



I brist på vaccin har vi bara kommunikation

– en rapport om
arbetsmiljön i
kommunikationsbranschen

Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor



Förord

Vi lever – som titeln på denna rapport så tydligt visar – i en tid då kommunikation inte bara är viktig, utan oundgänglig. I kristider står vi oss slätt utan kommunikation, men hur står det egentligen till med de som arbetar med kommunikationen under dessa förutsättningar? Svaret är komplicerat.

En tredjedel av de som arbetar med kommunikation inom kommun och region upplever att deras profession inte uppskattas generellt i samhället. Det är en mycket hög siffra, speciellt med tanke på att många i just denna grupp direkt eller indirekt bidragit med livsnödvändig information till medborgarna i coronapandemins fotsår.

Det är tydligt att de tidvis förenklade och missvisande diskussioner kring kommunala och regionala kommunikatörers uppdrag som rasat i media de senaste åren fått negativa konsekvenser för många inom professionen. Många upplever sig attackerade i sin roll och ifrågasatta i sin kompetens. Samtidigt upplever drygt tre fjärdedelar att deras arbete känns meningsfullt. Kort sagt, samtidigt som man själv ser betydelsen av sitt arbete, så frestar det på att hela tiden behöva förklara och rättfärdiga det för andra både inom och utanför sin egen organisation.

Även i den privata sektorn har coronapandemin inneburit extra prövningar. I och med regeringens nya regler korttidspermitterades många redan under våren. Under sommaren kom indikationer på att vissa arbetsgivare utnyttjat de nya och generösare reglerna för korttidspermitteringar och dessvärre stärker enkätsvaren som ligger till grund för denna rapport dessa farhågor.

28 procent av de som varit permitterade uppger att deras arbetsgivare brutit mot reglerna för permittering. I byråbranschen har 15 procent arbetat mer än vad permitteringen tillåter och inom övrig privat sektor är samma siffra hela 35 procent. Det är inte acceptabelt. Reglerna är tydliga och ska naturligtvis följas. När ett stöd missbrukas finns alltid en risk att det helt tas bort, vilket i det här fallet skulle drabba redan hårt ansatta arbetstagare och arbetsgivare mycket hårt.

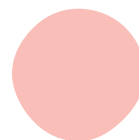
Sist, men inte minst, har DIK under arbetet med denna rapport för första gången erbjudit förbundets medlemmar den frivilliga möjligheten att även bidra med anonyma jämlikhetsdata. Tidigare har DIK, som de flesta andra organisationer, bara ställt frågor kring två diskrimineringsgrunder: kön och ålder. Lagen har dock fem diskrimineringsgrunder till och för att kunna bedriva ett effektivt arbete mot diskriminering måste man ta alla sju i beaktande. I och med detta steg stärker vi förbundets arbete för inkludering och ett hållbart arbetsliv – för alla.

Anna Troberg, förbundsordförande i DIK



Innehåll

Sammanfattning	1-2
Om rapporten	3-4
Jämlikhetsdata	4
Inledning	5-6
Undersökningens resultat	7-18
Attityd till kommunikation	7-8
Kommunikationsbranschen hårt pressad under coronapandemin	8-9
Permitteringar och fusk i privat sektor	9
Representation inom kommunikationsbranschen	10-11
Diskriminering	12
Kompetensutveckling	13
Enorm press på egenföretagare	14-15
Lön	15
Ofrivillig deltid och obetalt arbete	16-17
Många saknar fortfarande kollektivavtal	17
Analys och fokusområden	18-23
Onyanserad mediebild av kommunikationsyrket i offentlig sektor	18
Coronapandemin och arbetsmarknadens utveckling	29
Fusk med permitteringar	20
Brist på mångfald inom kommunikation	21
Oacceptabel behandling av egenföretagare	22
Kollektivavtal	23
Praktik	23
DIK jobbar för att:	24
Referenslista	25-26



Om DIK

DIK är facket för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor.

DIK har drygt 20 000 medlemmar runt om i landet och ingår i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation. DIK är partipolitiskt obundet.

Författare: Anders Bucht, DIK

Formgivning: Petter Odevall, DIK

Omslagsfoto: Roel Dierckens/Unsplash

DIK 2020:5

Titel: "I brist på vaccin har vi bara kommunikation", Citat Morgan Olofsson 2020, kommunikationsdirektör MSB

Sammanfattning

- En av tre som arbetar med kommunikation inom kommun och region upplever inte att deras profession uppskattas generellt i samhället.
- En av fem som arbetar på byrå upplever sällan eller aldrig att arbetet känns meningsfullt. 33 procent svarar "oftast" att jämföra med 73 procent inom kommun och region.
- 30 procent av alla som jobbar på byrå har gjort praktik som inte var inom ramen för en utbildning. 75 procent av all praktik är oavlönad.

Coronapandemin

- 57 procent av de som arbetar i kommun och region upplever att arbetsbelastningen har varit något högre eller mycket högre än normalt. Redan innan pandemin uppgav hälften att stress i arbetet påverkade privatlivet en eller flera gånger i veckan.
- Sammantaget har drygt fyra procent av respondenterna blivit varslade eller uppsagda under våren 2020, med en stor övervikt mot privat sektor.
- 28 procent av de som varit permitterade uppger att deras arbetsgivare brutit mot reglerna för permittering.
- I byråbranschen har 15 procent arbetat mer än vad permitteringen tillåter och inom övrig privat sektor är siffran hela 35 procent.
- Sex av tio egenföretagare har drabbats hårt eller mycket hårt av coronapandemin.
- Andelen egenföretagare som upplever att stress kring företagandet påverkar deras privatliv har ökat dramatiskt. Från en av tio 2019 till fyra av tio 2020. En av huvudanledningarna är det uteblivna stödet till personer med enskilda firmor.

Mångfald och jämlikhetsdata

- Hela kommunikationsbranschen präglas av homogenitet. 93 procent av respondenterna, oavsett sektor, är födda i Sverige. Motsvarande siffra i hela landet är cirka 80 procent.
- 80 procent har även föräldrar som är födda i Sverige att jämföra med 65 procent i hela populationen.
- Av de respondenter som är födda utanför Europa uppger nästan 14 procent att de blivit diskriminerade på grund av härkomst, etnicitet eller sitt namn.
- Åtta av tio av de som svarat är kvinnor. Män är dock överrepresenterade på chefspositioner.
- Tio procent av alla kvinnor upplever att blivit diskriminerade på grund av kön. Bland män är det knappt fem procent.

Kompetensutveckling

- Det är betydligt vanligare med kompetensutveckling bland offentliganställda där sex av tio genomfört någon form av vidareutbildning under de senaste tolv månaderna. Bland de som arbetar på privata företag och byråer är motsvarande siffra endast fyra av tio.
- I offentlig sektor är den vanligaste orsaken till att man inte vidareutbildats att man inte hunnit. I privat sektor är det vanligast att arbetsgivaren inte erbjudit eller godkänt någon utbildning.
- I frisvar framgår att många äldre medlemmar känner en oro för att inte hänga med i utvecklingen vad gäller kompetens.
- Vi ser en fortsatt kompetensflykt från byråbranschen som har en jämförelsevis mycket låg medelålder. Den vanligaste orsaken till att personer byter jobb är personlig utveckling eller intresse, därefter följer frågor om arbetsmiljö.

Om rapporten

Enkäten gick ut till DIK:s medlemmar som arbetar inom kommunikationsområdet och var öppen mellan 21 september och 14 oktober. Den gick ut till 5 421 personer och har en svarsfrekvens på 26 procent (1404 svarande). Vi ser en något högre svarsfrekvens bland såväl kvinnor som unga. 21 procent av respondenterna är 35 år eller yngre att jämföra med hela gruppens sammansättning där siffran är 15 procent. I enkäten är 81 procent av de svarande kvinnor att jämföra med hela gruppens 76 procent.

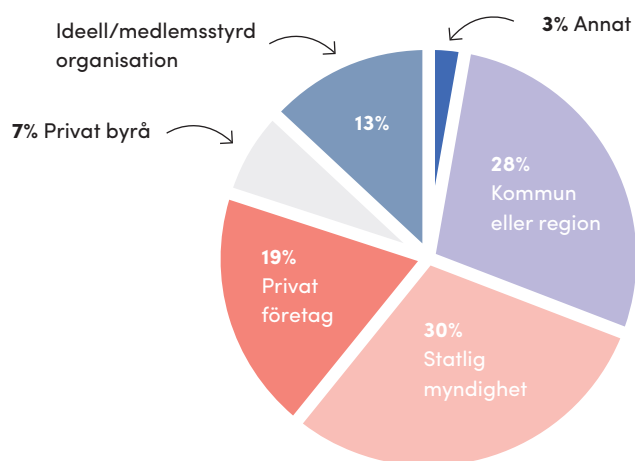
Löneuppgifter är kontrollerade gentemot DIK:s egen preliminära lönestatistik för 2020 och siffrorna korrelerar vad gäller medianlöner. Nedbrutet i sektorer blir vissa svarsgrupper relativt små vilket påverkar tillförlitligheten. I rapporten återges i största möjliga mån siffror som kunnat kontrolleras mot andra källor för att stärka reliabiliteten.

Av de som svarat på enkäten är knappt 97 procent yrkesverksamma. Av de dryga tre procent som söker eller väntar på att kliva in i en ny anställning har fyra av tio förlorat arbetet som en direkt följd av coronapandemin. Ytterligare nästan tre procent av respondenterna har blivit varslade eller uppsagda under 2020, på grund av pandemin, men svarar att de fortfarande är yrkesverksamma i någon form.

Sammantaget har drygt fyra procent av respondenterna blivit varslade eller uppsagda under våren 2020, med en stor övervikt mot privat sektor. En av tio som svarat på enkäten uppger också att kollegor har blivit uppsagda, men inom byråbranschen har nästan hälften av respondenterna kollegor vars anställningar direkt påverkats av pandemin.

Drygt fyra procent har blivit varslade eller uppsagda som ett resultat av pandemin.

Figur 1. Vilken typ av arbetsplats jobbar du på?



Majoriteten av enkätens respondenter arbetar inom offentlig sektor, på myndigheter, kommuner eller regioner. Därefter följer privata företag, följt av ideella eller medlemsstyrda organisationer och anställda inom byråbranschen, i fallande ordning (se figur 1).

Jämlikhetsdata

Sverige har en av världens mest långtgående diskrimineringslagstiftningar, men har vid upprepade tillfällen kritiserats, bland annat av FN, för att det inte finns statistik som kan backa upp arbetet mot diskriminering vilket riskerar att göra lagstiftningen tandlös.

Inför antagandet av DIK:s strategi mot diskriminering och för mångfald 2020 har förbundsstyrelsen beslutat att förbundet ska efterfråga så kallad jämlikhetsdata¹ i enkätsammanhang.

Vi måste vara förändringen vi vill se i samhället. Genom att använda jämlikhetsdata som metod kan DIK tydligt synliggöra ojämlika förhållanden i medlemmarnas arbetsliv och sedan arbeta för att motverka dem.

– Ur DIK:s ”Strategi mot diskriminering och för mångfald”, 2020

För första gången innehöll därför DIK:s arbetsmiljöenkät riktad till medlemmar som arbetar inom kommunikation frågor direkt kopplade till de sju diskrimineringsgrunderna.

Jämlikhetsdata är en metod som för att på ett rättssäkert, etiskt och vetenskapligt sätt ta fram kunskap rörande diskrimineringsgrunderna som kan ligga till grund för en aktiv jämlikhets- och antidiskrimineringspolitik.²

DIK har under många år ställt frågor kopplade till kön och ålder, men kompletterade i år med frågor kopplade till alla diskrimineringsgrunder. Frågorna bygger på så kallad självskattning, var valfria och helt anonymiserade. De har som enda syfte att hjälpa DIK att motverka diskriminering på arbetsmarknaden och resultaten sparas endast på aggregerad nivå för att möjliggöra en långsiktig och kontinuerlig uppföljning av statistiken. Jämlikhetsdata rekommenderas av såväl FN³, EU⁴ och Diskrimineringsombudsmannen⁵ (DO).

De sju diskrimineringsgrunderna

- Ålder
- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning

¹ För mer information om jämlikhetsdata, läs t.ex. Hübinette, Tobias, 2015, "Vad är jämlikhetsdata" eller Amnesty <https://www.amnesty.se/om-amnesty/jamlikhetsdata/>

² Hübinette, Tobias, Mångkulturcentrum, 2015, "Vad är jämlikhetsdata"

³ UNHCR, 2018, "International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination", Sektion C. Concerns and recommendations, s. 5

⁴ Frakas, Lilla, 2020, "Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union, Data collection in the field of ethnicity", s.45f

⁵ DO, 2012, "Statistikens roll i arbetet mot diskriminering", s. 54f

Inledning

Coronaepidemin har i stor utsträckning vänt upp och ner på svensk arbetsmarknad och det gäller även för många av DIK:s medlemsgrupper. I vissa fall, till exempel när det kommer till kommunikatörer inom offentlig sektor, har många upplevt en ökad arbetsbelastning som en direkt följd av pandemin. DIK har medlemmar som varit en del av den svenska pandemistrategin, det vill säga att nå ut med information till människor kring hur de ska bete sig för att minska smittspridningen. Andra har dragit ett tungt lass när organisationer ska styras om mot distansarbete, med allt vad det innebär av intern och extern kommunikation. Det gäller såväl inom det offentliga som inom det privata.

[pandemin har präglats av] Ett oerhört intensivt kommunikationsarbete gentemot patienter, närstående, besökare och medarbetare.


– Kvinna som arbetar inom kommun eller region

Andra medlemsgrupper drabbades indirekt av de mycket omfattande restriktionerna som i princip innebar ett näringsförbud inom till exempel eventbranschen. Här har arbetsbelastningen slagit olika. Vissa har haft mer att göra, andra betydligt mindre och stora grupper inom byråbranschen har tagit del av de statliga stödåtgärderna, främst i form av så kallad korttidspermittering.

Egenföretagare, i synnerhet de som har enskild firma, drabbades extra hårt. De påverkades negativt såväl av pandemins effekter som av stödåtgärderna eftersom bolag som permitterade, det vill säga de flesta uppdragsgivare, förbjöds att ta in konsulter. Att gruppen med enskild firma dessutom inte omfattats av några egna stödåtgärder har gjort situationen ohållbar för väldigt många.

Redan innan pandemin befann sig många kommunikatörer inom offentlig sektor i en utsatt situation. Underskotten i kommunala budgetar har varit ett orosmoln under många år och på väg in i 2020 pratades det om nedskärningar på många håll. Den demografiska utvecklingen, där allt fler blir äldre och de som betalar in till systemen färre, är något som med stor sannolikhet kommer att leda till förändringar inom såväl kommuner som regioner under de kommande åren.

Coronapandemin har, något motsägelsefullt, skjutit upp problemet. De ökade statsbidragen har än så länge täckt upp för underskotten i de offentliga finanserna, men det handlar om en kortsiktig lösning.



Många av DIK:s medlemmar har varit en del av den svenska pandemistrategin.

Arbetsförmedlingen spår att arbetslösheten fortsatt kommer att öka och nå upp till elva procent under 2021. Det är fyra procentenheter högre, närmare 250 000 personer fler, än innan krisen och en nivå som vi inte sett på många decennier i Sverige.


I den här kontexten är det viktigt att diskussionen kring kommunikationsprofessionerna breddas och fördjupas. En allt mer digitaliserad värld kräver kommunikation för att den offentliga sektorn ska kunna upprätthålla det demokratiska uppdraget och sin legitimitet.

Coronapandemin har också med all tydlighet visat på vikten av fungerande kommunikation med en så stor räckvidd som det bara är möjligt. I vissa fall kan det handla om liv och död. Det är också viktigt att fortsätta att diskutera det som ibland slarvigt kallas för kommunikätorsrollen.


DIK organiserar knappt sex tusen medlemmar inom kommunikationsbranschen och vi kan konstatera att diversiteten är stor. Kommunikation är nödvändigt på alla nivåer, i såväl företag, myndigheter och organisationer, och det är inget särintresse. Webb, intern- och extern kommunikation, presstjänst och tillgänglighet är funktioner som är helt nödvändiga och de är numera ofta en del av arbetsplatsernas kärnverksamhet.

Att skrået granskas är heller inget problem utan en nödvändighet på ett område som växt mycket snabbt under de senaste decennierna. Nyansering är dock avgörande om det är varsamhet med skattepengar som eftersträvas, inte klick eller enkla politiska poänger.

Den här rapporten har sitt huvudfokus på arbetsmiljöfrågor för våra medlemmar, men som vi kommer visa går det inte att skilja det ena från det andra. Arbetsmiljö och villkor är även beroende av yttre omständigheter och samhällets syn på kommunikation blir i många avseenden en del av våra medlemmars arbetsliv.



Arbetslösheten
spås fortsätta öka
under 2021.



Det är
viktigt att offentlig
kommunikation granskas,
men kritiken behöver
nyanseras.

Undersökningens resultat

Attityd till kommunikation

”Det råder en viss missuppfattning i samhället i stort och hos journalister i synnerhet vad kommunikatörer har för uppdrag. En del är pressekreterare och jobbar aktivt med media, men de allra flesta ägnar en väldigt liten del av sin arbetstid åt media och mer åt organisationens egna kanaler, internkommunikation, klarspråk, tillgänglighet, formgivning och mycket annat. En extremt bred yrkesgrupp.” (Medlem som arbetar inom kommunal verksamhet).

Var tredje person som arbetar med kommunikation inom kommuner och regioner upplever att deras kompetens och yrkesroll inte uppskattas generellt i samhället. I frisvar framkommer att många medlemmar upplever att den negativa mediabild som florerat under de senaste åren påverkat den generella attityden de möter.

Ett stort antal personer beskriver också oklarheter kring kommunikatörernas arbetsuppgifter som en fråga som behöver lyftas mer. De som arbetar med kommunikation förväntas vara såväl generalister som specialister och kunna verka inom de flesta områden, framför allt på arbetsplatser med små kommunikationsavdelningar.

[Jag] Upplever att man oftast ska vara generalist i yrket. Man ska kunna allt och alla roller. Vem kan alla roller inom ekonomi eller HR tex? Det är ett av grundproblem i vårt yrke tycker jag. Jag är i inte bra på allt men förväntas kunna allt eftersom vi inte har fler resurser inom kommunikation.

– Kvinna inom kommun eller region

Inom statlig och privat sektor är motsvarande siffra, det vill säga de som inte tycker att deras yrkesroll och kompetens uppskattas generellt i samhället, bara en av fem vilket förstärker kopplingen till granskningarna som främst berört kommunernas organisation.

Å andra sidan är det gruppen som arbetar inom kommuner som i störst utsträckning finner sitt jobb meningsfullt. Hela 73 procent anger ”ja oftast” på frågan ”Upplever du själv att ditt arbete känns meningsfullt?” att jämföra med till exempel 33 procent av dem som arbetar inom byråbranschen. På byråerna är det dessutom en av fem som svarar att de sällan eller aldrig upplever sitt arbete som meningsfullt

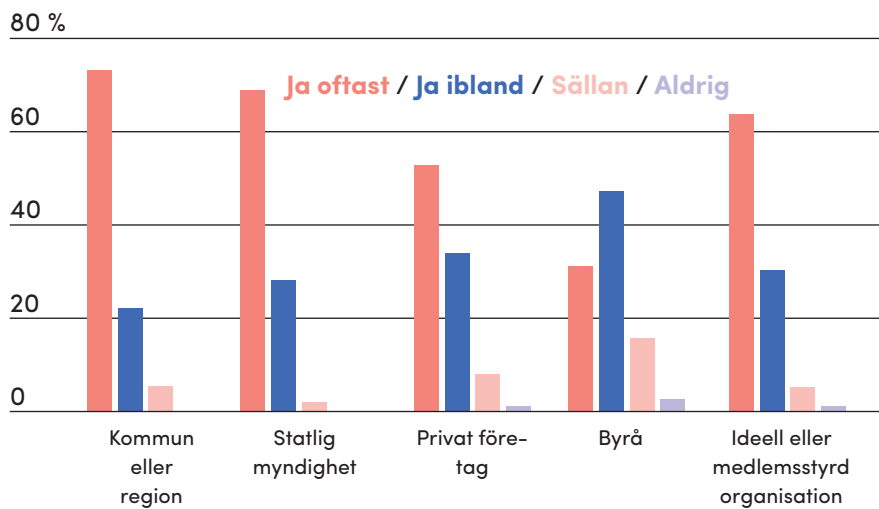
(se figur 2).

En av tre kommunikatörer inom kommuner och regioner upplever inte att deras profession uppskattas generellt i samhället.



De som arbetar inom kommuner och regioner upplever sitt arbete som meningsfullt i störst utsträckning.

Figur 2. Upplever du att ditt arbete känns meningsfullt?



En av fem i byråvärlden upplever sällan eller aldrig sitt arbete som meningsfullt.

Kommunikationsbranschen hårt pressad under coronapandemin

Den svenska coronastrategin har i stor utsträckning handlat om kommunikation – om att informera människor kring hur de bör bete sig snarare än att gå ut med tvingande restriktioner – något som skapat en hög arbetsbörda i många organisationer. Även hemarbetet har inneburit ett ökat behov av internkommunikation och det här är något som syns på bred front när DIK frågar om den upplevda arbetsbelastningen.

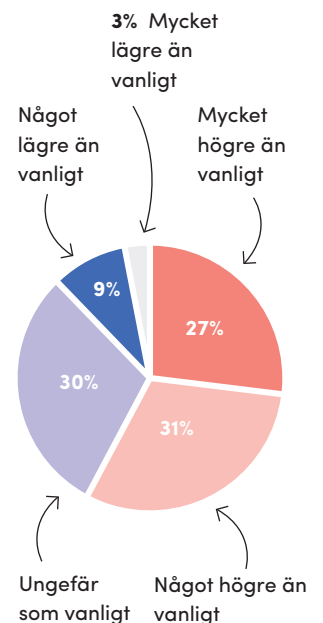
I brist på vaccin har vi bara kommunikation

– Morgan Olofsson, 2020, kommunikationsdirektör på MSB

58 procent av de som arbetar i kommun och region upplever att arbetsbelastningen under pandemin har varit något högre eller mycket högre än normalt. Detta ska sättas i relation till 2019 års resultat där sju av tio uppgav att belastningen vanligtvis var hög eller mycket hög och där fem av tio uppgav att arbetet, en eller flera gånger per vecka, påverkade deras privatliv negativt. Siffrorna var alarmerade redan 2019 och har alltså förvärrats under pandemin (se figur 3).

Siffrorna för statlig sektor pekar åt samma håll även om färre anger att arbetsbelastningen varit ”mycket högre” under pandemin (15 procent i jämförelse med 26 procent inom kommun och region). Lika många, ungefär var tredje, uppger att arbetsbelastningen varit högre än normalt.

Figur 3. Hur skulle du skatta din arbetsbelastning under coronapandemin? (kommun/region)



Inom privat sektor och i byråbranschen är siffrorna mer splittrade. En relativt liten grupp, 25 procent på byrå och ungefär en tredjedel inom privat sektor, har haft en högre arbetsbelastning under pandemin, medan resterande har haft det ungefär som vanligt eller lugnare.

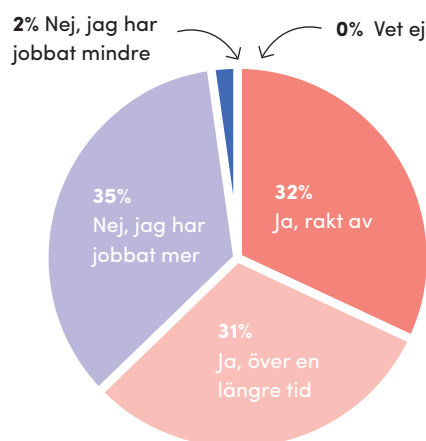
Denna tendens går också att utläsa ur svaren kring så kallad korttidspermittering, det vill säga det riktade statliga stöd som tillåter arbetsgivare att minska anställdas arbetstid och där staten tar ansvar för motsvarande lönekostnad. Även arbetstagaren går ned i lön, men maximalt åtta procent beroende på permitteringsgrad.

Permitteringar och fusk i privat sektor

Inom privat sektor är eller har var tredje respondent varit korttidspermitterad. I byråbranschen varannan. Siffran inom ideell och medlemsstyrd sektor är sju procent.

Anmärkningsvärt är att mer än var tredje respondent som jobbar inom privat sektor uppger att de, över tid, har arbetat mer än vad permitteringsgraden tillåter (se figur 4). Motsvarande siffra i byråvärlden är 15 procent.

Figur 4. Har permitteringsgraden stämt överens med hur mycket du faktiskt arbetat? Privat sektor (ej byrå)



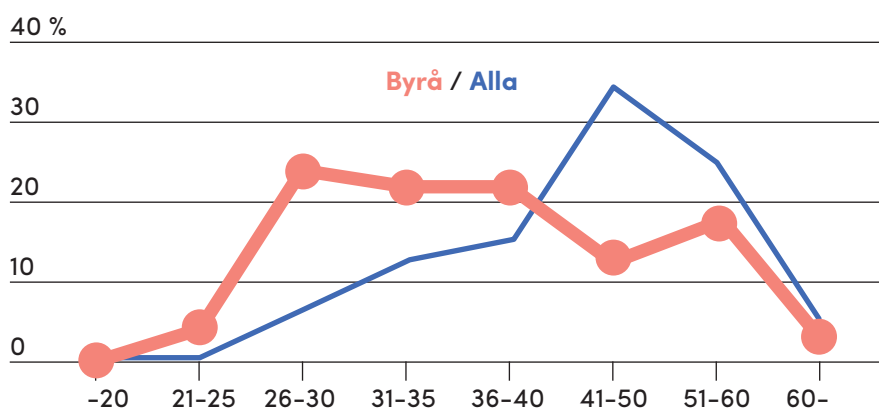
Drygt var tredje har arbetat mer än vad reglerna tillåter.

Siffrorna i ideell sektor är ungefär desamma som i privat, men här är respondentgruppen för liten för att det ska gå att dra några generella slutsatser.

Arbetsgivare som inte rapporterar korrekt och därmed bryter mot regelverket kring permitteringar riskerar att bli återbetalningskyldiga och åtalade.

Representation inom kommunikationsbranschen

Figur 5. Åldersfördelning per bransch



Många väljer att lämna byråbranschen under småbarnsåren.

I förra årets rapport "Kommunikation på olika villkor" visade vi på en brain drain från byråbranschen, det vill säga en pågående och omfattande kompetensflykt där seniora medarbetare helt enkelt lämnar branschen (se figur 5). Den vanligaste anledningen var att respondenterna var missnöjda med villkoren.⁶ Den trenden håller i sig. Att byråvärlden domineras av unga måste naturligtvis inte nödvändigt vara ett problem för en arbetsgivare, men det är ett problem för anställda som kanske skulle vilja jobba kvar och det finns mer långtgående konsekvenser på en aggregerad nivå. Att en bransch som ska vända sig till hela befolkningen på ett så tydligt sätt haltar i sin sammansättning när det gäller ålder är problematiskt.

Bristen på heterogenitet gäller inte heller bara byråbranschen, även om den ojämna åldersfördelningen främst syns där.

I år har DIK för första gången ställt frågor kring så kallad jämlikhetsdata⁷ vilket gör att vi kan analysera fler parametrar kring representation.

93 procent av alla DIK:s medlemmar som arbetar inom kommunikation är själva födda i Sverige – rakt av, oavsett sektor. Siffran ska ställas i relation med att 19,6 procent av de som idag är folkbokförda i landet inte är födda i Sverige.⁸ Siffran beror inte på akademisk utbildning. Enligt siffror från Saco är drygt 20 procent av de med akademisk utbildning födda utomlands.⁹ Däremot är det möjligt att fokuset på språk kan ha en inverkan.

Runt 80 procent av de svarande har dessutom båda sina föräldrar födda i Sverige, en siffra som i hela befolkningen är runt 65 procent. Knappt tre procent av respondenterna har föräldrar som är födda utanför Europa och av dessa kommer en av fyra från Nordamerika.

Kraftig underrepresentation av utrikes födda inom kommunikationsbranschen.

⁶ DIK, 2019, "Kommunikation på olika villkor", s. 5

⁷ Läs mer om jämlikhetsdata på dik.se

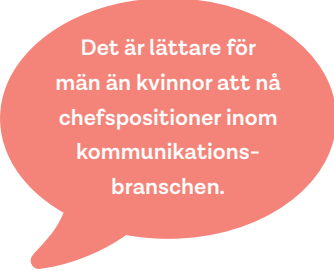
⁸ SCB, 2020, "Utrikes födda i Sverige"

⁹ Saco, 2015, "Sveriges utrikesfödda akademiker"

Bristen på representation återfinns även i kommunikationen. En svensk forskargrupp publicerade 2019 delresultat av en studie kring mångfald i reklambranschen och konstaterade att det finns en tydlig underrepresentation av icke-vita i svensk reklamfilm.¹⁰ 2020 kom dock nya resultat och forskargruppen konstaterar att representationen ökat avsevärt, inte minst efter den ökade migrationen 2015, och att det nu finns en överrepresentation av icke-vita. "Huvudrollerna" innehas dock fortfarande till cirka 90 procent av vita personer.¹¹

När det gäller kön är åtta av tio av DIK:s medlemmar inom kommunikationsyrket kvinnor. Inom stat och kommun är det 83 procent, inom byråbranschen sju av tio. En del beror på att kvinnor i större utsträckning är fackligt anslutna, men även här är överrepresentationen av en grupp så pass stor att det är värt att notera.

Bland chefer ser det annorlunda ut. På lägre chefsnivå är enligt SCB:s statistik 63 procent kvinnor, och på högre chefsnivå är siffran nere på 53 procent. Kvinnor är alltså fortfarande i majoritet, men klart underrepresenterade i relation till hela gruppen där kvinnor, enligt SCB, utgör 68 procent.¹²



Det är lättare för män än kvinnor att nå chefspositioner inom kommunikationsbranschen.

¹⁰ Ulver, Åkestam, Rosengren och Laurell, 2019, "Mångfalden har inte ökat i den svenska reklamen", DN Debatt 190606

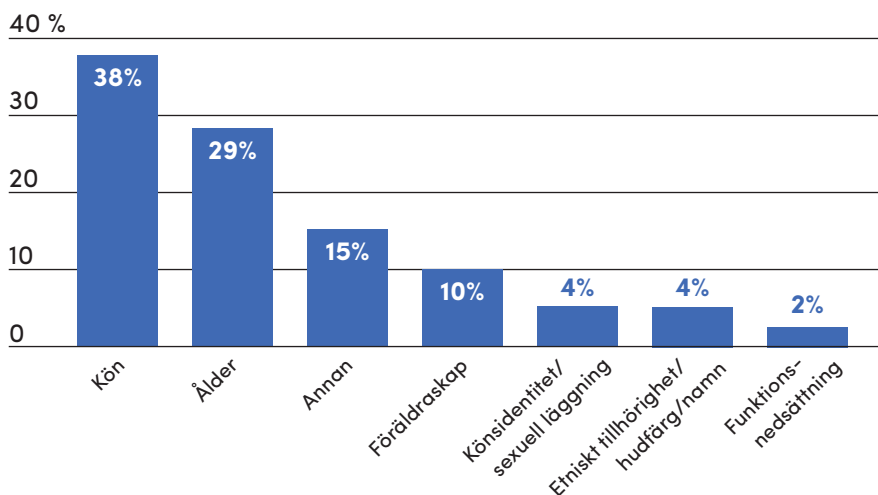
¹¹ Resumé, "Hon forskar på mångfald i svensk reklam – resultaten visar en överrepresentation av icke-vita", 20200617

¹² SCB, Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018, s. 11ff

Diskriminering

På frågan ”Har du blivit utsatt för någon form av diskriminering när du arbetat inom kommunikation?” svarar 16 procent ja (och nio procent ”vet ej/vill inte svara”).

Figur 6. Vilken typ av diskriminering har du utsatts för?



En persons kön är vanligaste orsaken till diskriminering, följt av ålder.

Bland kvinnor som diskriminerats anger 40 procent att det berott på kön. Bland män är den siffran 24 procent. Detta trots att kvinnor alltså är numerärt fler inom alla sektorer. Tio procent av samtliga kvinnor upplever att de blivit diskriminerade på grund av kön (se figur 6).

Ungefär en av tio av de som blivit diskriminerade uppger att orsaken är föräldraskap vilket inte är en av de sju diskrimineringsgrunderna, men även föräldraledighetslagen reglerar ett förbud mot missgynnande av personer som är föräldralediga. I den gruppen är män överrepresenterade (15 procent bland män mot 9 procent bland kvinnor).

Bland de respondenter som är födda utanför Europa har fler, 22 procent, blivit utsatta för diskriminering och hela 16 procent svarar vet ej/vill inte svara. Av samtliga respondenter som är födda utanför Europa uppger 14 procent att de blivit aktivt diskriminerade på grund av härkomst, etnicitet eller sitt namn.

[DIK borde jobba mer mot] åldersdiskriminering. Har upplevt att attityden ändrats över en natt, strax efter 50.

Då är man ju på topp! Kan leverera och har erfarenhet och tålamod. Märklig känsla.

– kvinna ideell eller medlemsstyrd sektor

Efter kön är ålder den vanligaste orsaken till diskriminering. Knappt tio procent av alla som är äldre än 50 år anser sig blivit diskriminerade just med anledning av sin ålder. Flera uttrycker också att det är lätt att fastna i karriären, inte mist i löneutvecklingen eftersom det blir svårare att byta jobb och på så sätt få upp lönen.

I kategorin ”Annan” nämns i frisvar bland annat övervikt, sjukfrånvaro, psykisk ohälsa, utbildningsnivå och personliga konflikter som orsak till diskriminering.

Kompetensutveckling

Åldersdiskrimineringen är i vissa fall sammankopplad med frågan om kompetensutveckling eller snarare bristen på densamma. Flera medlemmar lyfter i frisvar att de upplever sin situation som utsatt eftersom det är svårt att hänga med i den snabba utvecklingen.

Yngre kollegor upplever att jag är "mossig" i min digitala kompetens. Det är en generationsfråga.

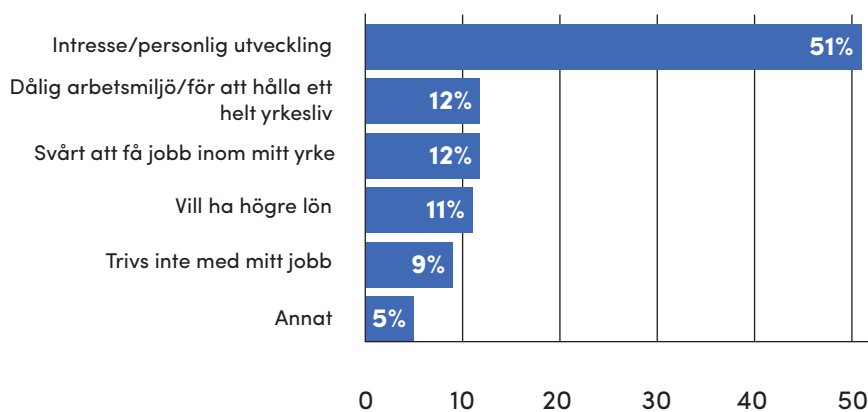
– Kvinna 51-60 år som arbetar inom kommun eller region

Det är betydligt vanligare med kompetensutveckling hos offentliga arbetsgivare där sex av tio anställda genomfört någon form av vidareutbildning under de senaste tolv månaderna. Bland privata företag och byråer är motsvarande siffra endast fyra av tio.

Inom offentlig sektor är den vanligaste orsaken till att man inte gått någon vidareutbildning att man inte hunnit (60 procent). Inom privat är det vanligast att arbetsgivaren inte erbjudit eller godkänt någon utbildning (52 procent) (se figur 7).

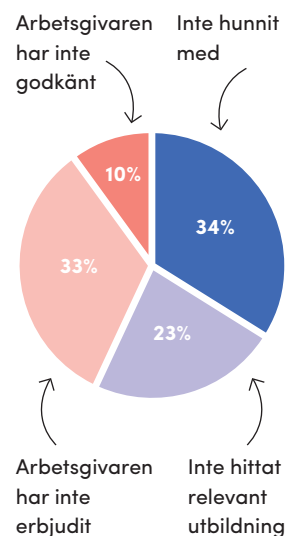
I den rapport om livslångt lärande som DIK släppte i november 2020 framgår att vidareutbildningen inom privat sektor i genomsnitt även är kortare än inom det offentliga. Däremot är utbildningen oftare specifikt kopplad till individens yrkesroll än hos offentliga arbetsgivare där den oftare har generell karaktär.¹³

Figur 8. Varför tror du att du kommer byta karriär?



I samma rapport ställs också frågan "Tror du att du i framtiden kommer byta karriär, det vill säga läsa en ny utbildning eller byta till ett nytt yrke inom en annan bransch?" Bland de som jobbar inom kommunikation tror ungefär var tredje att de kommer att byta karriär. Bland alla DIK:s medlemsgrupper är siffran knappt en av fem.¹⁴ Den klart vanligaste orsaken inom kommunikationsbranschen är "intresse/personlig utveckling", men därefter svarar de flesta att det handlar om arbetsmiljö och/eller att man vill hålla ett helt arbetsliv (12 procent) (se figur 8).

Figur 7. Anledningen till att du inte fått kompetensutveckling (alla sektorer)



¹³ DIK, 2020, "Kompetensutveckling och livslångt lärande", s.12ff

¹⁴ DIK, 2020, "Kompetensutveckling och livslångt lärande", s.12ff

Enorm press på egenföretagare

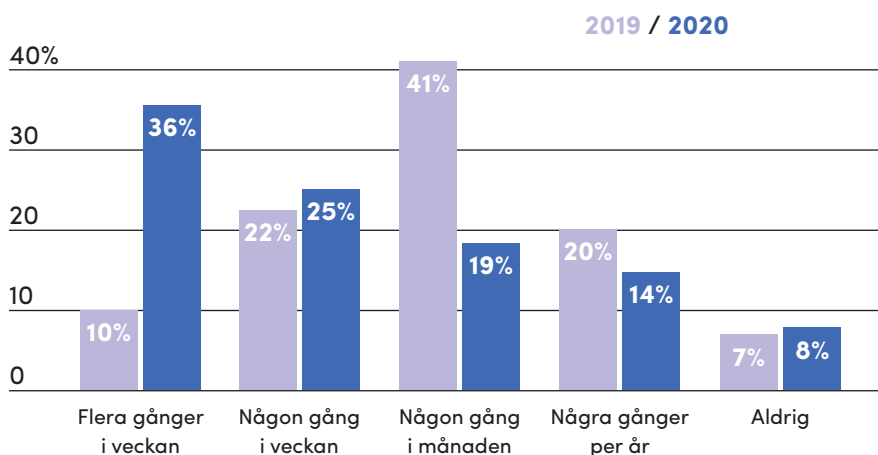
Redan under försommaren 2020 skickade DIK ut en enkät till alla egenföretagarmedlemmar för att få information om situationen i relation till coronapandemin. Det vi kunde se då var att gruppen var väldigt utsatt – sex av tio uppgav att de drabbats hårt eller mycket hårt. Värst utsatta var egenföretagare med enskild firma, framför allt för att de inte kunde ta del av några stödåtgärder. Bland de som hade aktiebolag hade 36 procent fått stöd, men hos enskilda näringsidkare var siffran bara 4 procent.

Den femte november 2020 kom regeringen med besked om ett så kallat omsättningsstöd som riktar sig mot enskilda näringsidkare, men det har då gått nio månader sedan stora delar av samhället lamslogs.

Situationen har fått dramatiska konsekvenser. 2019 svarade en av tio egenföretagare att de flera gånger i veckan kände sig så stressade av sitt arbete att det påverkade deras privatliv. I årets enkät är motsvarande siffra alarmerande fyra av tio (se figur 9).

Tre av fyra egenföretagare uppger att uppdragsgivarna förväntar sig att de ska vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid. Hälften arbetar också mer än vad de får betalt för på veckobasis.

Figur 9. Hur ofta känner du dig så stressad av ditt arbete att det påverkar dig i ditt privatliv?



Upplevd stress har ökat dramatiskt bland egenföretagare.

Drev eget företag, min kund avbröt uppdraget av verksamhetsskäl hösten 2019. Har sedan dess sökt jobb. Att hitta anställning blev klart svårare under pandemin.

– tidigare egenföretagare

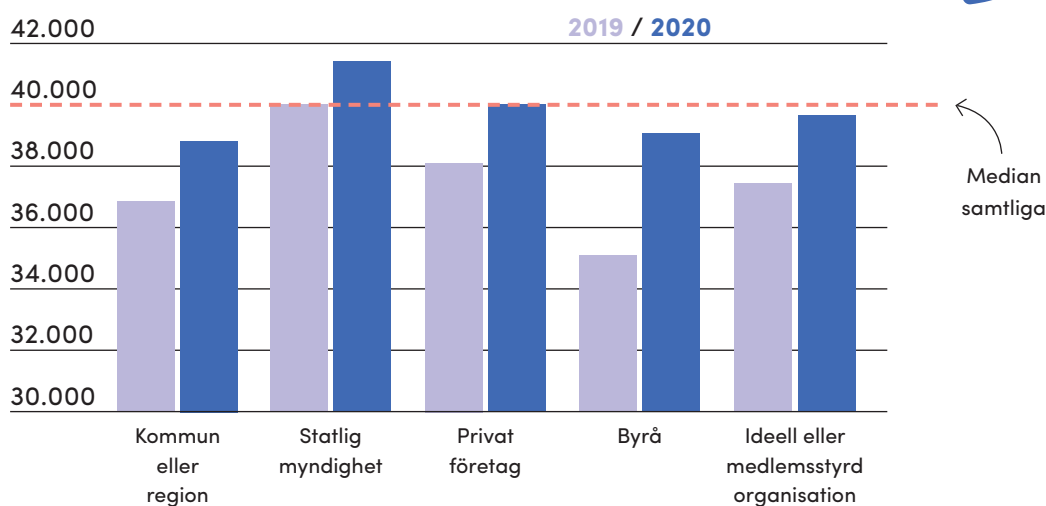
Bland egenföretagarna skulle 30 procent hellre vilja ha en tillsvidareanställning. Den siffran är något förvånande lägre än 2019 då fyra av tio egenföretagare hellre skulle arbeta som anställd. Gruppen är emellertid något mindre än föregående år och vi vet genom frisvar att det finns medlemmar som redan har gett upp sina firmor och tagit eller söker anställning istället.

”Har pga pandemin valt/tvingats gå in i en anställning då jag har enskild firma. Våren med denna företagsform istället för AB, har varit en kallel-dusch när det gäller orättvist stöd för att klara denna svacka.” (Medlem med enskild firma)

Lön

Medianlönen bland alla respondenter som arbetar inom kommunikation har från maj 2019 till oktober 2020, på 18 månader, ökat från 38 000 till 40 000 kronor (se figur 10). Flera grupper är så pass små att det inte går att utläsa tillförlitliga trender. Att lönerna inom byråbranschen ser ut att ha ökat så pass mycket kan bland annat bero på att många med kortare anställningstider och lägre löner blivit uppsagda under pandemin.

Figur 10. Medianlöner avseende sektor



För första gången kan DIK redovisa siffror baserat på var personer är födda och medianlönen för respondenter födda utanför Norden är densamma som för inrikes födda. Denna grupp är dock för liten för att uppgiften ska vara statistiskt säkerställd. I 2019 års rapport hade kvinnor en något högre medianlön än män, men i år kan vi se att pendeln har slagit över åt andra hållet och medianinkomsten bland män är 750 kronor högre.

Dessa siffror stämmer med de preliminära siffrorna i DIK:s allmänna lönestatistik för 2020 som håller på att sammanställas.

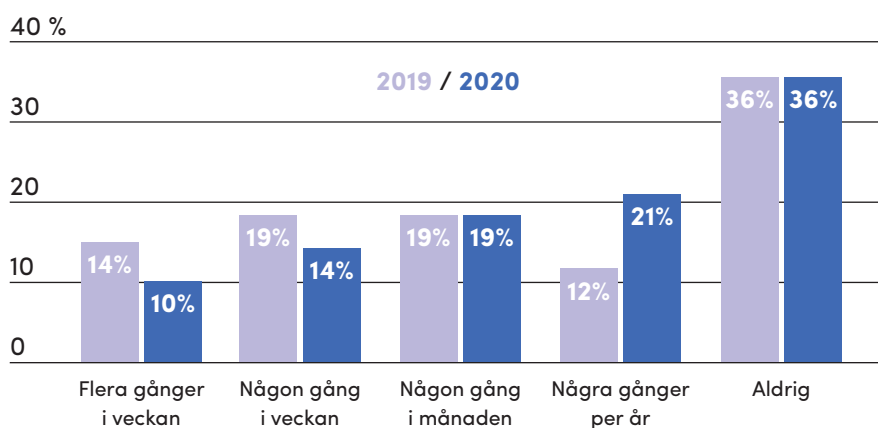
Kvinnor i den högsta tionde percentilen har dock en något högre medianlön än vad motsvarande grupp bland män har. Detta korrelerar väl med att kvinnor är överrepresenterade bland chefer – dock inte i lika stor utsträckning som de är överrepresenterade i kommunikationsyrket i stort.

Ofrivillig deltid och obetalt arbete

Ideell och medlemsstyrd sektor är den som har störst andel ofrivilligt deltidsarbete. Av de 16 procenten som inte arbetar heltid anger var tredje att de vill jobba mer. Trots, eller kanske på grund av, relativt många deltidstjänster upplever en majoritet att arbetsbelastningen generellt är hög. I 2019 års enkät uppgav 77 procent att arbetsbelastningen var hög eller för hög och nästan hälften av årets respondenter beskriver att arbetsbelastningen ökat till följd av coronapandemin.

Däremot kan vi se en svag minskning i det obetalda arbetet inom ideell- eller medlemsstyrd sektor. I årets enkät anger var fjärde svarande att de jobbar obetalt en eller flera gånger i veckan. 2019 var motsvarande siffra en av tre. Över hälften anger i år att de sällan eller aldrig arbetar utan att få betalt (se figur 11).

Figur 11. Hur ofta arbetar du mer än vad du får betalt för? (ideell sektor)



Obetalt arbete har minskat bland de som arbetar inom ideell eller medlemsstyrd sektor.

Det är viktigt att lyfta att många i ideell sektor, liksom i hela kommunikationsbranschen, arbetar under så kallad oreglerad arbetstid eller förtroendetid där betald övertid per definition inte existerar. Det som ofta hänger samman med dessa arbetsvillkor är att en person förväntas att kompensera eventuell övertid med extra ledighet när det är möjligt, och det är ofta där det brister.

[Jag jobbar obetalt] för att situationen kräver det. Jobbar en del med större evenemang och då behövs det ibland. Har dock oreglerad arbetstid så egentligen är det väl inte "obetalt" men det är inte alltid jag hinner reglera min tid.

- (Person inom medlemsstyrd eller ideell organisation eller stiftelse).

Inom byråvärlden är situationen liknande. Där vet vi sedan tidigare att det finns en press på medarbetare att inte arbeta fler timmar än vad byrån offererat till kund och här kan det uppstå problem när det helt enkelt inte är möjligt.

DIK har fått många rapporter om byråanställda som inte bokför eller rapporterar arbetade timmar till arbetsgivaren för att projektet ska gå ihop rent ekonomisk. Arbetstagaren jobbar då obetalt för att arbetsgivarens budget ska gå ihop. ”[Jag jobbar obetalt] för att möta upp mot offererat belopp, om inte avvikelsen är för stor och om relationen är långsiktig.” (Medlem som arbetar på kommunikationsbyrå)

Oavlönad praktik som inte är kopplad till utbildning är vanligt.

En annan form av obetalt arbete är praktiktjänster. 30 procent av respondenterna som jobbar på byrå har någon gång under sitt yrkesliv gjort praktik som inte var inom ramen för en utbildning. Den stora majoriteten, ungefär 75 procent, av all praktik är oavlönad.

Jag vill visa att jag kan prestera, och upplever att jag arbetar lite långsammare pga min ålder och att jag nyligen fått ett utmattningssyndrom, som gör mig något begränsad i min kapacitet.

– Medlem inom privat sektor

Inom offentlig sektor är det mindre vanligt med obetald övertid. Runt sex av tio svarar att de sällan eller aldrig arbetar obetalt. Det är dock drygt två av tio som en eller ett par gånger i veckan jobbar över utan ersättning vilket i sig är en hög siffra. Även här är det dock ofta en del av ett flexsystem och främst ett problem i de fall när de arbetsintensiva perioderna är för långa för att balans ska kunna upprätthållas.

Tre av fyra bland samtliga respondenter uppger att de arbetar obetalt för att hinna med sina arbetsuppgifter. Ungefär en av tio uppger att de gör det för att de tycker om att arbeta mycket.

Många saknar fortfarande kollektivavtal

Vi kan inte se någon förändring vad gäller kollektivavtalstäckning bland respondenterna sedan föregående enkät. Det är fortfarande bara knappt fyra av tio inom byråbranschen (och sju av tio inom övrig privat sektor) som jobbar på arbetsplatser med kollektivavtal. Som tidigare ser vi också en överrepresentation av fackligt anslutna på byråer med kollektivavtal vilket gör att statistiken ser bättre ut än vad den är. I branschen i stort uppskattas cirka en av tio byråer ha kollektivavtal.

En förändring som däremot skett är att inga (0 procent) svarar ”vet ej” på frågan om arbetsgivaren har kollektivavtal. När den ställdes 2019 svarade var tionde att de inte visste vilket indikerar att frågan i alla fall uppmärksammats och att kunskapsnivån har höjts.

En annan förändring bland respondenterna är att ännu fler är med i a-kassan, nu 98,5 procent – en ökning med två procent från 2019. Den största förändringen gäller egenföretagare där andelen som är med i en a-kassa ökat från 80 till 92 procent.

Andelen egenföretagare med a-kassa har ökat från 80 till 92 procent.



Analys och fokusområden

Onyanserad mediebild av kommunikationsyrket i offentlig sektor

För varje år som går diversifieras kommunikationsyrket allt mer. Digitaliseringen har inneburit en snabb och långtgående förändring som får konsekvenser på många plan – för såväl företag och organisationer som för anställda. Kommunikatörer återfinns nu inom i princip alla företag och organisationer och på alla nivåer. Kommunikationskompetensen krävs såväl i det interna som i det externa arbetet och kan lika gärna handla om operativa som rent strategiska frågor.

Inom offentlig sektor dominerar yrken som kommunikatörer och kommunikationsstrateger, men knappt 400 respondenter uppger ändå drygt 90 olika titlar. Här återfinns allt från webbredaktörer, förvaltningsledare, IT- och informationsansvariga och EU-informatörer till pressekreterare, videokommunikatörer och projektledare.

Det här är en pusselbit som ofta saknas i den kritik som riktats mot de som kallats för kommunikatörer inom offentlig sektor.¹⁵ Kommunikatörsyrket har vid upprepade tillfällen anklagats för skönmålning, för att förhindra journalisters möjlighet till granskning och för att vara ett slöseri med skattepengar. Om man räknar kommunikatörer inom det offentliga är det viktigt att beakta att kommunikationsyrket är brett och att det över tid blir en mer och mer integrerad del av organisationens alla funktioner.

Det finns missuppfattningar både hos allmänheten och hos media som jag tycker spär på misstroendet. Jag har aldrig rekommenderat någon jag jobbar med att inte prata med media, istället lägger jag mycket tid på att övertala kollegor att ställa upp på intervjuer mm.

– Medlem som arbetar inom kommun eller region

Branschorganisationer och fackförbund har ett arbete att göra kring detta. Kommunikationsbranschen har utvecklats mycket under de senaste decennierna och som all skattefinansierad verksamhet måste yrket klara av ingående granskning. Debatten behöver dock breddas och fördjupas. Att räkna huvuden på ”offentliga kommunikatörer” och lyfta fram enskilda projekt där relevansen kan diskuteras skapar inte en rättvisande bild och risken är påtaglig att hela professionen undermineras. Alla inblandade parter behöver hjälpas åt att nyansera debatten och bidra med transparens för att skapa trovärdighet.

Kommunikation rör numera ofta alla företags eller organisationens nivåer.

¹⁵ Se till exempel Timbro, 2020, "Kommunikatörerna har tagit politikernas roll" eller UNT, 2019, "Varför sväller Uppsalas kommunikationsstab?"

Det kommer såväl den enskilde medarbetaren, företagen, myndigheterna, organisationerna och demokratin i stort vinna på.

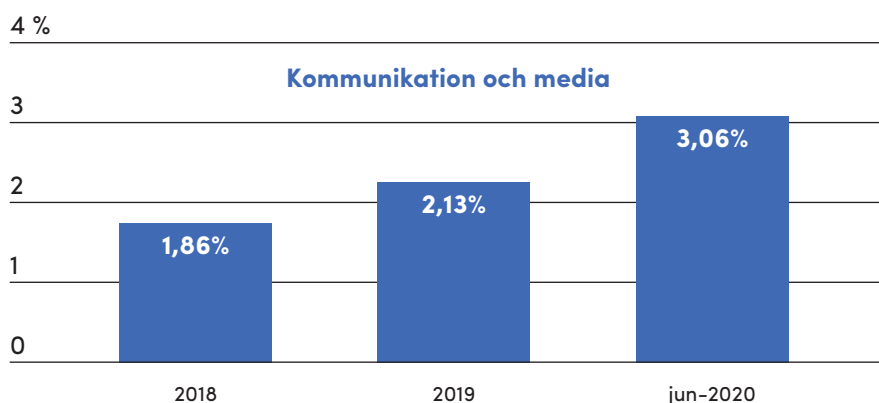
I en tid när desinformation, hat och hot tilltar är den offentliga kommunikationen oerhört viktig. Den statliga utredningen Det demokratiska samtalet i en digital tid lyfter fram Sverige som särskilt utsatt för informationspåverkan.¹⁶ I den kontexten är det än viktigare att se till att medborgarna nås av korrekt information i så stor utsträckning det bara är möjligt.

Coronapandemin och arbetsmarknadens utveckling

I rapporten "Var finns jobben" som släpptes våren 2019 beskriver Arbetsförmedlingen att arbetstillfällena inom yrkeskategorin "Informatörer, kommunikatörer och PR-specialister" fortsatt kommer vara hårt konkurrensutsatta. En av förklaringarna är att det utbildas många till yrket.¹⁷

I DIK:s arbetslöshetsrapport kan vi se en liten uppgång i arbetslöshetssiffrorna redan mellan 2018 och 2019, här redovisade som kommunikation och media, om än från mycket låga nivåer. Vi ser också ett tydligt hopp till juni 2020 där arbetslösheten gått upp med ytterligare en procent och landar på 3,06 procent.¹⁸ Siffrorna baseras på de som fick ersättning från a-kassa eller aktivitetsstöd (se figur 14).

Figur 14. Arbetslösheten december 2018 jämfört med 2019 (a-kassa + aktivitetsstöd)



Arbetslösheten ökar snabbt, men från en låg nivå.

Under de kommande åren kommer kompetensutveckling vara en avgörande faktor för många inom kommunikationsyrket. Vi ser redan idag att många av våra äldre medlemmar känner en oro för att de inte hänger med kompetensmässigt och här har arbetsgivarna en avgörande roll. Hur de förändringar som planeras genomförs i LAS kommer att påverka situationen återstår att se.¹⁹

¹⁶ SOU 2020:56, "Det demokratiska samtalet i en digital tid", s. 13

¹⁷ Arbetsförmedlingen "Var finns jobben?" 2019

¹⁸ DIK, 2019, "Arbetslöshetsrapport 2019".

Siffran för juni 2020 från DIK "Arbetslöshetsrapport jan-juni 2020"

¹⁹ PTK och Svenskt Näringsliv, 2020, "Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd"

Kompetensutveckling är en del av förändringarna, men också större möjligheter för arbetsgivare att säga upp personal, bland annat i och med att fler kan undantas från turordning vid arbetsbrist. I en bransch som präglas av snabb utveckling riskerar många att hamna i en ännu tuffare situation – redan idag upplever många medlemmar att de har svårt att hänga med i utvecklingen. Kompetensutveckling är helt avgörande, men frågan är om de nya förslagen som utarbetas som konsekvens av överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv kan väga upp den minskade anställningstryggheten. Det gäller inte minst för äldre på arbetsplatsen.

Inom offentlig sektor är budgetunderskotten ett orosmoment. Kommuner och regioner står inför en stor ekonomisk utmaning till följd av den demografiska utvecklingen där gruppen som betalar in till systemen behöver försörja allt fler.


Coronapandemin har något motsägelsefullt haft en positiv inverkan, framför allt på grund av de mycket omfattande statsbidrag i kombination med att kommunerna haft minskade utgifter på en rad områden. Sveriges kommuner och regioner (SKR) varnar för en situation där de offentliga kostnaderna följer befolkningsutvecklingen och pekar på att det måste till en effektivisering för att få kommunernas ekonomi i balans.²⁰ De sparbesparingar som många kommuner gick in i 2020 med, och som var en anledning till oro för många kommunalanställda, inte minst för offentliga kommunikatörer, ser inte ut att aktualiseras under de kommande åren.

Den negativa mediabild av offentliga kommunikatörer som har valsat runt i debatten under de senaste åren är i kombination med detta något som behöver tas på allvar. Kommunikatören riskerar att bli ett enkelt mål för ”handlingskraftiga” politiker, som säger sig vilja värna om skattepengar, att sikta in sig på.

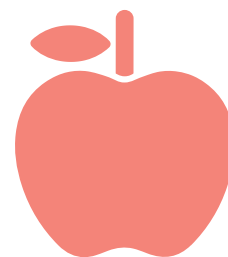
Inom privat sektor riskerar konsekvenserna av coronapandemin att förvärras under 2021. Vad som händer när alla permitterade ska återgå till mer normala arbetsförhållanden, och arbetsgivaren åter står med hela lönekostnaderna, återstår att se.

Maxlängden för korttidspermitteringar var initialt nio månader (6+3) vilket innebar att stödet skulle upphöra vid årsskiftet. Konjunkturinstitutet prognostiserade, bland annat av denna anledning, att arbetslösheten skulle fortsätta att öka under 2021 för att sedan vända nedåt under 2022.²¹

Den nionde november 2020 kom förslag från regeringen och dess stödpartier om att förlänga möjligheterna att korttidspermittera i ytterligare sju månader.²²



Kompetensutveckling kommer vara helt avgörande för många som arbetar inom kommunikation.



²⁰ SKR, Ekonomirapporten okt 2020, s. 9f

²¹ Konjunkturinstitutet, Konjunkturläget september 2020, s. 8

²² Regeringskansliet, 2020, "För företagare med anledning av covid-19" 20201110

Fusk med permitteringar

Sammantaget har över 30 000 personer inom den bransch som av SCB kallas för informations- och kommunikationsverksamhet varit permitterade i varierande omfattning sedan våren 2020. Av dessa arbetar knappt 6 000 inom byråbranschen.²³

Av samtliga respondenter som varit permitterade svarar var tredje att de, över hela perioden, har arbetat mer än vad permitteringsgraden tillåter. Det här är alarmerande siffror på många nivåer. För det första handlar det om ett brott mot lagstiftningen kring permittering och ett missbruk av skattemedel, men det är också en fråga om snedvriden konkurrens. Alla de bolag, och i förlängningen anställda, som *inte* fuskar till sig skattemedel, hamnar i en situation där de i ett redan mycket pressat läge tvingas konkurrera mot företag på steroider. Här har Tillväxtverket ett arbete att göra och det är något som måste tas med i utvärderingen av denna typ av stödåtgärder.

Ur våra medlemmars perspektiv är det inte rimligt att de själva har gått ner i lön, men inte minskat sin arbetstid i den utsträckning som reglerna föreskriver.

Brist på mångfald inom kommunikation

Kommunikationsbranschen är homogen. Det gäller såväl härkomst som kön. Om man hårdrar det är nästan fyra av fem kvinnor med båda föräldrarna födda i Sverige och 65 procent av hela gruppen är 40 år eller äldre.

Var tionde person som är född utanför Europa uppger att hen har utsatts för diskriminering just på grund av sin härkomst, hudfärg eller etnicitet. Här har branschen något att jobba med och resultaten visar att det behövs ett arbete med breddad rekrytering över hela sektorn om man komma till bukt med snedfördelningen. Det här är en fråga som även utbildningsinstitutionerna bör ha högt på agendan.

Jag upplever att personer med utländsk bakgrund inte kommer in lika lätt i de "högre" delarna av förvaltningar.
Ett exempel är kulturförvaltningen.

– Kvinna inom region eller kommun

Det är inte orimligt att tänka sig att den homogena sammansättningen får konsekvenser i det operativa arbetet. Ett möjligt exempel på hur det här kan påverka kommunikation är den forskningsrapport som släpptes av Göteborgs universitet och fokuserade på kriskommunikation i utsatta områden i samband med coronapandemin våren 2020. Där konstateras att en av anledningarna till att gruppen svensk-somalier drabbades oproportionerligt hårt var att gruppen inte nåddes av samhällsinformation i samma utsträckning som andra grupper.

Nästan var tredje svarar att arbetsgivaren brutit mot reglerna för permittering.

²³ Tillväxtverket, 2020, "Statistik om korttidsarbete", 20201023

Rapporten slår bland annat fast att kommunikation måste ske i andra kanaler för att nå människor som inte tar del av traditionella medier och att detta inte gjordes i tillräckligt stor utsträckning.²⁴ En breddad rekrytering kan vara ett sätt att få in fler perspektiv.

Jag är född i Sverige av föräldrar som är födda i Sverige.
Jag noterar att personer födda utomlands eller som är födda i Sverige av utlandsfödda föräldrar är underrepresenterade på den statliga myndighet jag jobbar på, om man bortser från lokavårdare.
Om kompetens är jämnt fördelad i Sveriges befolkning borde rimligtvis detta speglas bland de som är anställda på myndigheten. Så är inte fallet och jag kan inte se något annat skäl än att det finns ett strukturellt problem beträffande rekryteringsprocessen.

– Kvinna som arbetar på statlig myndighet

Byråbranschen har andra förutsättningar. Här är snedvridningen vad gäller härkomst densamma, men även medelåldern är långt ifrån representativ. Som nämnts tidigare i rapporten får det konsekvenser för vilka etniska grupper som syns i tex reklam, men det finns också en överrepresentation av män bland kreatörer.²⁵

DIK ser anledning till att öka fokus på diskrimineringsfrågor i allmänhet inom kommunikationsbranschen. Det gäller inte minst kön, ålder och etnicitet.

Oacceptabel behandling av egenföretagare

Det tog nio månader innan regeringen sjösatte ett åtgärds paket som även omfattade egenföretagare med enskild firma – ett problem som DIK har påtalat sedan i maj.²⁶

Konsekvenserna av detta är många. Flera egenföretagare har tvingats lägga ner firmor som innan krisen var lönsamma för att kunna få a-kassa medan de söker en anställning. Enkätens resultat kan visat också att pressen tagit hårt på många av våra medlemmar. Fyra av tio egenföretagare uppger att stressen från arbetssituationen flera gånger i veckan är så stor att det påverkat deras privatliv negativt. En ökning med 400 procent. Här vilar ett tungt ansvar på regeringen att utvärdera stödåtgärderna och se till att situationen inte återupprepas. Egenföretagares situation på arbetsmarknaden måste uppvärderas. De betalar in till systemen precis som anställda och ska då även kunna förvänta sig att omfattas av dem.

²⁴ Göteborgs universitet, 2020, "Sämre coronakommunikation i utsatta områden", 200908

²⁵ Se t.ex. Borgman, Nathalie, 2019, "Kvinnliga kreatörer måste släppas fram", i Resumé 190307

²⁶ Se till exempel DIK, 2020, "Egenföretagare hårt drabbade i pandemins spår"

Kollektivavtal

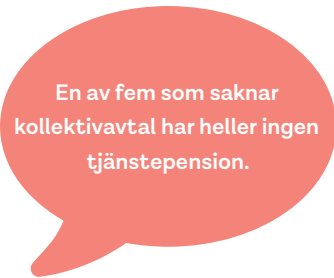
Anslutningsgraden hos arbetsgivare när det gäller kollektivavtal är fortfarande låg inom privat sektor och mycket låg inom byråbranschen vilket får konsekvenser. I enkäten kan vi se att ungefär 20 procent av de som saknar kollektivavtal även helt saknar tjänstepension. Det är ett stort problem som riskerar att få allvarliga ekonomiska konsekvenser för individen senare i livet.

Under coronapandemin har såväl byråer som andra företag i privat sektor som velat använda olika nivåer av permitteringar inom samma verksamhet varit tvungna att teckna specifika kollektivavtal om just korttidspermitteringar. Förhoppningsvis kan detta innebära att arbetsgivare fått fler kontaktytor med arbetsgivarföreningar och fackförbund, vilket kan ge ökad förståelse för den svenska modellen och i förlängningen en ökad kollektivavtalsäckning i kommunikationsbranschen.

Praktik

DIK ställer sig generellt positiva till praktik, men då inom ramen för utbildningar och med väl fungerande handledning. Att företag år efter år använder sig av obetalda praktikanter, ofta utan någon konkret plan för handledning, handlar snarare om gratisarbete.

Obetald praktik är också en fråga om inkludering och snedvriden rekrytering som riskerar att förstärka den homogenitet som finns i branschen. Många grupper i samhället har inte råd att arbeta utan ersättning.



En av fem som saknar kollektivavtal har heller ingen tjänstepension.



DIKjobbar för att:

- Nyansera bilden av gruppen som arbetar med kommunikation inom offentlig sektor
- Bredda rekrytering gällande mångfald till utbildningar och inom arbetslivet
- Lyfta vikten av balans mellan arbete och fritid för att minska stress och sjukskrivningar
- Intensifiera arbetet mot diskriminering kopplat till alla sju diskrimineringsgrunder
- Fler ska få kompetensutveckling – lika viktigt för arbetstagare som arbetsgivare
- Egenföretagares position inom den svenska modellen ska stärkas
- Öka andelen kollektivavtal inom privat sektor
- Praktik ska vara en del av utbildning, inte en form av obetalt arbete



Referenslista

- Arbetsförmedlingen, 2019, "Var finns jobben?"
- Borgman, Nathalie, "Kvinnliga kreatörer måste släppas fram", i Resumé 190307
- DIK, 2019, "Arbetslöshetsrapport 2019"
- DIK, 2020, "Arbetslöshetsrapport jan-juni 2020"
- DIK, 2020, "Egenföretagare hårt drabbade i pandemins spår"
- DIK, 2020, "Kompetensutveckling och livslångt lärande", s.12ff
- DIK, 2019, "Kommunikation på olika villkor"
- DO, 2012, "Statistikens roll i arbetet mot diskriminering"
- Frakas, Lilla, 2020, "Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union, Data collection in the field of ethnicity"
- Göteborgs universitet, 2020, "Sämre coronakommunikation i utsatta områden", 200908
- Hübinette, Tobias, Mångkulturcentrum, 2015, "Vad är jämlikhetsdata?", s. 9
- Konjunkturinstitutet, 2020, "Konjunkturläget september 2020"
- PTK och Svenskt Näringsliv, 2020, "Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd"
- Regeringskansliet, 2020, "För företagare med anledning av Covid-19", 201110
- Resumé, "Hon forskar på mångfald i svensk reklam – resultaten visar en överrepresentation av icke-vita", 20200617
- Saco, 2015, "Sveriges utrikesfödda akademiker"
- SCB, 2020, "Utrikes födda i Sverige"
- SCB, Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018, s. 11ff
- SKR, 2020, "Ekonomirapporten okt 2020"
- SOU 2020:56, "Det demokratiska samtalet i en digital tid"
- Tillväxtverket, 2020, "Statistik om korttidsarbete", 20201023
- Timbro, 2020, "Kommunikatörerna har tagit politikernas roll"

Ulver, Åkestam, Rosengren och Laurell, 2019, "Mångfalden har inte ökat i den svenska reklamen", DN Debatt 190606

UNHCR, 2018, "International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination", Sektion C. Concerns and recommendations

UNT, 2019, "Varför sväller Uppsalas kommunikationsstab?"



