

Svensk sammanfattning

Att ersätta fast anställd personal med tillfälligt anställd är ett globalt fenomen som blivit allt vanligare. Det återspeglar en trend där företag i allt högre grad fokuserar på sin kärnverksamhet, och på att snabbt kunna anpassa verksamheten efter variationer i efterfrågan. Trenden riskerar dock att skapa negativa effekter för mänskliga rättigheter som är förenade med anständiga arbetsvillkor såsom rättvisa och lika löner, anständiga levnadsförhållanden, föreningsfrihet och rätten till att förhandla kollektivt. Den utgör även en risk för uppfyllandet av Mål 8 av de 17 globala hållbarhetsmålen; anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.

Enligt Internationella arbetsorganisationen (ILO) finns flera risker med så kallade atypiska anställningsformer (non-standard forms of employment), såsom osäkerhet kring anställning och ersättning, orättvisa löner och begränsade möjligheter att påverka arbetssituationen. Den här studien undersöker de risker som är förenade med atypiska anställningsformer på den indiska arbetsmarknaden. Arbetstagare som intervjuats uttrycker oro över bland annat skillnaden i lönenivåer och löneökningar, osäkerhet kring anställningen, rädsla för att uttrycka sina åsikter och sociala klyftor på arbetsplatsen.

Trots att Indien har lagstiftning för att skydda arbetstagare med atypiska anställningsformer, indikerar studien att den inte verkar vara tillräcklig. Bland annat uppger flera intervjuade arbetstagare att deras löner inte går att leva eller bilda familj på, även om lönen är högre än den legala minimilönen.

Företag vars affärsmodell inkluderar atypiska anställningsformer måste ta ansvar för att identifiera, begränsa och hantera de potentiella negativa effekter som dessa anställningar kan medföra. Att utföra en sådan risk- och konsekvensanalys för mänskliga rättigheter (human rights due diligence, HRDD) är nödvändigt för att företag ska respektera mänskliga rättigheter i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGPs). Löpande HRDD är särskilt viktigt när ett företag är verksamt på marknader där skyddet av arbetstagares mänskliga rättigheter är svagt eller där implementeringen av lagstiftningen brister.

Om det åttonde globala målet för hållbar utveckling ska kunna nås, måste potentiella negativa effekter av användandet av atypiska anställningsformer utvärderas och att riskerna adresseras. För att tackla utmaningarna med den växande trenden, som överskrider både geografiska gränser och sektorer, krävs samarbete mellan privata aktörer, civilsamhälle och stater.