

# Handels om bemanning i partihandeln



## **Handels om bemanning i partihandeln**

Detta är en rapport i Handels serie om vilka frågor våra medlemmar tycker är viktiga i valet 2018. Rapporten är skriven av Cecilia Berggren, utredare på Handelsanställdas förbund.

Omslag: Robert Nyberg

© Handelsanställdas förbund

Handels valserie 18.1

## ”Det blir ett A- och ett B-lag på arbetsplatsen”

På ett stort lager i södra Sverige jobbar omkring 1 600 anställda. Ungefär en fjärdedel av dem är inhyrd personal. Ordföranden i fackklubben berättar att användandet av inhyrd personal har ökat starkt under de senaste tio åren i takt med att lagret har expanderat. En stor del av de inhyrda är del av den permanenta arbetskraften, vissa av de bemanningsanställda har jobbat på lagret så länge som sju år. Andra direktanställs av kundföretaget efter betydligt kortare tid. ”De plockar dem de vill ha” förklarar ordföranden och berättar att många av de inhyrda vill bli anställda direkt av företaget.

Vilket inte är konstigt. Som direktanställd får man möjlighet att rotera på arbetsplatsen och lära sig nya arbetsmoment. Bemanningsanställda däremot får inte möjlighet att rotera. De utför samma arbetsuppgifter som när de började. Framförallt innebär det att de plockar varor, ett arbete som sliter på kroppen samtidigt som det kan leda till ouppmärksamhet om man hela tiden gör samma sak. Ibland drar bemanningsföretaget också upp måltalen för de bemanningsanställda, vilket innebär att de måste prestera mer än de ordinarie anställda. Pressen att jobba snabbt och det monotona arbetet tror klubbordföranden är en anledning till många av de olyckor som sker på arbetsplatsen. Han menar också att mörkertalet troligtvis är stort när det kommer till olyckor som drabbar de bemanningsanställda: ”Om en olycka händer är man inte lika villig att rapportera in det om man är bemanningsanställd för man är rädd att man inte kommer få vara kvar. Det är inbyggt i systemet att om man riskerar att bli omplacerad så kanske man inte rapporterar in händelser.” Osäkerheten är också stor kring vad som händer efter en olycka som kräver rehabilitering. Det är nämligen bemanningsföretaget som är ansvarig för att den bemanningsanställda får rehabilitering, och det är inte garanterat att det sker på lagret.

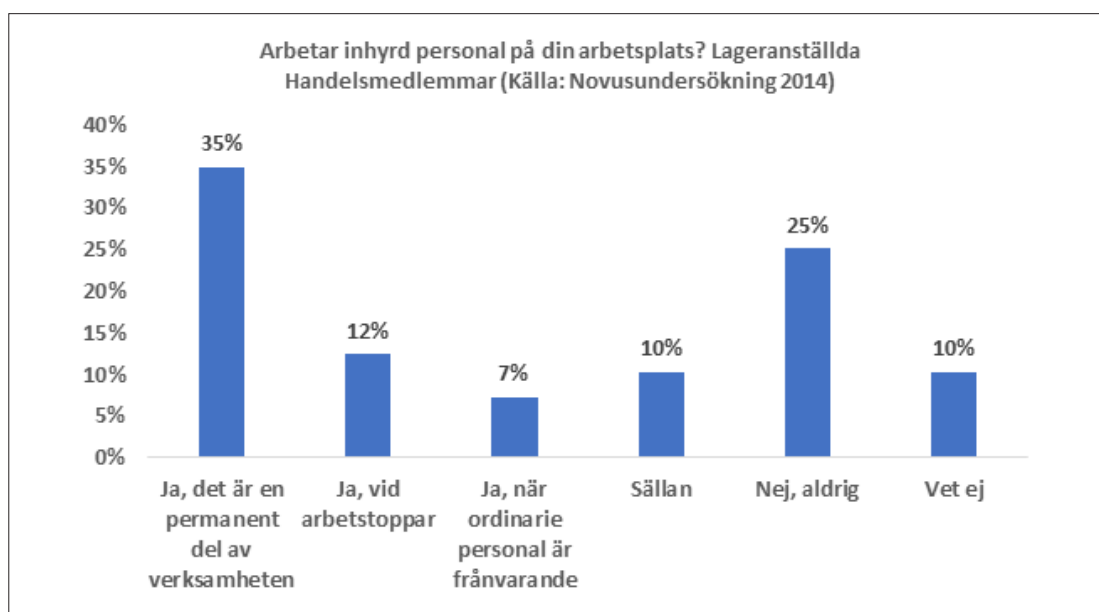
Många av de bemanningsanställda på lagret jobbar per timme, vilket innebär att de blir inringda med kort varsel. Det innebär en stor osäkerhet för de anställda, som aldrig vet när eller om de kommer att jobba dagen efter. Inte heller vet de hur många arbetstimmar de får ihop varje vecka. ”Du kan inte bygga en ekonomi på det. Du vet inte om du jobbar 18 eller 40 timmar på en vecka.”, säger ordföranden som menar att många av de bemanningsanställda är på ständig stand-by för att rycka in på jobb: ”De mer eller mindre sover med telefonen”.

Han menar att användandet av inhyrd personal påverkar hela arbetsplatsen. Dels i och med att det skapas ett A- och ett B-lag på arbetsplatsen, där de direktanställda får mer kvalificerade arbetsuppgifter, möjlighet att rotera och utvecklas medan de bemanningsanställda utför de tyngsta och mest monotona arbetsuppgifterna utan möjlighet till variation. Att de inhyrdas måltal ibland skiljer sig från de direktanställdas gör också att stressnivån ökar bland samtliga anställda. ”Om någon känner sig jagad så stressar den de andra”, säger han. ”Det byggs upp en stressfaktor som bara är osund.”

Klubbordföranden är övertygad om att förändringar måste till som omöjliggör användandet av inhyrd personal för att täcka ett permanent arbetskraftsbehov. ”Arbetsgivarna måste inse värdet av egen personal. Jag kan förstå att man måste hyra in personal vid toppar och plötsliga händelser, men inte hela tiden.”

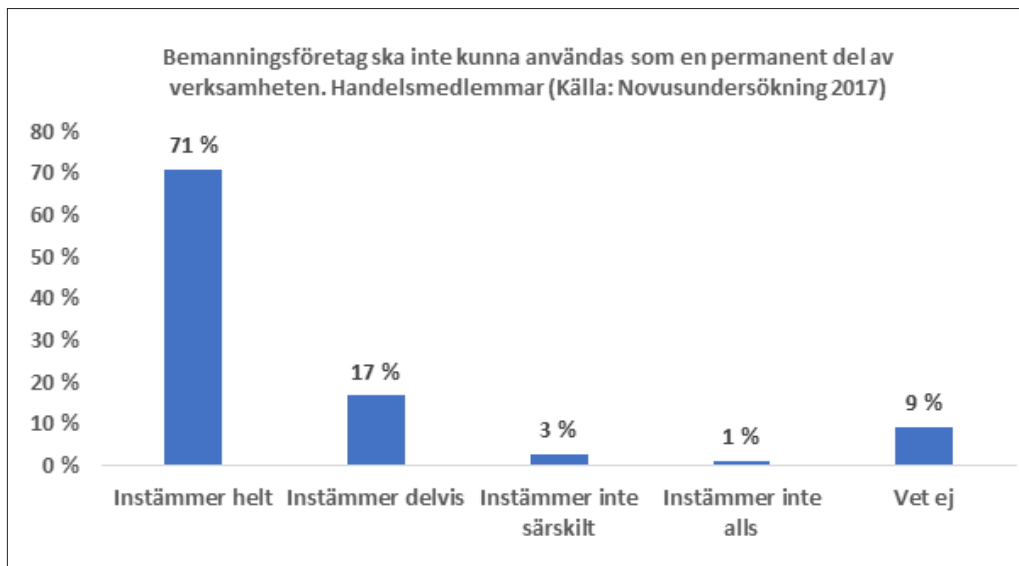
## Inhyrd personal som permanent lösning

Allt fler företag använder sig idag av så kallad precisionsbemanning för att snabbt kunna öka och minska personalstyrkan i takt med att behovet på arbetsplatsen varierar. Ett sätt att göra detta är att hyra in arbetskraft från ett bemanningsföretag. Att tillfälligt använda sig av inhyrd personal kan vara nödvändigt vid exempelvis arbetstoppar eller vid sjukfall bland den ordinarie personalen. Problem uppstår dock när inhyrd personal börjar användas för att täcka upp för ett permanent arbetskraftsbehov.



På lager är användandet av bemanningsanställda utbrett. I en undersökning till lageranställda Handelsmedlemmar svarade nära 65 procent att inhyrd personal arbetar på deras arbetsplats. Hela 35 procent svarade att de bemanningsanställda används som en permanent del av verksamheten medan 19 procent angav att inhyrd personal används vid arbetstoppar eller när ordinarie personal är frånvarande. Med andra ord är användandet av bemanningsanställda för att täcka upp ett permanent arbetskraftsbehov betydligt vanligare än att använda dem endast vid tillfälliga behov.

Det permanenta användandet av bemanningsföretag drabbar såväl den bemanningsanställda som arbetsplatsen och på sikt hela arbetsmarknaden. Den bemanningsanställda befinner sig i en otrygg situation där arbetsplats och arbetstider kan variera från vecka till vecka, med sämre arbetsmiljö, tyngre arbetsuppgifter och större press på sig än de ordinarie anställda. Den befintliga personalen å sin sida tvingas ständigt lära upp ny personal och vet inte vem de kommer att jobba med nästa vecka. Det permanenta användandet av inhyrd personal leder till att A- och B-lag skapas på arbetsplatserna, där några har trygga anställningar och mer kvalificerade arbetsuppgifter och andra har otrygga anställningar med monotona arbetsuppgifter. Det leder på sikt till en segregerad arbetsmarknad där de med en stark anknytning till arbetsmarknaden får mer kvalificerade arbeten och mer inflytande medan de med svag anknytning till arbetsmarknaden i allt högre utsträckning detaljstyrs och är utbytbara.

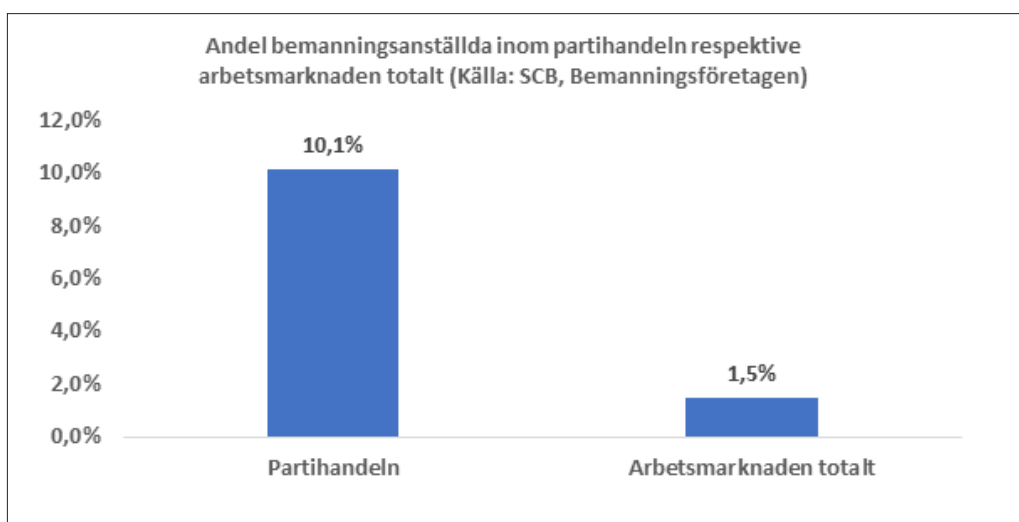


Bland Handels medlemmar är det tydligt att man inte vill att inhyrd personal ska användas för att täcka upp för ett permanent arbetskraftsbehov. I en undersökning till våra medlemmar uppgav hela 88 procent att man inte anser att bemanningsföretag ska kunna användas som en permanent del av en verksamhet.

## 1 av 10 lageranställda är inhyrd

Antalet bemanningsanställda har ökat kraftigt på svensk arbetsmarknad sedan 1990-talet då privat uthyrning av personal i vinstsyfte tilläts. Från cirka 5 000 anställda 1994 till 76 300<sup>1</sup> 2016. (Arbetsmiljöverket 2013b)

Andelen bemanningsanställda varierar kraftigt mellan olika branscher. Bemanningsföretagens egen statistik över omsättning per yrkesområde visar att bemanningsanställda är vanligast inom industri och tillverkning med 29 procent av omsättningen. Näst vanligast är det inom lager och logistik, som står för 15 procent av omsättningen. Eftersom partihandel är mindre än den samlade industrin i antalet anställda så är påverkan på lager betydligt starkare. (Bemanningsföretagen 2017)



<sup>1</sup> Anger helårsanställda. Totalt hade 154 100 personer varit anställda av ett bemanningsföretag någon gång under året.

Siffrorna tyder på att bemanningsanställda är kraftigt överrepresenterade inom lager. 2015 fanns det 7 954<sup>2</sup> bemanningsanställda som arbetade som lager- och terminalarbetare, av totalt 78 943 anställda inom yrkesområdet. Det innebär att 10 procent av de som arbetar inom lagerverksamhet är anställda av bemanningsföretag, jämfört med 1,5 procent av alla på arbetsmarknaden. (SCB)

En typisk bemanningsanställd inom LOs avtalsområden är en ung man, ofta med utländsk bakgrund. Bemanningsbranschen har mer än tre gånger så många anställda i åldersgruppen 18-24 år jämfört med näringslivet i stort. Mer än var femte person är utlandsfödd, och ännu fler av de som jobbar inom lager. Många har sitt första jobb via ett bemanningsföretag, vilket gör att en stor andel av de bemanningsanställda är oerfarna och saknar kunskaper om vad som gäller på arbetsmarknaden och vilka rättigheter man har som anställd. Kombinationen av att bemanningsanställda är unga och har en svag anknytning till såväl arbetsmarknaden som till arbetsplatsen de för tillfället arbetar på gör att den fackliga anslutningen är låg. Endast 25 procent av dem är medlemmar i ett fackförbund. (LO 2012, Bemanningsföretagen.se)

Anställningsformen kan variera för de bemanningsanställda. Vissa är visstidsanställda men de flesta har en fast anställning på bemanningsföretaget. Trots den fasta anställningen lever många bemanningsanställda i otrygghet. Arbetsplatser kan variera från en vecka till en annan vilket innebär att man ständigt måste vara beredd att sätta sig in i en ny verksamhet, lära sig nya arbetsuppgifter och arbeta med nya människor. Arbetstiderna är många gånger oregelbundna och vissa bemanningsanställda går ständigt och väntar på samtal eller sms med jobberbjudanden från bemanningsföretaget. Detta gör det svårt att hinna umgås med familj och vänner, eller att överhuvudtaget kunna planera sin fritid och inte minst sin framtid.

Det är få som väljer att vara bemanningsanställda. I en undersökning LO gjort svarar fler än 9 av 10 att de hellre hade varit anställda direkt av kundföretaget än via ett bemanningsföretag. (LO 2012)

## Dubbelt så vanligt med arbetsolyckor

Anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro som följd är nästan dubbelt så vanligt bland bemanningsanställda som bland anställda totalt på arbetsmarknaden. Unga är överrepresenterade bland de skadade. Av de skadade i bemanningsbranschen är 60 procent under 35 år jämfört med

**”Mörkertalet bland bemanningsanställda som skadar sig verkar också vara stort.”**

30 procent för arbetsmarknadens samtliga branscher. Truckförare och lagerassistenter är några av de yrken där risken för arbetsolyckor är störst. (Arbetsmiljöverket 2013b)

Det finns flera orsaker till att arbetsolyckor är vanligare bland bemanningsanställda. Dels beror det på att bemanningsanställda är mer utsatta för fysiska arbetsmiljörisker än andra. Arbetsmiljöverkets granskning visar att det förebyggande

arbetsmiljöarbetet brister när det kommer till inhyrd personal. Att arbetsmiljöansvaret delas mellan bemanningsföretag och kundföretag är en riskfaktor då det är vanligt att bägge företagen brister i ansvar för de inhyrdas säkerhet. Det finns också en inneboende konflikt i det gemensamma

<sup>2</sup> Antalet bemanningsanställda lagerarbetare utgår från anställda inom branscherna Arbetsförmedling och rekrytering (SNI 78.1) samt Personaluthyrning (SNI 78.2) och har yrkeskoden Lager- och terminalarbetare (SSYK 4322). En del bemanningsföretag kategoriserar sina anställda i andra yrkeskoder, som t ex konsult, vilket innebär att det troligen finns fler bemanningsanställda inom lager än vad som syns i statistiken.

arbetsmiljöansvaret – om bemanningsföretaget pressar kundföretaget till bättre arbetsmiljöarbete för inhyrda riskerar de att förlora uppdraget. Mörkertalet bland bemanningsanställda som skadar sig verkar också vara stort. Undersökningar visar att inhyrda mer sällan påtalar brister i arbetsmiljön eller rapporterar in olyckor då de är rädda för att bli av med jobbet. De som upplevs för besvärliga kan bytas ut när kundföretaget så önskar. (Arbetsmiljöverket 2013a)

Olyckor är vanligare bland de som är nya på jobbet och saknar kunskap om hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt, det vill säga en situation som bemanningsanställda ofta befinner sig i. Introduktioner och säkerhetsgenomgångar är därför väsentliga för att förebygga skador och olyckor. Arbetsmiljöverkets granskning visar dock att det är vanligt att man kortar ned eller helt hoppar över introduktionen för de bemanningsanställda. (Arbetsmiljöverket 2013b, Arbetsmiljöverket 2016)

Ytterligare en faktor till att olyckorna är fler bland bemanningsanställda är att de ofta tas in för att utföra de minst komplicerade arbetsuppgifterna som ofta är tunga och monotona, vilket innebär en fysisk påfrestning. De får oftast inte heller lika mycket variation i arbetsuppgifterna som de ordinarie anställda, vilket kan leda till minskad koncentration och resultera i olyckor. Inhyrd personal har också många gånger en större press på sig att prestera vilket kan leda till att de tar genvägar för att hinna med arbetet fortare och därmed riskerar att skada sig. (LO 2012, Arbetsmiljöverket 2013a)

## Lägre arbetstillfredsställelse bland inhyrda

Det är inte bara den fysiska arbetsmiljön som är sämre för de bemanningsanställda, utan även den psykosociala. Studier visar att bemanningsanställda i högre grad upplever anställningsotrygghet och i lägre grad arbetstillfredsställelse. Den största orsaken till bemanningsanställdas låga arbetstillfredsställelse förklaras av arbetets innehåll. Bemanninganställda får oftare än andra repetitiva arbetsuppgifter utan möjlighet att utnyttja sin kompetens. Dessutom saknar de möjligheter till lärande och kompetensutveckling jämfört med andra anställda. Att den inhyrda personalen utför de enklaste arbetsuppgifterna på arbetsplatsen innebär också att de är lätta att byta ut eftersom det inte krävs så lång upplärningstid. Känslan av utbytbarhet kan leda till en ökad press på att ständigt högprestera av rädsla att annars förlora jobbet. Otryggheten i anställningen gör också att bemanningsanställda i högre utsträckning än andra oroar sig för framtiden. (Arbetsmiljöverket 2013a)

**”Bemanningsanställda får sällan delta i beslut om det egna jobbet.”**

Ytterligare en faktor som påverkar inhyrdas arbetsmiljö är bristen på inflytande. Möjligheten till inflytande på arbetsplatsen har stor betydelse för arbetstagarens trivsel. Om inflytandet över det egna arbetet minskar, ökar ofta även stressen och otryggheten hos individen. Bemanninganställda har sällan möjlighet att delta i beslut gällande det egna jobbet och arbetsplatsen.

Ytterligare en viktig faktor för att känna tillfredsställelse i sitt arbete är att man känner samhörighet bland de anställda och upplever att man har stöd från chefer och kollegor. I fallet med bemanninganställda som ideligen byter arbetsplats saknas ofta känslan av tillhörighet. I många fall exkluderas man från möten och utbildningar som direktanställda får. Stödet både från kundföretaget och bemanningsföretaget upplevs många gånger som otillräckligt. (LO 2012, Arbetsmiljöverket 2013a)

## Begränsa användandet av bemanningsföretag

Det är tydligt att bemanningsanställda används betydligt oftare än enbart när det finns ett tillfälligt behov av extra personal. En stor andel av företagen inom lager använder inhyrd personal som en permanent lösning istället för att anställa ordinarie personal. Bemanningsanställda kan jobba i många år på samma arbetsplats utan att få en direktanställning. Därmed är de fast i en anställning som innebär högre otrygghet, lägre möjligheter till utbildning och utveckling, högre olycksrisk, mer monotont och tungt arbete och en känsla av att när som helst kunna bytas ut om man inte presterar tillräckligt bra.

Användandet av inhyrd personal påverkar hela arbetsplatser. Att inte veta vem man kommer jobba med nästa vecka eller hur länge ens kollegor får vara kvar skapar en otrygghet bland samtliga anställda. Samtidigt ökar stressnivån för alla när de bemanningsanställda har högre krav på sig att prestera än de ordinarie anställda. Att inhyrd personal ofta får utföra enformiga arbetsuppgifterna som kräver mindre kvalifikationer medan den ordinarie personalen i högre utsträckning får variation i arbetet och mer stimulerande arbetsuppgifter bidrar också till en uppdelning på arbetsplatserna mellan bemanningsanställda och ordinarie personal.

**”Stressnivån ökar för alla när bemanningsanställda har högre krav att prestera”**

Det utbredda användandet av inhyrd personal måste begränsas. Det är inte rimligt att arbetsgivare ska kunna använda sig av inhyrd personal för att täcka ett permanent arbetskraftsbehov. Reglerna måste därför skärpas för hur och när företag kan använda sig av bemanningsföretag så att det tydliggörs att personal endast kan hyras in som komplement vid tillfälliga arbetstoppar.

Därtill behöver villkoren för de bemanningsanställda stärkas så att de blir likvärdiga med de direktanställdas. Introduktion och genomgång av säkerhetsrutiner ska vara självklarheter för samtliga anställda oavsett anställningsform, liksom möjligheten att kunna variera i arbetsuppgifter och få möjlighet att utvecklas i sitt yrke. Det måste också vara tydligt vart man som bemanningsanställd kan vända sig vid brister i arbetsmiljön och att man kan påtala brister utan att riskera att bli av med jobbet.



## Källförteckning

- Arbetsmiljöverket (2013a), Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö
- Arbetsmiljöverket (2013b), Projektrapport In- och uthyrning av arbetskraft
- Arbetsmiljöverket (2016), Personaluthyrning, Korta arbetsskadefakta Nr 1/2016
- Arbetsmiljöverket (2017), Lägesrapport Regeringsuppdraget Tillsyn inom bemanningsbranschen
- Bemanningsföretagen (2016), Bemanningsföretagens årsrapport 2016
- Bemanningsföretagen (2017), Bemanningsföretagens kvartalsrapport Q1 2017
- Bemanningsföretagen.se, Unga i bemanningsbranschen, besökt den 13 februari 2018
- LO (2012), Bemanningsbranschens sociala pris
- LO (2017a), Anställningsformer och arbetstider 2017
- LO (2017b), Bemanningsavtalet 2017-05-01 – 2020-04-30
- Novus (2014), Handels medlemsundersökning 2014
- Novus (2017), Handels medlemsundersökning 2017
- SCB, statistik från Yrkesregistret

# Nu når du Handels Direkt på 0771-666 444!

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljön, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift. Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



**Handelsanställdas förbund**

Handels Direkt 0771-444 666

[handels.se](http://handels.se)