljbara kompetenser”, typ konsulter eller efterfrågade och bra betalda frilansar. Ofta är det folk som frivilligt lämnat salariatet, kanske journalister som sett att de kan vinna mer på att vara egna. Därutöver den gamla arbetarklassens krympande kärna – kroppsarbetarna med fast anställning – proletariatet om man så vill. Under de här fyra grupperna finns, enligt Standing, det växande prekariatet, ”flankerat av en armé av arbetslösa”.

Prekariatet definieras inte av sitt yrke, utan av sin otrygghet på arbetsmarknaden: de som är tidsbegränsat anställda, hoppar mellan olika knäck eller frilansar mot sin vilja och har svårt att försörja sig själva eller komma in i de offentliga trygghetssystemen. Till exempel visstidsanställda journalister eller ofrivilliga f-skattare. De rör sig i

arbetsmarknadens marginaler, riskerar att bli utan jobb, och är lite av arbetslivets slit- och slängvaror, lägre värderade än salariatet och proficianerna. Men även de senare grupperna kan – om branschen de jobbar i krisar, utvecklingen springer ifrån dem eller något händer som gör att de inte anses lika värdefulla – falla ner i prekariatet. Översatt till journalister kan det handla om äldre, fast anställda, som arbetsgivaren gör sig av med för att de inte anses ha ”tillräckliga kvalifikationer” för att kunna möta framtidens utmaningar.

Skiktningen finns också bland journalister, något som blir tydligt i skildringarna av ett ”a- och b-lag” i och med personalinhyrningen. Och det skapar lätt splittring och inbördes konkurrens inom en kår som egentligen är utsatt för samma marknadskrafter.

– Man kan se en polarisering mellan olika typer av journalister. Tidigare har ändå yrket varit ganska egalitärt, men nu ser vi en proletarisering av en del av kåren, till exempel bemanningsanställda som står längst ner, säger medieforskaren Gunnar Nygren.

Det bör påpekas att också medieföretagen har utsatts för hårdare konkurrens – om annonsörer, läsare, tittare och lyssnare – och ett sätt att överleva och vinna fördelar på marknaden har varit att försöka driva ner arbetskraftskostnaderna. Dels genom att rationalisera bort tjänster och minska bemanningen på totalen, dels genom att minska andelen fast anställda och öka andelen löst anställda. Men också genom att lägga ut mer på underleverantörer som man vet eller tror kan göra jobbet billigare.

Tidsbegränsat anställda har som regel flera ”kostnadsfördelar” sett från företagets horisont, menar Standing: ”Lönerna är lägre, erfarenhetsgrundade tillägg kan undvikas, rätten till tjänsteförmåner är mindre och så vidare.” Man kan också göra sig av med dem snabbt och billigt om man skulle behöva eller vilja det. Folk med tillfälliga kontrakt – det inbegriper även frilansar – kan också ”pressas till hårdare arbete” och de är ”lättare att kontrollera genom fruktan ... Om de inte står ut med de krav som ställs på dem kan de uppmanas att gå, utan något tjafs och utan stora kostnader”. Och med många tillfälligt anställda och frilansar kan också den fasta personalen hållas i schack, eftersom de märker att de kan bli ersatta om de inte finner sig.

Medieföretagen är inte bara konkurrensutsatta utifrån, man tävlar också med varandra. Och när de ser andra företag slimma organisationen, anlita produktionsbolag eller starta egna bemanningsbolag för att pressa kostnaderna, tänker man att det är bäst att göra likadant för att inte ge andra kostnadsfördelar.

Flexibiliteten och prekariseringen ökar. Ändå anser arbetsgivarna att de inte har tillräckligt stor handlingsfrihet. Och i jakten på större möjligheter att styra efter egna behov har arbetsrättslagstiftningen hamnat i skottgluggen på senare år – det vill säga LAS.

LAS mot väggen

Ända sedan LAS, lagen om anställningsskydd, infördes 1974 har den vållat debatt. Det organiserade näringslivet gillade inte att staten lade sig i hur bemanningen skulle se ut. Det var ett brott mot den svenska modellens förhandlingstradition, menade man, där parterna på arbetsmarknaden hade gjort upp om anställningsskydd själva.⁷⁰

Mest problematiska ansågs turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist – ”sist in först ut” – och företrädesrätten till återanställning. Det finns förstås ett utrymme att säga upp folk vid arbetsbrist som har varit anställda länge, de som anses sakna ”tillräckliga kvalifikationer” för en omplacering. Man kan också köpa ut oönskad arbetskraft genom att erbjuda avgångsvederlag, och en del kan modifieras genom kollektivavtalen. Lagen har dessutom reviderats med åren, företag med mindre än 10 anställda får till exempel undanta två personer, och anställningsskyddet vid uppsägningar på grund av arbetsbrist har blivit svagare genom en förändrad praxis.

Kompetens och ”anställningsbarhet” har blivit mer avgörande, enligt en rapport från SACO. ”Arbetsgivarnas möjlighet att nå det resultat som är bäst för verksamheten i en arbetsbristsituation har successivt blivit större. Betydelsen av rätt kompetens har ökat samtidigt som lång anställningstid inte längre är någon garanti för trygghet i arbetslivet”, konstaterar man, vilket kan skapa en ”falsk trygghet” bland de som varit anställda länge.

Samtidigt som anställningsskyddet har urholkats så har möjligheterna att anställa på timmar och vid behov ökat, särskilt sedan 2007 då formen ”allmän visstid” infördes. Och många företag har dessutom gjort till vana att försöka runda LAS på olika sätt – inte bara genom bemanningsföretag utan också genom att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra.

Ändå har arbetsgivarna, med Svenskt Näringsliv i spetsen, fortsatt driva kampanjer mot LAS, framförallt mot turordningsreglerna, rätten till förtur vid återanställning och mot vad de anser vara alltför komplicerade och kostsamma uppsägningsprocesser.

I en kampanjskrift 2011 gavs till exempel 50 företagare runt om i landet utrymme att säga sitt om LAS.⁷¹ De tycker bland annat att ”återanställningsrätten lägger sten på börda” och ”hämmar företagets tillväxt”, att ”LAS måste avvecklas för trygghetens skull”. Någon tror att ”med en förändrad LAS kommer företagen att våga anställa”.

En av de som intervjuas är Anna-Karin Jansson, ansvarig utgivare på den reklamfinansierade gratistidningen Alingsåskuriren: ”LAS känns föråldrad och tar varken hänsyn till mina anställda eller till företaget”, säger hon, och berättar samtidigt att hon drar sig för att anställa eftersom det är påfrestande att säga upp om det skulle behövas. ”LAS-reglerna förhindrar rotation på arbetsmarknaden och försvårar för ungdomar” – men också för henne själv. ”LAS är en lag

som tillkom för att skapa trygghet för den enskilde, men som i dag mer skapar problem för företagen ... LAS kan helt enkelt skada företagets laguppställning och framtida möjligheter att växa ordentligt.”

Just viljan att bestämma över laguppställningen tycks vara central. En del säger också rakt ut att de skulle göra sig av med äldre anställda om de kunde. ”Risken är att turordningsreglerna tvingar bort de unga killarna som är framåt, medan de äldre herrarna med ett par år kvar till pension blir kvar.” Eller: ”Jag skulle gladeligen byta ut 15 av mina gubbar mot 15 ungdomar. Det skulle vara bra för företaget – för produktiviteten, utvecklingen och stämningen.”⁷²

Men det går inte anser man. Vilket ju förstås också är intentionen med turordningsreglerna. LAS infördes till stor del för att olönsamma företag i krisande branscher inte skulle kunna hålla sig flytande genom att snabbt göra sig av med äldre och dyrare arbetskraft och ersätta den med yngre och billigare. Arbetstagarnas trygghet skulle värnas på bekostnad av företagets absoluta frihet. Lagen var en del av dekommodifieringen av arbetet.

Samtidigt formades LAS och turordningsreglerna i en helt annan ekonomi och under en annan finanspolitisk och arbetsmarknadspolitisk regim, där full sysselsättning inte bara sågs som det allt annat överskuggande målat, utan också var ett faktum. Trots oljekris och stagflation var den svenska arbetslösheten under 70-talet ännu förhållandevis låg, i mitten av 80-talet var den närmast obefintlig och möjligheten för dem som inte kom in i krisbranscher att få jobb i andra sektorer var stor. Kunde man inte bli varvsarbetare eller bilmontör som 20-åring så kunde man sannolikt bli byggnadsarbetare, eller rent av journalist. Fasta anställningar var inget sällsynt för yngre. Vikariat kunde mycket väl leda till fast jobb på första försöket. Och arbetsmarknadspolitiken var omfattande, med möjligheter till omskolning eller beredskapsjobb.⁷³

Idag är läget ett helt annat, särskilt för unga. En halv miljon svenskar är öppet arbetslösa och den relativa ungdomsarbetslösheten ligger på omkring 25 procent. En akademisk utbildning hjälper visserligen i konkurrensen om jobben, men är ingen garanti. Arbetsmarknadspolitiken går mest ut på att folk ska söka jobb och göras ”anställningsbara” genom coaching.⁷⁴ Och visst är det lätt att känna igen bilden som Guy Standing målar upp i *Prekariatet* av ”unga människor som väller ut ur skolor och universitet och in i en prekär tillvaro som kan bestå i många år och som ofta blir ännu mer frustrerade av att deras föräldrageneration hade till synes stabila jobb”. Och visst kan man förstå det ointresse för facket som många unga visar, när facket inte kan stärka deras trygghet.⁷⁵

Frågan är om unga skulle få det bättre och ungdomsarbetslösheten sjunka om anställningsskyddet luckrades upp och principen ”sist in-först ut” slopades, som arbetsgivarna ofta hävdar?

Det finns få eller inga belägg för att LAS skulle påverka arbetslösheten på totalen, och inte heller ungdomsarbetslösheten, om man får tro utredarna på TCO, som beskriver det hela som en ”myt”. Efter att ha analyserat statistik från SCB konstaterade man att ”bara en på fyrtio, eller cirka 2,5 procent av de arbetslösa 15–24-åringarna år 2008 var utan jobb på grund av personal- eller driftsinskränkningar – alltså situationer där turordningsreglerna kan ha kommit till användning” och att inte ens en bråkdel av ungdomsarbetslösheten kan förklaras med LAS.⁷⁶

Enligt SACO:s utredare leder dock skillnaden i anställningsskydd mellan fast och tidsbegränsat anställda till en ”tudelad arbetsmarknad” som i synnerhet drabbar unga: ”Ju större skillnaden är mellan anställningsskyddet för tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda, desto högre är andelen tidsbegränsat anställda bland ungdomar och okvalificerad arbetskraft.”⁷⁷

Av LAS-debatten att döma kan den prekära situationen för unga åtgärdas på helt olika sätt: antingen genom att lätta på anställningsskyddet och hoppa turordningsreglerna, eller genom att stärka anställningsskyddet för alla, göra det omöjligt eller svårare att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra och avskaffa formen ”allmän visstid”. Vilka effekter det ena eller andra skulle få ligger utanför den här rapportens ram att bedöma, liksom hur en väl fungerande lagstiftning som värnar tryggheten kan se ut.

LAS-frågan är viktig, men kanske bör man undvika att fastna i en diskussion om lagen och dess tillämpning. Det menar i alla fall utredarna på SACO: ”En diskussion om trygghet och flexibilitet på arbetsmarknaden bör inte fokusera enbart på LAS och turordningsreglerna ... det är viktigt att även titta på andra delar i systemet som bidrar till omställningsförmåga och sysselsättningstrygghet. Det kan vara arbetslöshetsförsäkring, arbetsmarknadspolitik, omställningsavtal, inkomstförsäkring och möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.”

Problemet med den växande otryggheten i mediebranschen och på arbetsmarknaden har hur som helst inte en kardinallösning. Stora samhällsförändringar avvärjs sällan genom en omröstning i Riksdagen. Det finns skäl att ställa fler frågor, och ge fler svar.

Journalistikens framtid

Mediebranschen och arbetsmarknaden för journalister omvandlas i rask takt. Redaktioner krymper, mer köps in och läggs ut, de tillfälliga jobben blir fler, bemanningsanställda och frilansar ersätter fast personal. Det varierar från område till område, från företag till företag, men den samlade effekten är ändå en utbredd otrygghet.

Växande krav på det slimmade, flexibla, enkla, billiga och vinstgivande leder till en prekarisering inom journalistkåren.

Att detta inte bara är ett svenskt fenomen blir tydligt genom ett pågående forskningsprojekt om journalisters framtida arbete vid Reuters Institute for the Study of Journalism i Oxford. Perspektivet är internationellt, och utvecklingen beskrivs så här: ”Precis som inom en rad andra yrkesgrupper har vi sett en ökning av antalet egenföretagare – mycket av det handlar om ett ’påtvingat företagande’ som ett resultat av överskott av arbetskraft och en krympande tillgång på tillgängliga jobb.” Samtidigt som arbetet på redaktioner omorganiseras och fler jobb blir temporära.⁷⁸

Precis som i Sverige råder världen över en köparens marknad som drivits fram av digitalisering, ökad konkurrens och ett växande inslag av marknads- och vinsttänkande, en situation där journalistkåren skiktas och där många journalister tillhör förlorarna.

När journalister får frågor om framtidens arbetsmarknad är de inte heller särskilt optimistiska. Den senaste rapporten, skriven av medieekonomen Robert Picard, bygger på en enkät till 509 journalister i olika västländer. Och den ger en dyster prognos.⁷⁹

– De flesta journalister tror att journalistiken kommer bli ett deltidsjobb för dem, och majoriteten tror inte att de existerande medieorganisationerna kommer erbjuda dem stabila anställningar, och de har börjat laga efter läge, säger Robert Picard.

En intervjuad journalist beskriver journalistiken som ”kanariefågeln i kolgruvan” som förebådar en förändring även inom andra yrken.

Medieforskaren Gunnar Nygren, som också tittat på situationen internationellt, ser dock en skillnad mellan olika länder.

– Journalisternas ställning är väldigt olika beroende på land. Vi har samma globalisering, samma teknikskiften och samma liberalisering med starkare marknadskrafter och ökat kommersiellt tryck över hela världen, samtidigt som du har skilda kulturer, vilket gör att du får olika utslag när det gäller journalisternas villkor.

I Sverige har det inte gått lika långt som på andra håll.

– De flesta journalister har ändå fasta anställningar, och vi har fortfarande LAS, som reglerar formerna för hur man får anställa och säga upp folk. Och vi har relativt starka fackliga organisationer som bevakar de anställdas intressen. Om man tittar ut i Europa är journalistfacken väldigt mycket svagare än vad de är i Norden. Och facklig anslutningsgrad och relationerna på arbetsmarknaden spelar sannolikt stor roll, säger Gunnar Nygren.

Han har också studerat vilka effekter den ökade andelen tillfälliga jobb får på journalistiken som profession, bland annat genom att följa de som examinerats från Södertörns Högskola. De flesta får jobb som journalister på heltid, men många går också andra vägar efter en

tid och får fasta jobb inom PR och information på företag, myndigheter och i organisationer. De rör sig i ett växande gränsland.

– Man ser att journalistyrket blir mer av ett genomgångsyrke. Och då sjunker statusen, säger han.

Förändringarna påverkar också journalisters autonomi i det dagliga arbetet, hur självgående och självständiga de blir.

– Den som är tillfälligt anställd upplever sig ha en lägre grad av självbestämmande i arbetet. Och så ser det ut i alla åldersgrupper.

Man sitter lösare, har en mer underordnad position än den som har fast jobb och har varit på en redaktion länge, och vågar kanske inte alltid ta diskussionen med chefen utan gör som man bli tillsagd.

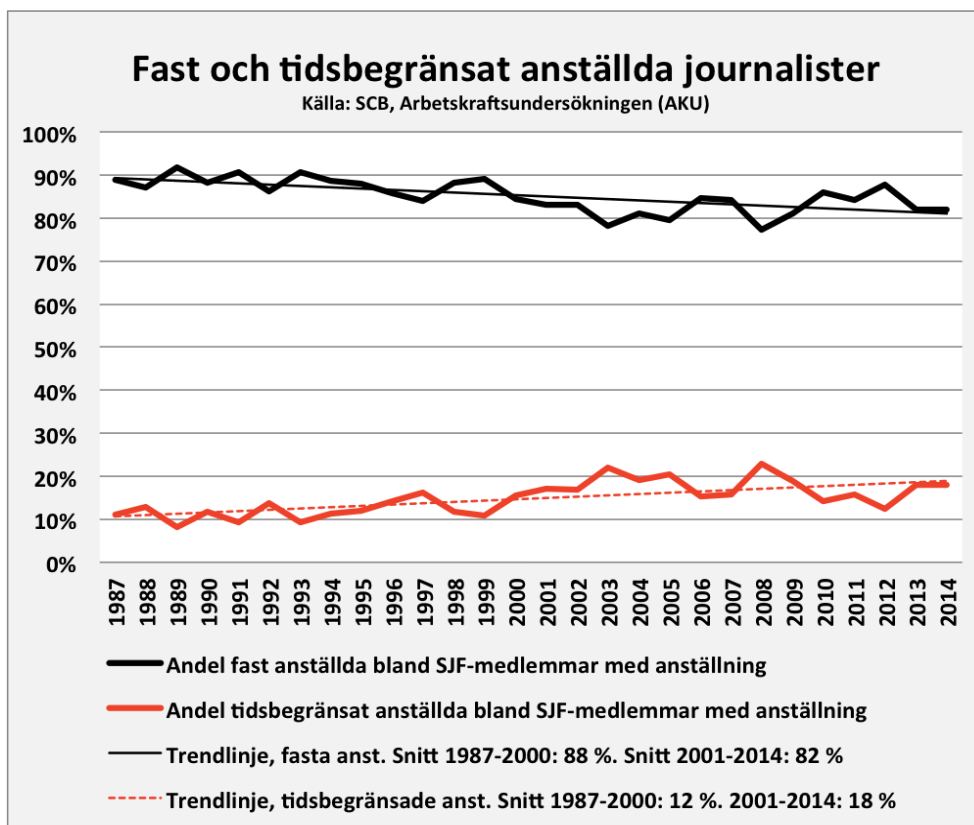
Det är lätt att drabbas av defaitism och se läget som opåverkligt. Vad kan man egentligen göra åt otryggheten? Gunnar Nygren vill inte ge något recept, men ser att det finns skäl att inte gå för långt i riktning mot lösa anställningar – och det handlar inte bara om situationen för enskilda journalister som har det tufft på arbetsmarknaden.

– Jag tror att journalistiken blir bättre om man har journalister på redaktionerna som känner sig trygga i sin roll. Hur många man ska ha beror förstås på vad man har råd med. Men ett medieföretags värde ligger ju inte bara i tryckpressarna, datorerna eller i sändningsutrustningen, utan främst i det intellektuella värdet. Det är profilerna man har och den kunskap som finns inom medieföretaget. Och då gäller det att kunna vårda det man har och dessutom få fram nya förmågor. Och då måste man skapa trygga förhållanden. Så det handlar om att göra en avvägning mellan flexibilitet och behovet av att vårda det intellektuella kapitalet inom företaget.

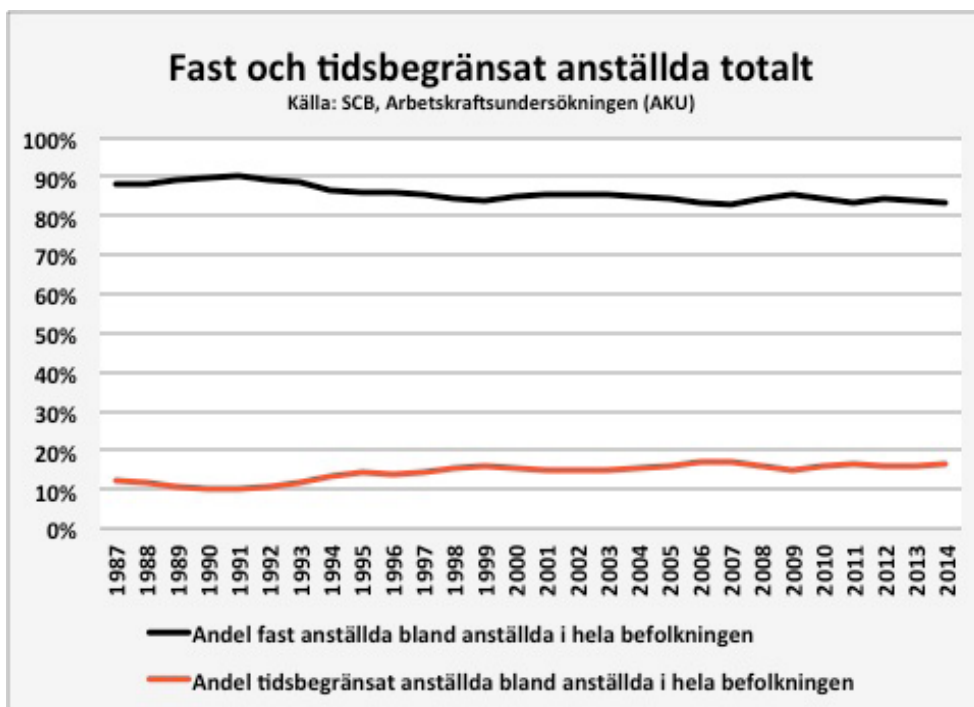
Den här rapporten ger inte heller några svar på hur prekariseringen kan bromsas och journalistyrket kan bli tryggare. Den skildrar ett växande otrygghetsproblem, ger en bakgrund och analyserar möjliga orsaker. Och reser en rad frågor. Svaren och lösningarna får vänta. Det behövs mer kunskap, bättre underlag och framförallt mer diskussion för att komma fram till en färdplan för en tryggare mediebransch, där inte journalister reduceras till ett prekariat.

Diagram

1.



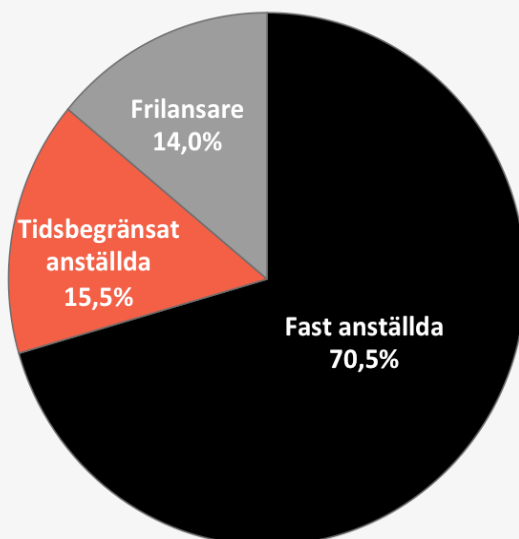
2.



3.

Anställda och frilansare som andel av Journalistförbundets yrkesaktiva medlemmar 2013 & 2014 (13 288 resp. 12 909 st)

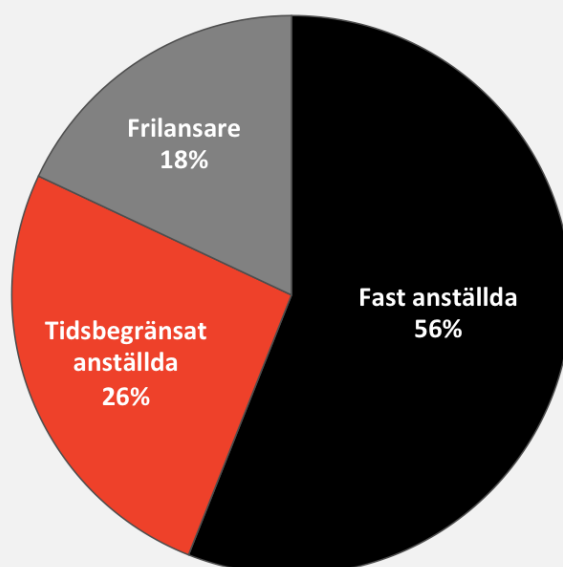
Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningen (anställda), SJF (frilansare)



4.

Anställningsform bland de som gått ut JMG och jobbar som journalist – 5 år efter examen

Källa: JMG vid Göteborgs Universitet



Källförteckning

1 Enligt LAS (1982:80) har man så kallad "företrädesrätt till återanställning", det vill säga lediga tjänster som man har tillräckliga kvalifikationer för, efter sammanlagt mer än tolv månaders anställning under en treårsperiod. Det brukar kallas för "inlasning". Samma regler gäller inom public service med undantag för den särskilda formen "programanställning" där gränsen går vid 24 månader, vilket motiveras med statens krav på att SVT, SR och UR ska "bereda utomstående möjlighet att under begränsad tid arbeta i public service-företagens programverksamhet och innehållsproduktion". Vanligtvis brukar arbetsgivaren se till att göra sig av med visstidsanställda innan gränsen passerar, vilket går under namnet "utlasning". Men Karin hade först en rad "mångfaldsanställningar" – en form inom ett annat avtalsområde (Unionens) som sedan avskaffades, varpå räkneverket nollades. Så Karin kunde fortsätta ett par år till som visstidsanställd.

2 Siffrorna baseras på SCB:s Arbetskraftsundersökningen (AKU), där 29 500 svenskar intervjuas varje månad om sina sysselsättnings- och anställningsförhållanden. En variabel är facklig tillhörighet bland anställda. Antalet observationer – det vill säga antalet intervjuade journalister – är relativt få, varför siffrorna för varje enskilt år är ganska osäkra (dock tillräckligt många för att siffrorna ska vara statistiskt relevanta). Mer säkerställd är den långsiktiga trenden, med en ökning av andelen tidsbegränsat anställda.

3 Ghersetti, Marina, *Vad händer efter JMG? – En enkät med tidigare studenter på JMG:s journalistprogram 2002-2013*, JMG, 2013

4 Nygren, Gunnar, *Alumniundersökning med 845 fd journaliststudenter 2009-2014*, Södertörns högskola, 2015.

5 Edström, Maria, "Arbete och utbildning" i Asp, Kent (red) *Svenska Journalister 1989-2011*, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG), 2012

6 Projektet "Svenska Journalister" vid JMG är den största studien som gjorts av fördelningen mellan anställningsformer och frilansande bland journalister. Där har siffror tagits fram genom en medlemsenkät utförd i samarbete med Journalistförbundet. Senaste undersökningen gjordes 2011, och visade att 73 procent var fast anställda, 9 procent tidsbegränsat anställda (vikariat och annan tidsbegränsad anställning), 15 procent frilansar och 2 procent arbetslösa. Frågan löd "Vilken typ av anställning har du för närvarande?" Ingen ökning av antalet tidsbegränsat anställda kunde beläggas jämfört med undersökningen 1994. Däremot av andelen frilansar (11-15 procent), samt av andelen bemanningsanställda (från 0 till 4 procent). Se: Edström, Maria, "Arbete och utbildning" i Asp, Kent (red) *Svenska Journalister 1989-2011*, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG), 2012. Se också Nygren, Gunnar & Appelberg, Jonas, "Swedish journalists – a profession in decline", i *Journalists in three media systems - Polish, Russian and Swedish journalists about values and ideals, daily practice and the future*, Moscow: Journalism faculty, 2013. Liksom Nygren, Gunnar, "Tillfällig och flexibel – Arbetsmarknad och yrkesroller för journalister i förändring", i *Nordicom-Information 34*, Nordicom 2012.

7 *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda*, SCB, 2015.

8 Edström, Maria, "Arbete och utbildning" i Asp, Kent (red) *Svenska Journalister 1989-2011*, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation (JMG), 2012.

9 Årsredovisningar, samt uppgifter från fackklubbar och ledning.

10 Proffice Mediakompetens AB, årsredovisning 2009.

11 Enligt Bemanningsavtalet ska "ambulerande medarbetare erbjudas anställning på entreprenaduppdraget" efter "12 månaders sammanhängande tid".

12 "Bemanningsanställda journalister har flera tusenlappar mindre i månadslön", www.sjf.se, oktober 2014.

- 13 "Bemanningsbolagen tar över – då sjunker lönerna", *Dagens ETC* 5/11 2014.
- 14 <http://kompetensiskane.se>
- 15 "Bemanningsanställda får 7000 kr mindre i lön", *Journalisten* 16/10 2014.
- 16 "Bemanningsanställda får 7000 kr mindre i lön", *Journalisten* 16/10 2014.
- 17 <https://www.sjf.se/for-dig-som-ar/bemanningsanstalld/enkat>
- 18 "Tvingades gå på grund av en känsla", *Journalisten* # 2/2015
- 19 Nygren, Gunnar & Carlsson, Anita, *Nyhetsfabriken: journalistiska yrkesroller i en förändrad mediavärld*, Studentlitteratur, 2008.
- 20 Weibull, Lennart & Wadbring, Ingela, *Massmedier: nya villkor för press, radio och tv i det digitala medielandskapet*, Ekerlid, 2014.
- 21 Nygren, Gunnar & Carlsson, Anita, *Nyhetsfabriken: journalistiska yrkesroller i en förändrad mediavärld*, Studentlitteratur, 2008.
- 22 Siffror tillhandahållna av Thomas Berglund.
- 23 "Tidningsdöden kryper allt närmare", *SvD*, 4/3 2015.
- 24 Nygren, Gunnar & Carlsson, Anita, *Nyhetsfabriken: journalistiska yrkesroller i en förändrad mediavärld*, Studentlitteratur, 2008.
- 25 Svensson, Patricia, "Jag har inget att skämmas för". *A4*, #4, våren 2015.
- 26 *Dagspressens ekonomi 1976-2010*, Presstödsnämnden, 2012.
- 27 "Mediekrisen är en kris för demokratin", *Aftonbladet*, 18/12 2014.
- 28 <http://www.presstodsnamnden.se/>
- 29 Svegfors, Mats, "Schibsted vet inte vad de gör med SvD", *Aftonbladet*, 2/10 2012. <http://www.aftonbladet.se/kultur/article15537703.ab>
- 30 *Dagspressens Ekonomi 2013*, Presstödsnämnden, 2014.
- 31 *Dagspressens Ekonomi 2013*, Presstödsnämnden, 2014.
- 32 *Dagspressens Ekonomi 2013*, Presstödsnämnden, 2014.
- 33 Weibull, Lennart & Wadbring, Ingela, *Massmedier: nya villkor för press, radio och tv i det digitala medielandskapet*, Ekerlid, 2014.
- 34 *Medieutveckling 2014*, Myndigheten för Radio och TV, 2014.
- 35 *Dagspressens Ekonomi 2013*, Presstödsnämnden, 2014.
- 36 Institutet för reklam och mediestatistik, IRM, samt (för jämförelsen med 1980) Weibull, Lennart & Wadbring, Ingela, *Massmedier: nya villkor för press, radio och tv i det digitala medielandskapet*, Ekerlid, 2014.
- 37 Weibull, Lennart & Wadbring, Ingela, *Massmedier: nya villkor för press, radio och tv i det digitala medielandskapet*, Ekerlid, 2014.
- 38 Lindén, Carl-Gustav, "Bypass-operation på journalistiken", *Nordicom-Information* 37 (2015) 1, pp. 49-53.
- 39 Nygren, Gunnar & Althén, Kajsa, *Landsbygd I medieskugga – nedmonteringen av den lokala journalistiken och bilden av landsbygden i Dagens Nyheter*, Jordbruksverket, 2014.
- 40 "800 jobb försvann förra året", SVT Kulturnyheterna, 23/9 2014.
- 41 *Dagspressens Ekonomi 2013*, Presstödsnämnden, 2014.

- 42 Holmberg, Karin, "Fyra mediejättar äger 70 procent", siffror framtagna av medieforskaren Staffan Sundin, Dagens ETC, 26/5 2015.
- 43 Weibull, Lennart & Wadbring, Ingela, *Massmedier: nya villkor för press, radio och tv i det digitala medielandskapet*, Ekerlid, 2014.
- 44 *Dagspressens Ekonomi 2013*, Presstödsnämnden, 2014.
- 45 "Halverad personalstyrka sedan Stampen tog över", svt.se, 15/4 2015.
- 46 "Stampen ska spara 50 miljoner", Journalisten, 4/6 2015.
- 47 MittMedia Förvaltnings AB, årsredovisning 2013.
- 48 "Mittmedia blir maktmedia", Journalisten, 13/5 2015.
- 49 "Genom att samma innehåll används i många kanaler och i olika medier minskar mångfalden i journalistiken". Nygren, Gunnar & Carlsson, Anita, *Nyhetsfabriken: journalistiska yrkesroller i en förändrad mediavärld*, Studentlitteratur, 2008.
- 50 "Tufft år väntar hårdbantat SVT", *SvD*, 1/2 2010.
- 51 "Uthyrd till SVT", *DN*, 31/1 2011.
- 52 "SVT har skapat ett monster", *Medievärlden*, 29/10 2010.
- 53 Regeringens proposition 2000/01:94: Radio och TV i allmänhetens tjänst 2002-2005.
- 54 Aceby, Stefan, *Baumol's sjukdom, Sveriges Radio och framtiden*, Sveriges Radio, 2010.
- 55 Aceby, Stefan, *Baumol's sjukdom, Sveriges Radio och framtiden*, Sveriges Radio, 2010.
- 56 <http://www.svt.se/omsvt/fakta/public-service/article1713807.svt/binary/S%C3%A4ndningstillst%C3%A5nd%202014%20-%202019>
- 57 Dom nr 24/12, Mål nr A 61/11, Arbetsdomstolen.
- 58 *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda*, SCB, 2015.
- 59 Larsson, Mats, *Anställningsformer år 2014 – Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2014*, LO, 2015.
- 60 *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda*, SCB, 2015.
- 61 *Bemanningsföretagens årsrapport 2014*, Almega, 2015.
- 62 Sundström, Eric, *Europeiskt skitliv – om en osäker europeisk arbetsmarknad*, Arena idé, juli 2014.
- 63 "Workers on tap – Technology, reelancing and the future of the labour market", *The Economist*, 3-9/1 2015.
- 64 Garsten, Christina, Lindvert, Jessica & Thedvall, Renita (red.), *Arbetets marknad: arbetsmarknadens nya organisering*, Liber, 2011.
- 65 Rose, Nikolas, *Governing the soul: the shaping of the private self*, Free Association Books, 1999.
- 66 Larsson, Mats, *Anställningsformer år 2014 – Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2014*, LO, 2015.
- 67 Standing, Guy, *Prekariatet: den nya farliga klassen*, Daidalos, 2013.
- 68 Castells, Manuel, *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur. Bd 1, Nätverkssamhällets framväxt*, Daidalos, 2001.
- 69 Summan av antalet arbetslösa och latent arbetssökande var 506 000 år 2014, enligt SCB:s AKU.

- 70 Nycander, Svante, *Sist in först ut: LAS och den svenska modellen*, SNS förlag, 2010.
- 71 *Landet runt - med företagare om Las*, Svenskt Näringsliv, 2011.
- 72 *Landet runt - med företagare om Las*, Svenskt Näringsliv, 2011.
- 73 Werne, Kent, *Ofärdsland: livet längs arbetslinjen*, Atlas, 2014.
- 74 Werne, Kent, *Ofärdsland: livet längs arbetslinjen*, Atlas, 2014.
- 75 Standing, Guy, *Prekariatet: den nya farliga klassen*, Daidalos, 2013.
- 76 "Arbetslösheten är inte LAS fel", Aftonbladet, 7/10 2009.
- 77 *LAS i förändring – ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning*, SACO, 2013.
- 78 Rottwilm, Philipp, *The Future of Journalistic Work: Its Changing Nature and Implications*, Reuters Insitute for the Study of Journalism, University of Oxford, 2014.
- 79 Picard, Robert, *Journalists' Perceptions of the Future of Journalistic Work*, Reuters Insitute for the Study of Journalism, University of Oxford, 2014.