



Bemanningsbranschens sociala pris

Landsorganisationen i Sverige

Innehåll

Sammanfattning.....	4
Inledning.....	6
Om bemanningsbranschen.....	6
En ofrivillig arbetsituation med bristande tillhörighet på arbetsplatsen.....	7
Bemanningsanställda betalar för företagets flexibilitet.....	8
Låg facklig organisationsgrad och sämre möjligheter till inflytande.....	9
Begränsad möjlighet till kompetensutveckling.....	9
Liten variation i arbetsuppgifterna och förhöjd olycksrisk.....	9
Syfte.....	10
Genomförande.....	11
Bakgrund.....	12
Bemanningsbranschens uppkomst.....	12
Kravet på flexibilitet är grunden för branschen.....	12
Bemanningsbranschens struktur.....	13
Fyra olika tjänsteområden.....	14
Begreppen bemanningsanställd och bemanningsbranschen.....	14
Vem är bemanningsanställd?.....	15
Stor andel unga.....	15
Manliga kollektivanställda, kvinnliga tjänstemän.....	15
Hög andel med utländsk bakgrund.....	15
Hur arbetar bemanningsanställda?.....	16
Anställningsform och sysselsättningsgrad.....	16
Tid som bemanningsanställd och hos kundföretaget.....	16

Av Claes-Mikael Jonsson och Linda Gelin

© Landsorganisationen i Sverige 2012

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2012

ISBN 978-91-566-2825-2

LO 12.11 1 000

Arbetsmiljö.....	17
Bemanningsföretagets och kundföretagets arbetsmiljöansvar.....	17
Säkerhet i arbetet.....	17
Variation i arbetet.....	18
Sammanfattning.....	19
Utveckling.....	21
Bemanningsanställdas rätt till utveckling i arbetet.....	21
Möjlighet till vidareutbildning.....	21
Samtal om kompetensutveckling.....	22
Lön i förhållande till anställda direkt av kundföretaget.....	23
Sammanfattning.....	23
Inflytande.....	24
Rätt till inflytande enligt MBL.....	24
Möjlighet till påverkan.....	24
Bemanningsanställda och facket.....	24
Sammanfattning.....	25
Vardag.....	27
Varierande arbetsplatser och arbetstider.....	27
Vardagen och arbetet.....	27
Vardagen och privatlivet.....	28
Bemanningsanställd eller anställd direkt på företaget?.....	29
Sammanfattning.....	29
Vilken är fackets roll?.....	30
Bemanningsanställda betalar ett högt socialt pris.....	32

Sammanfattning

I DEN HÄR RAPPORTEN försöker vi att närma oss bemanningsbranschen från ett erfarenhetsbaserat perspektiv. Bara när man förstår den sociala och ekonomiska verklighet som bemanningsanställda lever under kan man förstå vidden av det nya arbetsliv som håller på att växa fram i Sverige. Detta är bilder av de bemanningsanställdas egna erfarenheter.

Rapporten syftar huvudsakligen till att belysa bemanningsanställdas sociala förhållanden. Hur upplever bemanningsanställda sina möjligheter till personlig utveckling? Känner man ett inflytande över sin arbetssituation? Hur hänger den privata vardagen ihop? Är arbetsmiljön sämre för bemanningsanställda?

Undersökningen bygger på intervjuer vid arbetsplatsbesök samt en enkätundersökning. Resultatet av enkätundersökningen är inte statistiskt säkerställt, men intervjuerna och enkätunderlaget får likväl anses ge en god bild av hur bemanningsanställda uppfattar sin sociala situation på arbetet och i anslutning till arbetet. Undersökningen tar sikte på fyra områden: arbetsmiljö, utveckling, inflytande och vardag.

På *arbetsmiljöområdet* framgår att många bemanningsanställda upplever att de inte har samma villkor för en säker arbetsmiljö som de som är anställda direkt på arbetsplatsen, något som bekräftas av att olycksfrekvensen bland bemanningsanställda även är högre än bland samtliga anställda. Många bemanningsanställda tycks uppleva att de får utföra arbetsuppgifter som de direkt anställda på kundföretaget inte utför, och att de egna arbetsuppgifterna skiljer sig åt genom att vara tyngre och mer monotona, samt att de som bemanningsanställda har högre krav på sig jämfört med de direkt anställda på arbetsplatsen.

Möjligheterna till *utveckling* genom vidareutbildning för bemanningsanställda är liten. Också möjligheten till utvecklingssamtal med ansvariga på bemanningsföretaget tycks vara begränsad, trots bemanningsföretagets skyldighet att som arbetsgivare hålla sådana. Dessutom uppfattar bemanningsanställda förhållandevis ofta deras lönenivå är lägre än för dem som är anställda direkt av kundföretaget.

Många bemanningsanställda känner inte att de har *inflytande* över sina arbetsuppgifter. Den fackliga organisationsgraden är betydligt lägre bland bemanningsanställda än bland samtliga anställda. Många tror att de skulle ha större möjlighet till inflytande på arbetsplatsen om de varit anställda direkt. Bland bemanningsanställda är också kännedomen om vem som är facklig representant på arbetsplatsen låg.

Bara omkring hälften av de bemanningsanställda upplever att de fullt ut känner sig delaktiga i gemenskapen på arbetsplatsen på samma sätt som de som är anställda direkt. Många bemanningsanställda upplever att arbetet påverkar den egna hälsan och möjligheterna att planera *vardagen* på ett negativt sätt. De som själva skulle välja anställning i bemanningsföretag framför anställning direkt på en arbetsplats är mycket få. 90 procent av de bemanningsanställda skulle helst vara direkt anställda av kundbolaget.

En svaghet i vår undersökning är att det saknas referensgrupper. I vilken utsträckning upplever bemanningsanställda att arbetsmiljön eller inflytandet är bättre eller sämre än övriga löntagare? Utan relationsresonemang kan det vara svårt att bedöma vad som är avvikande. Trots att underlag för jämförelser med övriga löntagare saknas anser vi att slutsatserna kan stå på egna ben. Att bemanningsanställda exempelvis upplever begränsade möjligheter till vidareutveckling eller begränsat inflytande över arbetsuppgifterna är allvarligt i sig. Hur förhållandena ser ut i tänkbara referensgrupper får hanteras i framtida rapporter.

Bemanningsbranschen kan betraktas som ett arbetsmarknadspolitiskt experiment. I takt med allt större konkurrens mellan företag har kraven på precisionsbemanning av personal ökat. Många företag vill kunna ha tillgång till personal just när ett arbete behöver utföras, men vill inte behöva betala för arbetskraft under tid då denna inte kan nyttjas fullt ut. För att uppnå detta väljer många att istället för att anställa egen personal hyra in arbetskraft från bemanningsföretag.

Att ett företag vill maximera sin vinst i marknadsekonomi är inte anmärkningsvärt. Men frågan är vem som i slutändan får betala priset för de högt uppskrivade kraven på vinstmaximering i näringslivet. Den här rapporten visar att den sociala kostnaden för bemanningsanställda är oproportionerligt stor. De bemanningsanställda får betala ett högt pris genom:

- Sämre arbetsmiljö. En del av de bemanningsanställda upplever att deras förutsättningar för en säker arbetsmiljö är sämre än för de som är anställda direkt på arbetsplatsen. Dessutom är arbetet ofta tyngre och mer monotont.
- Små möjligheter till utveckling med hjälp från bemanningsföretaget. Majoriteten av de bemanningsanställda får varken utvecklingssamtal eller vidareutbildning via sitt bemanningsföretag.
- Ökad stress och sämre hälsa. Många bemanningsanställda upplever att pressen på dem är större än på de direkt anställda på kundföretaget. Dessutom leder den otrygga arbetssituationen i sig till ökad stress. Situationen är liknande bland dem som har andra typer av tillfälliga anställningar. Sjukdomstillstånd orsakad av arbetsrelaterad stress leder i förlängningen till ökade kostnader också för samhället då antalet sjukskrivningar ökar.
- Svårare att bygga en yrkesidentitet och stabila levnadsförhållanden. Bemanninganställda har svårare att skapa en trygghet i tillvaron, genom exempelvis svårighet att utan fast jobb få en bostad. Osäkerheten gällande framtiden samverkar med brist på yrkesidentitet och avsaknaden av en fast arbetsplats, vilket leder till en rotlöshet och otrygghet.

Inledning

UNDER SENARE ÅR har villkoren för de bemanningsanställda diskuterats flitigt. Inte bara inom fackföreningsrörelsen har de problem som bemanningsverksamheter ger upphov till uppmärksammats. Även riksmidia har satt strålkastarljuset på missförhållanden och oegentligheter i bemanningsbranschen.

I den här rapporten försöker vi att närma oss bemanningsbranschen från ett erfarenhetsbaserat perspektiv. Bara när man förstår den verklighet som bemanningsanställda lever under kan man förstå vidden av det nya arbetsliv som håller på att växa fram i Sverige. Problemen i bemanningsbranschen handlar i begränsad utsträckning om löne- eller anställningsvillkorskonkurrens. Man kan med fog hävda att det är bättre att vara anställd i ett bemanningsföretag än att i osäkerhet flyttas runt mellan olika former av visstidsanställningar och vikariat. Som anställd på ett bemanningsföretag är den ekonomiska förutsebarheten relativt god. Rapporten tar alltså inte primärt sikte på de bemanningsanställdas ekonomiska verklighet.

Frågorna vi ställt oss i den här rapporten är av en annan karaktär. Hur upplever bemanningsanställda sina möjligheter till personlig utveckling? Känner man ett inflytande över sin arbetssituation? Hur hänger den privata vardagen ihop för den som är på språng? Är arbetsmiljön sämre för bemanningsanställda? Vi har försökt att skaffa oss en bild av de bemanningsanställdas sociala verklighet.

En svaghet i vår undersökning är att det saknas referensgrupper. I vilken utsträckning upplever bemanningsanställda att arbetsmiljön eller inflytandet är bättre eller sämre än övriga löntagare? Utan relationsresonemang kan det vara svårt att bedöma vad som är avvikande. Trots att underlag för jämförelser med övriga löntagare saknas anser vi att slutsatserna kan stå på egna ben. Att bemanningsanställda exempelvis upplever begränsade möjligheter till vidareutveckling eller begränsat inflytande över arbetsuppgifterna är allvarligt i sig. Hur förhållandena ser ut i tänkbara referensgrupper får hanteras i framtida rapporter.

Om bemanningsbranschen

Att vara anställd av ett bemanningsföretag och uthyrd till ett kundföretag blir ett allt vanligare sätt att arbeta. Många har också sina första kontakter med arbetsmarknaden som anställda i ett bemanningsföretag. Sedan tidigt 1990-tal har antalet bemanningsanställda i Sverige ökat kraftigt.

Bemanningsbranschen har på ett tjugotal år gått från att vara en otillåten verksamhet till att utgöra en inte oväsentlig del av den svenska arbetsmarknaden. Många arbetstillfällen där företag tidigare själva anställde för att fylla sitt personalbehov har istället flyttats över till bemanningsbranschen. Den mest avgörande faktorn i denna utveckling är den ökade efterfrågan på flexibel arbetskraft. Företeelsen kallas precisionsbemanning. Arbetsgivaren vill bara betala för arbetskraften medan den arbetar som allra hårdast.

Att så många bemanningsföretag har kunnat tillkomma under en relativt begränsad tid beror också på att kostnaderna för att starta upp ett be-

manningsföretag är låga, då inga större investeringar i exempelvis maskiner eller lokaler behövs.

De yrkesgrupper som står för den största ökningen av andelen bemanningsanställda är sysselsatta inom LO-yrken. Historiskt har bemanningsföretag i första hand hyrt ut personal för administrativa tjänster, men detta håller nu på att förändras. Mot denna bakgrund är det i högsta grad relevant att undersöka hur arbetsituationen ser ut för bemanningsanställda inom LO-området, och hur denna grupp upplever de sociala villkoren.

En ofrivillig arbetsituation med bristande tillhörighet på arbetsplatsen

De som är bemanningsanställda befinner sig i en speciell situation på grund av det avstånd som finns mellan arbetsgivaren och arbetsplatsen. Dessutom flyttas arbetstagaren mellan olika arbetsplatser på ett sätt som han själv saknar kontroll över. Att denne inte själv varit aktiv i valet av arbetsplats är en annan faktor som kan bidra till att arbetsituationen för den som är bemanningsanställd kan komma att präglas av otrygghet och rotlöshet. En heltidsanställd tillbringar en stor del av sin vakna tid på jobbet. Att känna att man har kontroll över sin arbetsituation är av stor vikt för välbefinnandet. Viktiga faktorer för en god psykosocial arbetsmiljö är en känsla av tillhörighet på arbetsplatsen och gemenskap med de arbetskamrater som finns där. För den som ofta byter arbetsplats minskar av naturliga skäl förutsättningarna för detta.

En färsk studie av forskare vid Umeå universitet visar att det bland arbetstagare med otrygga anställningar är vanligare med psykiska problem.¹ De som har någon form av tillfällig anställning lider i högre utsträckning av symptom som ångest, panik, och magont. Även efter att man justerat för andra faktorer, såsom tidigare hälsotillstånd eller civilstatus, kvarstår resultatet, vilket gör att det inte går att förklara med att de med tillfälliga anställningar mår sämre från början.

Sedan en längre tid tillbaka har det inom många företag och organisationer funnits en vilja att skapa en känsla av samhörighet bland de anställda, en företagskultur eller "vi-känsla". Arbetstagarna har blivit "medarbetare". Bakom utvecklingen finns flera alternativa förklaringsmodeller. Dels kan det vara ett sätt att öka effektiviteten i produktionen. Den som trivs på arbetet bidrar mer till produktiviteten än den som inte trivs. Andra förklaringar kan vara att skapa förutsättningar för minskad stress och ohälsa. Men den som arbetar som inhyrd på ett företag exkluderas ofta från de aktiviteter som är avsedda att bidra till "vi-känslan".

Ibland får bemanningsanställda delta på personalmöten på kundföretaget, men ofta utestängs de från utbildningar och aktiviteter av mer social art. Det förekommer också att den som kommer som inhyrd till en arbetsplats ses av den ordinarie personalen som någon som "ändå inte kommer vara kvar" och på det viset inte heller blir upptagen i gemenskapen. Avsaknaden av tillhörighet kan för den enskilde arbetstagaren leda till ökad otrygghet och en mer stressfylld arbetsituation. Även ett större tryck att utföra mer arbete under samma tid kan vara en del i en högre stressnivå bland bemanningsanställda.

¹ Waenerlund, A-K., Virtanen, P., Hammarström, A., Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort, *Scandinavian Journal of Public Health*, nr 39, 2011.

Bemanningsanställda betalar för företagens flexibilitet

När ett företag hyr in arbetskraft är det inte ovanligt att de krav som sätts upp för hur mycket de bemanningsanställda ska prestera är högre än de krav som gäller för de egna anställda. Ett företag har ofta en viss förståelse för att de egna anställda inte presterar 100 procent under hela arbetsdagen. Men den förståelsen tycks i många fall saknas när det gäller den inhyrda personalen. De måste ständigt prestera på toppen av sin förmåga. Detta kan visa sig i form av hårdare kontroll av de bemanningsanställda och mindre möjlighet att ta en paus i arbetet. Med lite empati är det lätt att förstå den ökade stressnivån bland bemanningsanställda.

Bemanningsbranschen är huvudsakligen ett svar på företagets efterfrågan på numerär flexibilitet. De som får betala för företagets behov av ökade flexibilitet är dock den växande gruppen av arbetstagare med otrygga anställningsvillkor. Till de mer kvalificerade arbetsuppgifterna väljer man ofta att anställa egen personal, medan de enklare arbetsuppgifterna, med kortare upplärningstid, allt oftare läggs ut på bemanningsföretag. Det är just i dessa yrkesgrupper som andelen bemanningsanställda ökar mest.

Ett problem som blivit allt vanligare är att tillsvidareanställd personal sägs upp på grund av arbetsbrist, men att företaget sedan hyr in personal från bemanningsföretag för att utföra samma arbete. Det kan röra sig antingen om att samma personer som sagts upp anställs av ett bemanningsföretag för att utföra sina tidigare arbetsuppgifter på sin tidigare arbetsplats, eller att ny personal tas in för att utföra dessa uppgifter. Efter avtalsrörelsen 2010 finns i många kollektivavtal inskrivet att företag, när det finns uppsagd personal med återanställningsrätt, har en "förstärkt" förhandlingsskyldighet gentemot facket innan de hyr in personal från bemanningsföretag. Efter att förhandlingsskyldigheten fullgjorts kan det ändå vara svårt att hindra företaget från att hyra in personal, trots de uppsagdas återanställningsrätt. Att anlita ett bemanningsföretag kan på så sätt användas för att kringgå anställningstryggheten.

Att hyra in personal via bemanningsföretag innebär en merkostnad, eftersom att det ovanpå löner och relaterade kostnader även tillkommer bemanningsföretagets overheadkostnader. De högre kostnaderna för kundbolaget tycks i regel uppvägas av att man därmed undgår arbetsgivaransvar och får numerär flexibilitet. Bemanningsföretagets överlägset största kostnad är arbetskraftskostnaderna. På en marknad där ett stort antal bemanningsföretag konkurrerar med varandra är det denna kostnad som man i första hand försöker reducera.

Den som arbetar som bemanningsanställda får ofta en lösare anknytning till arbetsmarknaden. En stor del av dem som arbetar för bemanningsföretag är unga eller har utländsk bakgrund. Arbete via bemanningsföretag kan vara bland de första jobben man har. Eftersom många bemanningsanställda har en kortare tid på arbetsmarknaden bakom sig blir kunskapsnivån om vilka regler och bestämmelser som finns lägre hos denna grupp än hos mer etablerade grupper. Den som inte är med i facket och som inte känner till sina rättigheter, eller saknar valmöjligheter, hamnar i ett utsatt läge, där man kan tvingas acceptera villkor som man annars inte skulle ha gått med på. En otrygg anställningsform riskerar att skapa en rädsla för att påtala arbetsmiljöproblem eller andra brister på arbetsplatsen. Fast anställning i ett bemanningsföretag

är förvisso en tryggare anställningsform för den enskilde arbetstagaren än upprepade visstidsanställningar, men detta förutsätter att bemanningsföretagen tillsvidareanställer på heltid i enlighet med LOs bemanningsavtal.

Låg facklig organisationsgrad och sämre möjligheter till inflytande

Den okunskap om de egna rättigheterna och den utsatthet som finns bland bemanningsanställda förstärks av den låga organisationsgraden inom gruppen. Bland bemanningsanställda är den fackliga organisationsgraden omkring 25 procent, betydligt lägre än för samtliga anställda. Den låga organisationsgraden förstärks i sin tur av den höga andelen visstids- och deltidsanställda. Dessutom bidrar en ofta kort anställningstid samt arbete på olika arbetsplatser och sektorer till den låga organisationsnivån. De grupper som arbetar som bemanningsanställda är även de grupper som varit svåra för facket att organisera, det vill säga unga och personer med utländsk bakgrund.

Begränsad möjlighet till kompetensutveckling

En arbetsgivare som inte har direkt kontakt med sina anställda har svårt att följa dennes utveckling. Distansten mellan arbetsgivare och arbetstagar i bemanningsföretag kan bidra till att minska arbetsgivarens intresse för kompetensutveckling av personalen. Bristen på regelbunden personlig kontakt kan göra att betydelsen av de anställdas utveckling minskar. För bemanningsanställda gäller ofta, i den mån utveckling i arbetet förekommer, att ”bygga CV”. Vidareutbildning från bemanningsföretagets sida tycks förekomma i mycket begränsad omfattning.

Liten variation i arbetsuppgifterna och förhöjd olycksrisk

Ett problem som kan uppkomma när bemanningsanställda tas in för att enbart utföra de minst komplicerade arbetsuppgifterna på en arbetsplats är att detta leder till bristande variation i arbetet för de bemanningsanställda som utför det. En likformighet i arbetet kan i sig vara en anledning till minskad koncentration och uppmärksamhet, vilket kan bli en bidragande faktor till olyckor. Dessutom innebär monotona arbetsuppgifter, i synnerhet tunga sådana, en ökad fysisk påfrestning.

Arbetsmiljöverkets statistik visar att olycksfrekvensen är högre för gruppen bemanningsanställda än för gruppen samtliga anställda.² En del av anledningen till detta tros vara att gruppen män under 25 år, vilken är överrepresenterad i arbetsskadestatistiken, också är överrepresenterad bland bemanningsanställda. Men även andra faktorer, såsom en mer pressad arbetssituation med mer stress och högre krav kan ligga bakom den högre olycksfallsstatistiken. Ser man till hur det ekonomiska läget har sett ut över tid har bemanningsbranschen dragit ifrån gällande arbetsplatsolyckor under högkonjunktur medan avståndet har minskat under lågkonjunktur, något som kan tyda på att en mer stressfylld arbetsmiljö med höga krav har betydelse här. Men även bristfällig information och utbildning gällande säkerhetsrutiner på arbetsplatsen bör betraktas som en faktor bakom den högre olycksfrekvensen bland bemanningsanställda.

² Se Arbetsmiljöverkets arbetsskadestatistik, www.av.se.

Syfte

DEN HÄR RAPPORTEN syftar till att koppla föreställningar om de bemanningsanställdas villkor med verklighetens villkor. Vi vill ge en bild av de sociala villkoren för de bemanningsanställda. Vi vill även diskutera konsekvenser för arbetsmarknaden som helhet när otrygga villkor och kortvariga anställningar tycks bli regel snarare än undantag. Vad innebär det att vara uthyrd av ett bemanningsföretag? Vad innebär det för den enskilde individen att arbeta som bemanningsanställd? För att ta reda på hur bemanningsanställda inom LO-yrken själva uppfattar sin arbetssituation har vi koncentrerat oss till fyra områden; arbetsmiljö, utveckling, inflytande och hur vardagen på arbetet och privat fungerar för den som arbetar som bemanningsanställd.

Genomförande

UNDERSÖKNINGEN BYGGER PÅ intervjuer vid arbetsplatsbesök samt enkätundersökningar. Vid utdelningen av enkäterna på arbetsplatserna betonades att undersökningen gällde samtliga inhyrda inom LO-yrken på arbetsplatsen, inte enbart de fackligt anslutna. Resultatet av enkätundersökningen är inte statistiskt säkerställt. Av 600 enkäter fick vi enbart 292 svar, det vill säga knappt 50 procent besvarade enkäter. Bortfallet blev alltså relativt stort och urvalet bygger på de arbetsplatser vi fick tillgång till.

Men intervjuerna och enkätunderlaget ger, enligt vår uppfattning, likväl en god indikation på hur bemanningsanställda uppfattar sin sociala situation på arbetet. Trots att enkätunderlaget svårligen kan anses vetenskapligt underbyggt.

De bemanningsanställda som deltagit i undersökningen är i nästan samtliga fall anställda av något av de större branschautoriserade bemanningsföretagen på svensk arbetsmarknad. De representerar de flesta branscher, med betoning på lager och industri.

Arbetet med rapporten har letts i en styrgrupp där Kent Ackholt, Håkan Löfgren och Claes-Mikael Jonsson har ingått. Samtliga anställda på LO. Linda Gelin, praktikant på LOs arbetslivsenhet, har stått för intervjuerna och skrivarbetet. Claes-Mikael Jonsson har koordinerat och sammanställt arbetet med rapporten.

Bakgrund

Bemanningsbranschens uppkomst

Vinstdrivande arbetsförmedlingar var länge förbjudet. I en proposition 1970 om skärpt straffskala för olaga personaluthyrning föreslogs att maxstraffet skulle uppgraderas till sex månaders fängelse. Regeringen gjorde en ideologisk markering genom att konstatera att det stred mot samhällets ansvar för enskilda individer att någon hade möjlighet att göra vinst på att förmedla arbete åt någon annan. Trots detta fortsatte bemanningsbranschen under 1980-talet att växa. Nya företag växte fram och redan existerande genomgick omvandlingar och ägarbyten. Ett tillvägagångssätt för att komma runt lagstiftningen var att officiellt och med skenavtal arbeta genom entreprenader.

Under det sena 1980-talet ökade signalerna om att förbudet mot personaluthyrning inte längre fungerade i praktiken. Handelstjänstemannaförbundet hade börjat organisera uthyrd personal och ville ha möjlighet att träffa kollektivavtal för dessa medlemmar. 1988 slöt Handels Arbetsgivarorganisation och Handelstjänstemannaförbundet ett ambulerandeavtal för uthyrd personal, vilket bland annat gav personalen en garantilön om det saknades uppdrag. Året därpå kunde en utredning presentera ett förslag som innebar att personaluthyrning skulle tillåtas i vissa specialfall där AMS givit tillstånd och uthyrningen pågick under begränsad tid.

1991 lades en proposition fram angående uthyrning av arbetskraft och privat arbetsförmedling. I denna konstaterades det att behovet av att anlita inhyrd arbetskraft sannolikt skulle öka i framtiden, samt att uthyrningsföretagen gjorde nytta i servicebranschen och att personaluthyrning därför borde tillåtas i vissa fall. Men också den utsatta positionen för de anställda i bemanningsföretag belystes, och man poängterade att det därför var särskilt viktigt att skriftliga anställningsavtal tecknades mellan parterna i de fall där kollektivavtal inte existerade. Arbetsförmedling i förvärvningssyfte skulle även i fortsättningen vara förbjuden. Riksdagen röstade igenom propositionen som blev gällande lag den 1 januari 1992.

Efter det borgerliga maktövertagandet hösten 1991 hade en mer omfattande reformering av arbetsförmedlingsmonopolet påbörjats. 1993 sade Sverige upp ILOs konvention 96, som reglerade verksamhet med avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer. Efter en utredning avskaffades kravet på tillstånd för att hyra ut eller bedriva privat arbetsförmedling, anmälnings- och registreringsplikten försvann liksom AMS roll som tillsynsmyndighet.

Kravet på flexibilitet är grunden för branschen

Bemanningsföretag är vanligtvis beteckningen på företag som sysslar med att ställa arbetstagare till en beställares förfogande. Sedan avregleringen i början av 1990-talet har bemanningsbranschen vuxit kraftigt i Sverige. Antalet anställda har ökat och de yrkesgrupper som omfattas har blivit fler. Trender som har samverkat med detta är bland annat en ökad förekomst av upphandlingar av varor och tjänster som inte tillhör företags huvudverksamhet, samt en ökad andel tidsbegränsat anställda i företag.

I takt med att den svenska arbetsmarknaden har förändrats har även konkurrensen tilltagit vilket har givit upphov till en ökad precisionsbemanning. Tillsvidareanställning är fortfarande den vanligaste anställningsformen, men formerna för visstidsanställningar har ökat. En anledning till detta är att företag önskar effektivisera sin organisation genom att skapa flexibilitet och lättare kunna anpassa antalet anställda efter det aktuella behovet. När produktionsnivån sjunker vill man snabbt kunna minska antalet anställda och arbetskraftskostnaderna. Motsatsvis vill företag snabbt plocka in ny personal vid ökad efterfrågan i produktionen. Men det handlar även om att snabbt kunna ta in ersättare när ordinarie personal är sjuka, föräldralediga och så vidare.

Företags efterfrågan på flexibel arbetskraft är inget nytt fenomen. Teorin om det flexibla företaget syftar till att ett företag bör ha en kärna av funktionellt flexibla medarbetare. Denna grupp kompletteras med en yttre ring av medarbetare, vilka företaget använder för att uppnå en numerisk flexibilitet. De medarbetare som har sin tillhörighet i kärntruppen har ofta mer kvalificerade arbetsuppgifter och bättre anställningsvillkor än de som befinner sig i den yttre kretsen. Företagens ökade flexibilitet får på så sätt betalas av arbetskraften.

Bemanningsbranschen är konjunkturkänslig. Svängningar märks snabbt. Under ekonomiskt osäkra tider kan bemanningsbranschen ha en kortsiktig fördel i att företag istället för att rekrytera egen personal väljer att hyra in arbetskraft från ett bemanningsföretag. Vid en faktisk nedgång i ekonomin är det dock de bemanningsanställda som först känner av nerskärningar på arbetsplatser. När konjunkturen sedan vänder uppåt är det från bemanningsföretagen som företagen i ett första skede ofta hämtar in ny arbetskraft. Konjunkturkänsligheten illustreras av att branschen under krisåret 2009 minskade sin omsättning med 23 procent jämfört med året innan. Skillnaden i omsättningsminskning varierade betydande beroende på sektor och region, med den största minskningen var kopplad till industrisektorn och västra Sverige där en stor del av industriföretagen återfinns.

Bemanningsbranschens struktur

Antalet årsanställda inom bemanningsföretag uppgick 2010 till omkring 63 000. Under hela året beräknas sammanlagt 120 000 personer ha arbetat i bemanningsföretag. Andelen av det totala antalet sysselsatta på arbetsmarknaden som arbetar inom branschen beräknas till omkring 1,3 procent.

I branschorganisationen Bemanningsföretagen finns ungefär 400 medlemsföretag. Till detta tillkommer omkring ett hundratal företag som är aktiva inom branschen men inte är medlemmar i Bemanningsföretagen. Sammanlagt omsatte branschen under 2010 19,6 miljarder kronor.

Traditionellt har de yrkesgrupper som har varit mest representerade inom bemanningsbranschen verkat inom tjänstemannayrken. Under senare år har branschen genomgått en förändring, där allt fler bemanningsanställda arbetar inom LO-yrken. Bemanningsföretagen uppger att sju av tio som hyrs ut är tjänstemän. Vid en granskning av Bemanningsföretagens egen statistik över omsättning per yrkesområde utgör arbete inom *industri och tillverkning* 27 procent, *lager och logistik* 18 procent, *bygg* 1,5 procent och inom *hotell, restaurang och turism* 1,5 procent. Gruppen *försäljning*, vilken innefattar butikspersonal och butikskontrollanter (ej säljare eller telefonförsäljare)

utgör 1,9 procent. Gruppen *övrigt*, vilken definieras som *till exempel bevakning, vaktmästeri, städning* utgör 4,2 procent. Uthyrning av personal inom LO-yrken utgör alltså sammanlagt cirka 35 procent. I detta är inte personal inom vård och pedagogik inräknade, exempelvis undersköterskor, vårdbiträden eller barnskötare, och inte heller callcenterpersonal.

Fyra olika tjänsteområden

Bemanningsbranschen kan sägas bestå av fyra olika tjänsteområden; uthyrning, entreprenad, rekrytering och omställning.

- *Uthyrning*: Uthyrning är det klart största tjänsteområdet och det som de flesta tänker på när de hör ordet bemanning. Med uthyrning avses verksamhet där ett bemanningsföretag hyr ut en arbetstagare för att utföra ett arbete hos ett kundföretag. Arbetsledningen sköts av kundföretaget. Denna form av bemanning stod för 92 procent av branschens omsättning tredje kvartalet 2011.
- *Entreprenad*: Vid entreprenad utför bemanningsföretaget en viss arbetsuppgift åt kundföretaget. Till skillnad från vid uthyrning sköts arbetsledningen av bemanningsföretaget. Denna typ av bemanning stod för 3 procent av branschens omsättning tredje kvartalet 2011.
- *Rekrytering*: Bemanningsföretaget går in och tar hand om hela eller delar av ett kundföretags rekryteringsprocess, så som intervjuer, referenstagande och matchning av personer. Arbetsökande anvisas till olika kundföretag. Denna form av bemanning stod för 3 procent av branschens omsättning tredje kvartalet 2011.
- *Omställning*: Omställning innebär att bemanningsföretaget går in och hjälper till vid förändringar av befintlig personalsammansättning hos ett kundföretag. Detta kan gälla tillfälliga omplaceringar inom företaget men även förflyttningar till andra företag eller förberedelse till detta. Formen stod för 2 procent av branschens omsättning tredje kvartalet 2011.

Fortsättningsvis i denna rapport kommer vi dock när vi använder begreppet bemanning enbart att syfta till uthyrning av personal.

Begreppen bemanningsanställd och bemanningsbranschen

I denna rapport har vi valt att använda begreppet bemanningsanställd eller inhyrd när vi refererar till den som är anställd och uthyrd av ett bemanningsföretag. Andra begrepp som förekommer är konsult, bemanningskonsult eller resurskonsult. Begreppet konsult syftar ju egentligen till en person med specialistkunskaper som anlitas för att utföra ett specifikt uppdrag som det inhyrande företaget inte själv har kompetens att utföra, exempelvis en IT-konsult eller en organisationskonsult. Arbetet utförs då under konsultföretagets arbetsledning, och vanligtvis på annan plats än i kundföretagets lokaler.

Vi har också valt att använda begreppet bemanningsbranschen om företelsen med företag som hyr ut personal. Bransch är ett begrepp som syftar till en sektor, ett visst verksamhetsområde, och bemanningsbranschen verkar ju egentligen inom ett stort antal olika branscher. Dock är ju att hyra ut personal i sig ett verksamhetsområde, och vi har därför valt att använda detta begrepp.

Vem är bemanningsanställd?

EN TYPISK BEMANNINGSANSTÄLLD på LO-sidan är en ung man, ofta med utländsk bakgrund. Orsaken till detta är att de tjänster som företag väljer att hyra in personal för ofta är inom mansdominerade yrken inom den privata sektorn. I kvinnodominerade yrken är det andra typer av anställningar som är vanliga, det vill säga visstids- och deltidsanställningar.

Stor andel unga

Genomsnittsåldern bland bemanningsanställda är låg, i den grupp vi undersökt är närmare hälften under 25 år. Även gruppen 25–29 är stor, en fjärdedel. Tillsammans utgör dessa två grupper nära tre fjärdedelar av samtliga bemanningsanställda. Andelen över 40 år är liten, 10 procent. Bemanningsanställda inom LO-yrken har det gemensamt med bemanningsanställda tjänstemän att genomsnittsåldern i gruppen är lägre än bland samtliga anställda. Enligt Bemanningsföretagens rapport "Jobbet i bemanningsbranschen", från 2010, uppgår andelen under 29 år till 42 procent, räknat på såväl tjänstemän som arbetare. Bland de tillfrågade i denna undersökning är andelen under 30 år 72 procent.

Manliga kollektivanställda, kvinnliga tjänstemän

Gruppen bemanningsanställda inom LO-yrken skiljer sig från gruppen bemanningsanställda inom tjänstemannayrken främst genom den övervägande delen män. I denna undersökning uppgår andelen kvinnor bland de tillfrågade enbart till 22 procent, mot resterande 78 procent män. Bland tjänstemännen är den bemanningsanställda ofta administrativ personal, en traditionellt sett kvinnodominerad yrkesgrupp.

Hög andel med utländsk bakgrund

Att andelen med utländsk bakgrund är högre bland bemanningsanställda än bland dem som är direkt anställda av ett företag, är något som blev tydligt vid de arbetsplatsbesök som gjordes. Hur stor denna grupp är finns det inga siffror på, utan detta torde variera beroende av sektor, företag och ort. Klart är i alla fall att arbetstagare med utländsk bakgrund är avgjort överrepresenterade bland bemanningsanställda, något som bekräftas av fackklubbarna på de arbetsplatser vi har besökt.

Hur arbetar bemanningsanställda?

Anställningsform och sysselsättningsgrad

I bemanningsavtalet mellan LO-förbunden och Bemanningsföretagen har möjligheten för ett bemanningsföretag att visstidsanställa begränsats jämfört med för andra företag. En arbetstagare kan som regel endast visstidsanställas en gång, och denna visstidsanställning får vara högst sex månader (i vissa fall tolv månader efter överenskommelse med lokal facklig organisation). Efter en visstidsanställning infaller en karensperiod på tolv månader, innan bemanningsföretaget återigen kan visstidsanställa samma arbetstagare. I denna undersökning överstiger andelen visstidsanställda hälften.

Trots den höga andelen visstidsanställda har så många som 42 procent av de tillfrågade varit hos kundföretaget längre tid än ett år. Ytterligare 32 procent har varit hos kundföretaget mellan fyra och tolv månader, och det är då rimligt att anta att en stor del av dessa har en längre tid hos kundföretaget än sex månader. Anställning på visstid kan visserligen också vara tillåtet av arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning. Dock arbetar även de som är anställda på deltid så pass många timmar per vecka, och har så pass hög medelinkomst (14 900 kronor), att det är att betrakta som osannolikt att fler än ett fåtal av dessa har en annan huvudsaklig sysselsättning.

Enligt bemanningsavtalet ska den som arbetar hos ett bemanningsföretag vara anställd på heltid. Deltidsanställning kan endast ske efter överenskommelse med det förbund som är administrativt ansvarigt på bemanningsföretaget, och veckoarbetstiden ska anges i anställningsbeviset. Här arbetar 81 procent av de tillfrågade heltid, medan 19 procent arbetar deltid.

Tid som bemanningsanställd och hos kundföretaget

Att arbetet i bemanningsföretag uppfattas som en form av genomgångsjobb är något som framgår i denna undersökning. 40 procent har arbetat mindre än ett år som bemanningsanställda, 43 procent har arbetat mellan ett och två år. Endast en liten del har varit bemanningsanställda i mer än två år.

Vid bemanningsbranschens tillkomst under tidigt 1990-tal var meningen att anlita bemanningsföretag i första hand skulle fungera som ett sätt för företag att ta in arbetskraft vid tillfälligt behov. Här framgår att så inte har blivit fallet. 42 procent har varit hos kundföretaget längre än ett år. Ytterligare en stor del, 32 procent, har varit hos kundföretaget mellan fyra och tolv månader.

Arbetsmiljö

Bemanningsföretagets och kundföretagets arbetsmiljöansvar

Huvudregeln för bemanningsanställdas arbetsmiljö är att bemanningsföretaget och kundföretaget har ett delat och gemensamt arbetsmiljöansvar. Generellt är det så att bemanningsföretaget har det långsiktiga ansvaret medan det kortsiktiga ansvaret, som är kopplat direkt till den aktuella arbetsituationen, främst ligger hos kundföretaget. Dock har kundföretaget inget ansvar att anmäla skador och tillbud till Arbetsmiljöverket, utan denna anmälningskyldighet ligger helt på arbetsgivaren, det vill säga bemanningsföretaget. Detsamma gäller ansvaret för rehabilitering. Enligt Arbetsmiljöverkets riktlinjer bör representanter från bemanningsföretaget innan påbörjad uthyrning av personal besöka kundföretaget för att bilda sig en uppfattning om arbetsmiljön där, och under uthyrningsperioden bör det finnas en löpande kontakt mellan bemanningsföretaget och dess uthyrda arbetstagare. Om ett bemanningsföretag genom förhandlingar med ett kundföretag inte lyckas få till stånd en god arbetsmiljö, är bemanningsföretaget skyldigt att upphöra med uthyrningen.

Bemanningsföretaget har också ansvar för att se till att de anställda har tillräcklig utbildning för att kunna utföra tilldelade arbetsuppgifter, att kontrollera vilket arbete ett kundföretag förväntar sig ska utföras, hur arbetsmiljön ser ut vid kundföretagen, samt att ordna handledning och stöd om den anställdas arbetsuppgifter så kräver. Kundföretaget bör vara tydligt i beskrivningen till bemanningsföretaget av de kvalifikationer som den inhyrda arbetskraften bör ha för att klara av arbetsuppgifterna på ett bra sätt, och ska också ge arbetstagaren en lämplig introduktion av arbetsuppgifterna. Inhyrd personal ska inkluderas i de riskbedömningar och förebyggande åtgärder som görs på arbetsplatsen av kundföretaget.

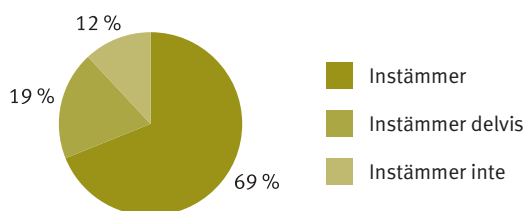
Situationen inom bemanningsbranschen är speciell och ställer extra krav på ett aktivt arbetsmiljöarbete då arbetsgivare och arbetstagare ofta befinner sig på olika platser. Bemanningsföretaget måste vara extra uppmärksamma på de anställdas arbetsituation när dessa är ute på kunduppdrag och om problem uppstår ordna stöd och handledning. För att säkerställa en bra arbetsmiljö är det viktigt att alla parter känner till vilket ansvar de har.

Säkerhet i arbetet

Enligt Arbetsmiljöverket är det vanligare med arbetsplatsolyckor bland bemanningsanställda än bland samtliga anställda.³ Ett delat arbetsmiljöansvar skapar i vissa fall ett oklart arbetsmiljöansvar, och det kombinerat med större arbetspress kan vara en bidragande faktor till att olyckor lättare inträffar. Dock är det trots allt kundföretaget som har kontrollen över arbetsplatsen och över att arbetsmiljön där är säker. Nedan kan vi se att en majoritet, 69 procent, ändå upplever att de får den hjälp och det stöd de behöver av kundföretagen för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt. Dock

³ Se exempelvis Arbetsmiljöverkets meddelande 2012-10-12, Skadedrabbad bransch behöver bli bättre på att förebygga olyckor, från den pågående granskningen av bemanningsbranschen.

Diagram 1 Jag upplever att jag får den hjälp och det stöd jag behöver av kundföretagen för att kunna utföra mitt arbete där på ett säkert sätt:



mot sin arbetsgivare, det vill säga kundföretaget, och inte mot bemanningsföretaget, men har rätt att stoppa arbetet även för den inhyrda om så krävs. Kundföretaget är skyldigt att ge tillträde på arbetsplatsen till skyddsombud från bemanningsföretaget för att detta ska kunna uppfylla sitt uppdrag. Det är dock endast en tillträdesrätt, och skyddsombudet ska agera mot den arbetsgivare där arbetstagen som han företräder är anställd, alltså bemanningsföretaget. Eftersom både skyddsombudet från kundföretaget och från bemanningsföretaget har rätt att företräda den bemanningsanställda är det en god idé att upprätta en överenskommelse om hur ansvaret ska fördelas och vem som har bäst kompetens i linje med den inhyrdas intresse.

Diagram 2 Brukar du känna till vem som är skyddsombud hos kundföretagen?

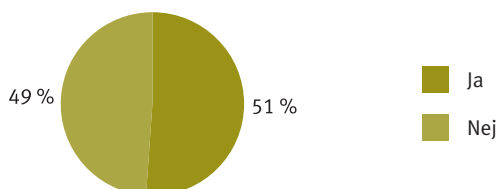
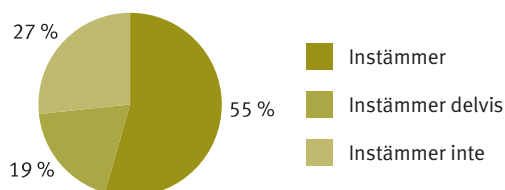


Diagram 3 Jag upplever att jag har samma villkor för en säker arbetsmiljö som de som är anställda direkt av kundföretaget:



finns det en grupp på sammanlagt 31 procent som inte instämmer eller bara delvis instämmer i att kundföretagen ger dem förutsättningar att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt.

På arbetsplatser med mer än fem personer regelbundet sysselsatta, eller där behov finns, ska det finnas minst ett av facket utsett skyddsombud. Skyddsombudets uppgift är att vidta de åtgärder som behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. På ett kundföretag har skyddsombudet inte bara möjlighet att agera som företrädare för dem som är direkt anställda där, utan även för inhyrd personal. Skyddsombudet kan bara agera

Den person som den inhyrde själv i första hand torde ha lättast att vända sig till, på grund av tillgänglighet och kännedom om de aktuella arbetsmiljöförhållandena, är kundföretagets skyddsombud. Dock uppger endast omkring hälften, 51 procent, av de tillfrågade att de känner till vem som är skyddsombud på arbetsplatsen.

En grundläggande förutsättning för en säker arbetsmiljö för bemanningsanställda är att dessa har samma villkor som de som är anställda direkt av kundföretaget. Riskfaktorer som skulle kunna utgöra hinder för detta är exempelvis bristfällig utbildning i hur maskiner eller säkerhetsanordningar ska hanteras, liksom en större press att arbeta mer och snabbare. Drygt hälften, 55 procent, av de tillfrågade upplever att de har samma villkor för en säker arbetsmiljö som de som är anställda direkt av kundföretaget, medan resterande inte instämmer eller bara delvis instämmer i detta påstående.

Variation i arbetet

När det gäller arbetsmiljön ute på kundföretagen bör vi för att få en helhetsbild även se till andra faktorer än själva säkerhetsaspekten. Beman-

ningsanställda bör ur arbetsmiljösynpunkt även ha samma möjligheter till variation i arbetet som de på arbetsplatsen som är anställda av kundföretaget. Någon form av variation i arbetsuppgifterna är en viktig del i att förebygga såväl olyckor som förslitningsskador, men är också av stor betydelse för den enskildes psykiska välbefinnande. Detta gäller särskilt inom yrken där arbetet kan uppfattas som monotont eller fysiskt påfrestande. Till höger kan vi se att de som upplever att de inte får möjlighet att rotera mellan olika arbetsuppgifter hos ett kundföretag är ungefär lika många som de som upplever att de har den möjligheten. Vidare finns en grupp som bara delvis anser att de kan rotera mellan olika arbetsuppgifter.

Att en stor andel inte instämmer eller bara delvis instämmer i att de kan rotera mellan olika arbetsuppgifter bekräftas av att en klar majoritet, 63 procent, av de tillfrågade upplever sina arbetsuppgifter som monotona.

Det finns en risk att kundföretag använder inhyrd arbetskraft för att särskilt utföra arbetsuppgifter som de egna anställda upplever som tunga eller enformiga. Exempel på det är hur bemanningsanställda hyrts in av kundföretag för att som enda arbetsuppgift lossa containrar. Detta är visserligen inte uttryckligen förbjudet, men är däremot uppenbart olämpligt ur arbetsmiljösynpunkt. En tredjedel av de tillfrågade upplever att de får utföra arbetsuppgifter som de direkt anställda av kundföretaget inte utför.

I en öppen följdfråga ställd till dem som upplevde att de fick utföra andra arbetsuppgifter, frågade vi hur dessa skiljde sig från de uppgifter som de direkt anställda av kundföretaget utförde. De återkommande svaren blev att de arbetsuppgifter som de inhyrda utförde skiljde sig åt genom att vara mer monotona, stressfyllda och tunga. Dessutom var dessa arbetsuppgifter sådana som gav sämre betalt. Bemanningsanställda upplevde också att när de väl utförde samma uppgifter som kundföretagets anställda hade de högre krav på sig att prestera mycket och snabbt. Exempelvis kunde kraven för hur många "plock per timme" en lagerarbetare skulle utföra vara högre för den inhyrda personalen än för företagets egna anställda.

Sammanfattning

Många bemanningsanställda upplever att de inte har samma villkor för en säker arbetsmiljö som de som är anställda direkt på arbetsplatsen, något som bekräftas av att olycksfrekvensen bland bemanningsanställda är högre än

Diagram 4 Jag roterar mellan olika arbetsuppgifter hos ett kundföretag:

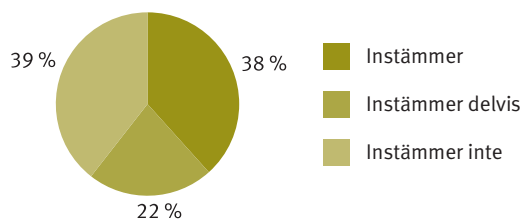


Diagram 5 Upplever du att dina arbetsuppgifter är monotona?

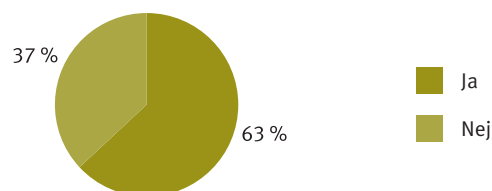
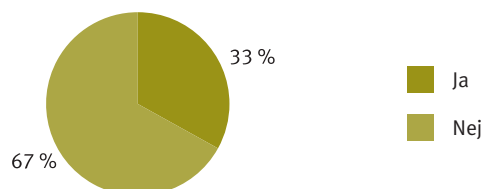


Diagram 6 Upplever du att du får utföra arbetsuppgifter som de direkt anställda av kundföretaget inte utför?



bland samtliga anställda. Många bemanningsanställda tycks även uppleva att de får utföra arbetsuppgifter som de direkt anställda på kundföretaget inte utför, och att de egna arbetsuppgifterna i så fall skiljer sig åt genom att vara tyngre och mer monotona, samt att de som bemanningsanställda har högre krav på sig jämfört med de direkt anställda på arbetsplatsen.

Utveckling

Bemanningsanställdas rätt till utveckling i arbetet

Möjlighet till utveckling i arbetet är av betydelse för såväl den enskilde anställde, företaget och samhället, och bidrar till ökad produktivitet och tillväxt. För att kompetensutveckling ska kunna ske krävs både att den enskilde och arbetsgivaren tar ett ansvar för möjligheterna att utvecklas. Det är bemanningsföretaget och inte kundföretaget som ansvarar för utbildning och kompetensutveckling för den bemanningsanställda. I bemanningsavtalet finns överenskommet att alla anställda genom olika insatser bör ges möjlighet att utveckla den kompetens som behövs för nya eller förändrade arbetsuppgifter.

I Arbetsmiljölagen slås fast att arbetstagare ska ges variation i sitt arbete, möjlighet till social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan olika arbetsuppgifter. Det ska också eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling liksom självbestämmande och yrkesmässigt ansvar. I det systematiska arbetsmiljöarbete som ska bedrivas på alla företag ingår det för arbetsgivaren att ha kontinuerliga samtal med sina anställda. Detta kan innebära att man tillsammans lägger upp rutiner för kompetensutveckling och att den bemanningsanställda får möjlighet att delta i olika utbildningar. För den bemanningsanställdas utvecklingsmöjligheter är det också viktigt att bemanningsföretaget gör uppföljningar av kunduppdrag för att ta lärdom av de erfarenheter som skaffas, samt noterar eventuell ny kunskap som den anställda tillgodogjort sig.

När den bemanningsanställda är ute på kunduppdrag ligger det på kundföretagets ansvar att ge det stöd och den kontinuerliga återkoppling som behövs i arbetet. Detta är speciellt viktigt då den bemanningsanställda ofta är helt ny på arbetsplatsen. Den inhyrde kan dock inte räkna med att få vara med på utbildningar som hålls av kundföretaget om det inte rör de egna arbetsuppgifterna. Däremot är det av betydelse att denne för att trivas och känna samhörighet på arbetsplatsen får delta i vissa personalmöten och får kontakt med ordinarie personal. Efter avslutat uppdrag bör kundföretaget delta i återkopplingen till den bemanningsanställda, inte minst för den framtida utvecklingsmöjligheter.

En relativt stor del av de bemanningsanställda, 42 procent, instämmer ändå i påståendet att de utvecklas i sitt arbete. Dock är det ytterligare en stor del, 35 procent, som inte instämmer. En något mindre del, 21 procent, instämmer delvis.

Möjlighet till vidareutbildning

Det ligger vanligtvis i de flesta arbetsgivares intresse att deras anställda får möjlighet till kompetensutveckling genom bland annat vidareutbildning. Hos ett bemanningsföretag är anställningstiden ofta relativt kort, och den

Diagram 7 Jag upplever att jag som bemanningsanställd utvecklar mina yrkesfärdigheter:

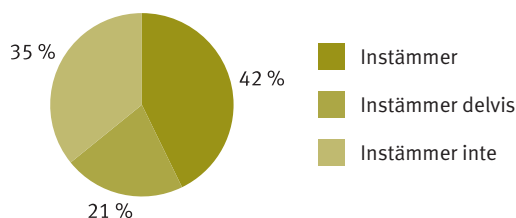


Diagram 8 Mitt bemanningsföretag ordnar vidareutbildningar som jag får delta i:

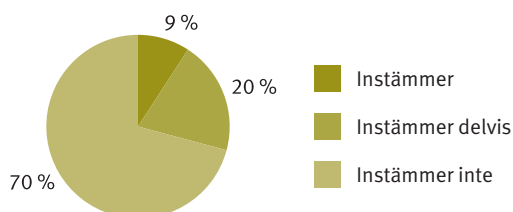


Diagram 9 Jag brukar få delta i utbildningar ute hos kundföretagen:

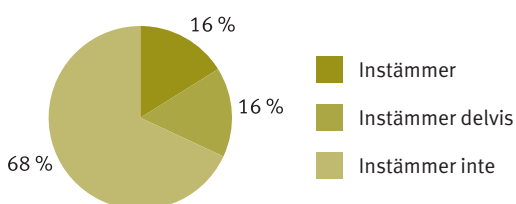


Diagram 10 Genomför det bemanningsföretag där du är anställd kontinuerliga samtal för att följa din utveckling?

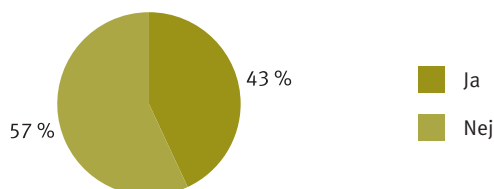
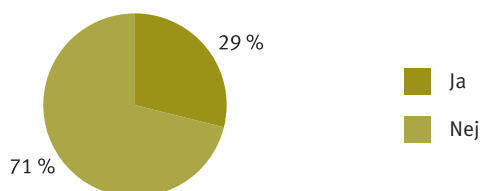


Diagram 11 Leder dessa samtal till nya och mer utvecklande arbetsuppgifter?



bemanningsanställda arbetar inte heller direkt på bemanningsföretaget. Dessutom förlorar bemanningsföretaget ekonomiskt på den tid som den anställda inte är utbokad på uppdrag. Det finns därför en risk att motivationen för bemanningsföretag att erbjuda sina anställda vidareutbildning blir mindre än hos andra företag.

Endast en liten del, 9 procent, instämmer i att de får möjlighet att delta i utbildningar genom sitt bemanningsföretag. Ytterligare 20 procent instämmer delvis. Drygt två tredjedelar, 70 procent, instämmer inte.

I en jämförelse med hur många som får möjlighet att delta i utbildningar hos kundföretaget är det en något större del, 16 procent, som instämmer i att de får delta i utbildningar hos kundföretagen. Ytterligare 16 procent instämmer delvis och 68 procent instämmer inte.

Att något fler får möjlighet att delta i utbildning hos kundföretaget kan bero på att många av de tillfrågade har varit på kundföretaget under förhållandevis lång tid. Kundföretaget kan i vissa fall ha bedömt det som lönsamt att satsa på utbildning även av den inhyrda personalen, om man räknar med att ha dessa kvar en längre tid.

Samtal om kompetensutveckling

Det är som ovan nämnts bemanningsföretagets skyldighet att ordna samtal med den anställda kring dennes utveckling. För att dessa samtal ska vara meningsfulla bör de också leda till att rutiner för kompetensutveckling utarbetas, och till att den anställda i förlängningen får möjlighet till mer utvecklande arbetsuppgifter. Till vänster ser vi att strax under hälften, 43 procent, har utvecklingssamtal med sitt bemanningsföretag, medan en majoritet, 57 procent inte får denna möjlighet.

Som följdfråga ställd till dem som svarat ja på föregående fråga undrade vi om dessa samtal i så fall ledde till nya och mer utvecklande arbetsuppgifter. 29 procent ansåg att så var fallet.

Det finns således brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet när det gäller den enskildes möjligheter till utveckling genom samtal med bemanningsföretaget kring den egna kompetensutvecklingen. Att det ser ut så kan, precis som bristerna gällande kompetensutveckling genom vidareutbildning, bero på det avstånd som finns mellan

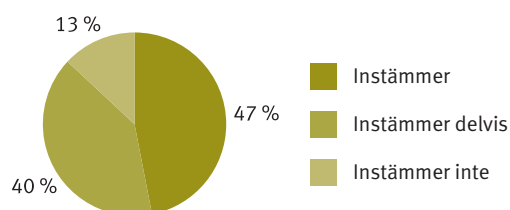
den bemanningsanställda och arbetsgivaren bemanningsföretaget. Detta i kombination med den relativt sett korta anställningstiden hos bemanningsföretaget leder till en kompetensutveckling som i första hand består av att "bygga CV". Även det kan visserligen komma arbetstagaren till nytta, men det är också önskvärt att bemanningsföretagen i högre grad skulle ta sitt ansvar som arbetsgivare genom att i större utsträckning tillhandahålla vidareutbildning och samtal kring kompetensutveckling.

Lön i förhållande till anställda direkt av kundföretaget

Enligt bemanningsavtalet ska lönen för den som arbetar som bemanningsanställd inom LO-yrken och är utbokad på uppdrag vara minst på samma nivå som det genomsnittliga förtjänstläget för den som är anställd direkt av kundföretaget och utför samma arbetsuppgifter, oberoende av tidigare erfarenhet. Regeln har tillkommit för att motverka lönedumpning bland bemanningsanställda.

Eftersom att många av de tillfrågade i undersökningen är utyrda till arbetsplatser som omfattas av Handelsanställdas förbunds partihandelavtal använder vi här genomsnittslönen för denna grupp i en jämförelse. Genomsnittslönen utan OB- och skifttillägg 2011 var för samtliga heltidsanställda arbetstagare som omfattas av partihandelavtalet omkring 23 300 kronor per månad. Genomsnittslönen för bemanningsanställda på heltid är i denna undersökning 23 000 kronor per månad. I den summan är OB- och skifttillägg inräknat. 47 procent av de tillfrågade tror att deras lön är på samma nivå som för de direkt anställda av kundföretaget som utför samma arbetsuppgifter, 13 procent tror att den är högre, medan 40 procent tror att den är lägre.

Diagram 12 Tror du att din lön är på samma nivå som för de med samma arbetsuppgifter, men som är anställda direkt av kundföretaget?



Sammanfattning

Möjligheterna till kompetensutveckling genom vidareutbildning för bemanningsanställda är liten. Också möjligheten till utvecklingssamtal med ansvariga på bemanningsföretaget är liten, trots bemanningsföretagets skyldighet att som arbetsgivare hålla sådana. Dessutom uppfattar bemanningsanställda förhållandevis ofta deras lönenivå är lägre än för dem som är anställda direkt av kundföretaget.

Inflytande

Rätt till inflytande enligt MBL

Möjligheten till inflytande på arbetsplatsen har stor betydelse för arbetstagarens trivsel. Om inflytandet över det egna arbetet minskar, ökar ofta även stressen och belastningen på individen. En känsla av att vara utbytbar kan leda till en ökad press att ständigt prestera. På så sätt hänger möjligheten till inflytande samman med arbetsmiljöfrågan.

När det gäller arbetstagarens inflytande på arbetsplatsen spelar Lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL, en betydande roll. Lagen syftar till att främja arbetstagarnas medbestämmande över arbetsvillkor och företagsledning. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet ifrågasätts inte, men det är också en fråga om demokrati på arbetsplatsen att som arbetstagare kunna ha inflytande över sin arbetsituation. MBL är tillämpbar mellan arbetsgivare och arbetstagare, alltså mellan bemanningsföretaget och den bemanningsanställda.

Diagram 13 Jag upplever att jag har möjlighet att påverka mina arbetsuppgifter genom mitt bemanningsföretag:

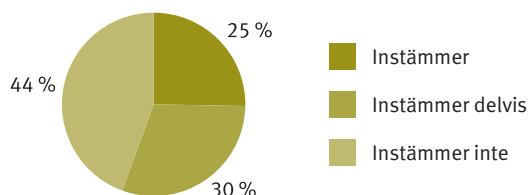
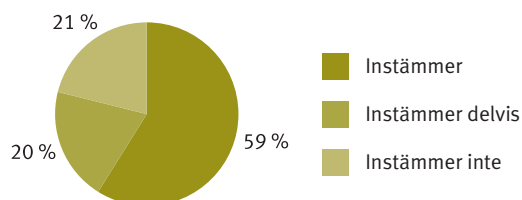


Diagram 14 Jag tror att jag skulle ha haft större möjlighet till inflytande hos kundföretagen om jag varit anställd direkt där:



Möjlighet till påverkan

Den som arbetar som bemanningsanställd har en arbetskyldighet som gäller alla arbetsuppgifter som omfattas av LO-förbundens olika riksavtal. Dock är det som ovan nämnts av vikt för den enskilde arbetstagarens välbefinnande att det finns en möjlighet att i enlighet med MBL utöva inflytande över det egna arbetet. 25 procent av de tillfrågade upplever att de har möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter genom sitt bemanningsföretag. 30 procent upplever att det delvis är så, medan 44 procent inte upplever att de har den möjligheten.

Att inte vara anställd på det företag som utgör arbetsplatsen verkar vara ett problem när det gäller inflytande över arbetet. En majoritet, 59 procent, tror att de skulle ha större möjlighet till inflytande hos kundföretaget om de varit anställda direkt där. Ytterligare 20 procent tror att det delvis är så, medan 21 procent inte tror att det skulle göra någon skillnad.

Bemanningsanställda och facket

Den fackliga anslutningsgraden bland dem som arbetar för bemanningsföretag är låg, omkring en fjärdedel. Det går att jämföra med att anslutningsgraden bland samtliga anställda är 71 procent, och

bland samtliga anställda inom LO-yrken 69 procent.

Anledningarna bland bemanningsanställda till att inte vara med i facket varierar. I en öppen fråga ställd till dem som inte var medlemmar undrade

vi varför. De vanligaste skäl som uppgavs var att man tycker att det är för dyrt, att man är tveksam till vilken nytta facket gör, eller att man har en tidsbegränsad anställning/arbetar deltid. Andra skäl var att man inte har fått information om fackligt medlemskap eller att man inte vet vilket förbund man tillhör. Det är här rimligt att anta att olika orsaker till att inte vara med samverkar med varandra. Exempelvis kan den som har en tidsbegränsad anställning eller inte är anställd på heltid tycka att medlemskapet är för dyrt i förhållande till lönen eller ovissheten om hur stor lön man kommer att få en viss månad, eller den som är tveksam till nyttan sätta detta i förhållande till kostnaden.

Två av dessa anledningar, anställningsform och att man inte vet vilket förbund man tillhör, går att direkt koppla till att vara anställd i ett bemanningsföretag. Som vi sett är visstid en vanlig anställningsform bland bemanningsanställda, och vi vet att andelen fackligt anslutna är betydligt lägre bland visstidsanställda än bland tillsvidareanställda. Det verkar som att en lösare anknytning till arbetsplatsen, antingen genom en visstidsanställning eller som inhyrd genom ett bemanningsföretag, leder till en mindre sannolikhet att arbetstagaren i fråga är med i facket.

När det gäller vilket förbund man som bemanningsanställd ska vara ansluten till är grundregeln att den som redan har ett medlemskap i ett förbund behåller detta. Endast vid ett mer långvarigt uppdrag på ett kundföretag kan det vara meningsfullt att byta förbund, för att då ha samma fackliga tillhörighet som kollegorna på arbetsplatsen. Den som går med i facket kan välja att tillhöra antingen det förbund som har avtalsrätten på kundföretaget eller det förbund som är administrativt ansvarigt på bemanningsföretaget. Ovissheten om vilket förbund man tillhör, eller att man byter arbetsplats ofta, kan leda till att det helt enkelt inte "blir av" att man går med i facket.

Att en del av de tillfrågade uppger att de inte fått information om facket stämmer överens med att mindre än hälften vet vem eller vilka som är facklig representant på kundföretaget, 46 procent känner till detta. Det går att jämföra med att 86 procent av samtliga anställda känner en facklig representant på arbetsplatsen. Frågeställningarna skiljer sig här åt, då det jämförande talet för samtliga anställda är en del av LOs undersökning "Röster om facket och jobbet".

Sammanfattning

Många bemanningsanställda känner inte att de har inflytande över sina arbetsuppgifter. De tror att inflytandet över arbetsuppgifterna är större som

Diagram 15 Om du inte är medlem i facket, varför?

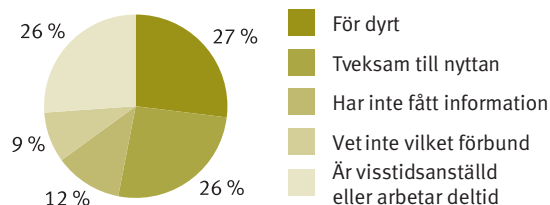
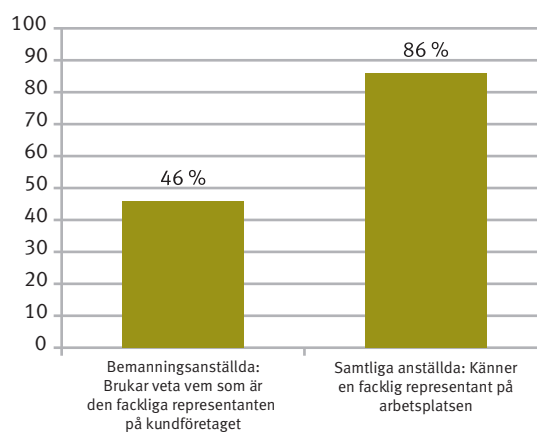


Diagram 16 Känner till vem som är den fackliga representanten på arbetsplatsen:



direktanställd. Organisationsgraden är betydligt lägre bland bemanningsanställda än bland samtliga anställda. Många tror att de skulle ha större möjlighet till inflytande på arbetsplatsen om de varit anställda direkt där. Bland bemanningsanställda är också kännedomen om vem som är facklig representant på arbetsplatsen lägre.

Vardag

Varierande arbetsplatser och arbetstider

Att arbeta som bemanningsanställd innebär ofta en ombytlighet i vardagen, med såväl varierande arbetsplatser som oregelbundna arbetstider. Den som är anställd av ett bemanningsföretag och arbetar inom LO-området har en arbetskyldighet som innebär att man inte kan tacka nej till ett uppdrag. Detta gäller oavsett vilket tid på dygnet uppdraget infaller, och även om man blir inkallad med kort varsel. Som regel gäller att den som inte är utbokad på uppdrag ska vara tillgänglig max nio timmar per dygn, och att dessa nio timmar ska infalla under tid mellan klockan 7–17. Det innebär att den som väntat på telefonsamtal från klockan åtta, och får detta samtal strax innan klockan fem, har en skyldighet att åka ut och jobba.

Arbetskyldigheten gäller inom ett visst geografiskt område. Vid bedömning om huruvida en arbetsplats ligger inom rimligt avstånd eller inte ska hänsyn tas till inom regionen normalt pendlingsavstånd. En arbetsplats får ligga som mest 75 kilometer från bemanningsföretagets kontor, vilket dock betyder att avståndet från en enskild arbetstages hem kan bli längre än så.

För den som ofta byter arbetsplats kan det bli svårare att skapa en känsla av samvaro och tillhörighet på arbetsplatsen, jämfört med för den som är på samma arbetsplats en längre tid. Den som arbetar för ett bemanningsföretag är ju inte anställd på den arbetsplats man befinner sig på. Som bemanningsanställd kan man i vissa fall få vara med på sociala aktiviteter, men detta är något som är upp till det enskilda kundföretaget och sker i regel bara undantagsvis. I de fall då arbetet utförs i särskilda arbetskläder är det inte ovanligt att bemanningsföretaget står för kläder för den personal som bemanningsföretaget hyr ut, vilka då utseendemässigt skiljer sig från de kläder som de direkt anställda på kundföretaget använder, och på så sätt gör att det lätt går att urskilja vilka i personalen som är inhyrda från bemanningsföretag.

Vardagen och arbetet

Att känna sig delaktig i den gemenskap som finns på arbetsplatsen är viktigt för den enskilde arbetstages trivsel, oavsett om denne är anställd på den arbetsplats där arbetet sker eller inte. Till höger ser vi att hälften av de tillfrågade upplever att de är delaktiga på samma sätt som de som är anställda direkt av kundföretaget. Omkring en fjärdedel, 24 procent, instämmer delvis i detta påstående, medan ytterligare en fjärdedel, 26 procent, inte instämmer.

Att inte känna sig delaktig på arbetsplatsen kan i många fall ha ett samband med att endast ha varit där en kortare tid. Bemanningsbranschen syftar ju i grund och botten till att ge företag en möjlighet att hyra in personal för kortare be-

Diagram 17 Jag upplever att jag är en del i gemenskapen på arbetsplatsen på samma sätt som de som är anställda direkt av kundföretaget:

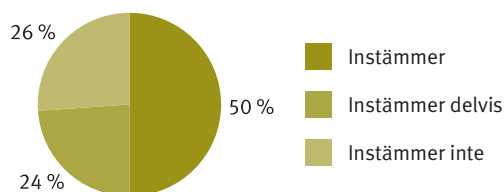


Diagram 18 Jag skulle föredra att mina uppdrag på kundföretagen var längre:

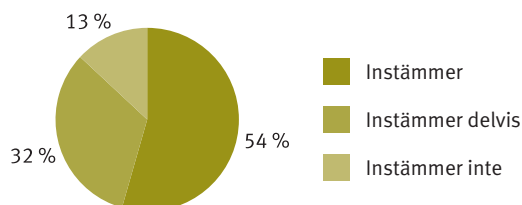


Diagram 19 Arbetar du så många timmar/månad som du skulle önska?

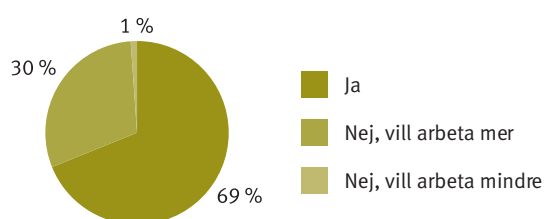


Diagram 20 Jag upplever att det faktum att jag arbetar som bemanningsanställd har en negativ inverkan på min möjlighet att planera min vardag:

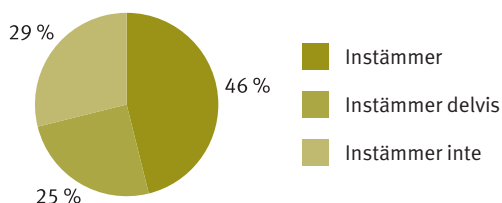
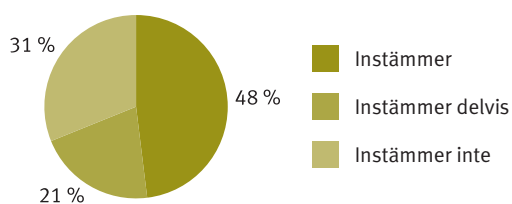


Diagram 21 Jag upplever att det faktum att jag arbetar som bemanningsanställd gör att jag känner mig mer stressad än jag annars skulle ha gjort:



hov. Trots att en så stor del av de tillfrågade har varit hos kundföretaget en längre period är det en stor del som skulle föredra att deras uppdrag var längre. 54 procent skulle hellre se att deras uppdrag hos kundföretagen var längre, 32 procent instämmer delvis i detta, medan 13 procent inte instämmer.

Vardagen och privatlivet

En heltidsanställd på ett bemanningsföretag har en garantilön motsvarande 90 procent av genomsnittsförtjänsten räknat på den senaste tre månaderna, dock lägst i nivå med den personliga lönen, vilken som minst ska uppgå till lägstlönen enligt bemanningsavtalet. Vid den tid man inte är utbokad på uppdrag är det garantilönen som utgår. En bemanningsanställd som inte är utbokad har inte möjlighet att fylla ut med a-kassa upp till 100 procent.

69 procent får jobba så många timmar per månad som de önskar, bara 1 procent skulle vilja jobba mindre, medan 30 procent skulle vilja jobba mer. Då 19 procent av de tillfrågade är anställda på deltid ligger de nära till hands att anta att dessa utgör en stor del av den grupp som skulle vilja arbeta mer om de fick den möjligheten. De resterande 11 procent som vill arbeta mer än de gör idag kan vara anställda som inte kommer upp till full utbokad tid, eller som önskar arbeta mer än heltid.

Att inte i förväg veta när man kommer att jobba kan göra det svårare att planera den egna vardagen. Det som vissa upplever som flexibilitet kan andra istället uppleva som ett problem i planeringen för att få arbete och privatliv att gå ihop. 46 procent upplever att det är svårare för dem att planera sin vardag på grund av arbetet via bemanningsföretag. 25 procent upplever att det delvis är så, medan 29 procent inte upplever några ökade svårigheter att planera vardagen.

Svårigheter att planera vardagen är nära förknippade med en ökad stressnivå. Vi ser att andelen som upplever en ökad stress på grund av att de arbetar som bemanningsanställda är ungefär lika stor som andelen som upplever svårigheter att planera vardagen. 48 procent av de tillfrågade upplever att det faktum att de arbetar som bemanningsanställda gör att de känner sig mer stressade än de annars skulle ha gjort. 21 procent upplever

att det delvis är så, medan 31 procent inte känner sig mer stressade än de annars skulle ha gjort. Även andra faktorer än en svårighet att planera vardagen torde ha betydelse här, exempelvis den press som många upplever att arbeta mer och snabbare, eller en otrygg arbetssituation.

Bemanningsanställd eller anställd direkt på företaget?

46 procent upplever att det ändå finns fördelar med att arbeta som bemanningsanställd. Dessa fördelar handlar i många fall om en ökad flexibilitet, med en möjlighet att själv vara med och påverka vilka tider man ska jobba. En del ser också en fördel i att få komma runt på olika företag och prova på olika arbeten, samt att man på detta sätt träffar nya människor. Andra fördelar som nämns är att man lättare kommer in på en arbetsplats eller på arbetsmarknaden. Det är inte ovanligt att man anser att det är positivt att man trots allt "har ett jobb".

Trots att knappt hälften av de bemanningsanställda upplever att det finns fördelar med att vara bemanningsanställd står det ändå klart att det är få vill vara anställda i ett bemanningsföretag. Nio av tio svarar att de hellre skulle vara anställda direkt på ett företag än arbeta som bemanningsanställda.

Sammanfattning

Bara omkring hälften av de bemanningsanställda upplever att de fullt ut känner sig delaktiga i gemenskapen på arbetsplatsen på samma sätt som de som är anställda direkt där. Många bemanningsanställda upplever att arbetet påverkar den egna hälsan och möjligheterna att planera vardagen på ett negativt sätt. De som själva skulle välja anställning i bemanningsföretag framför anställning direkt på en arbetsplats är mycket få. 91 procent av de bemanningsanställda skulle helst vara direkt anställda i kundbolagen.

Diagram 22 Upplever du att det finns fördelar med att arbeta som bemanningsanställd?

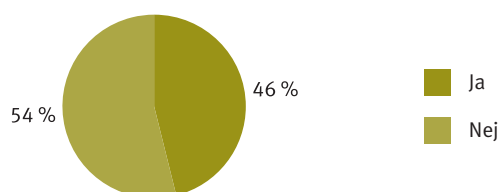
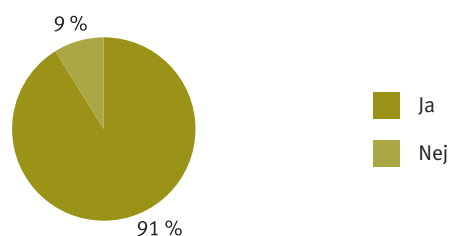


Diagram 23 Skulle du föredra att vara anställd direkt på en arbetsplats istället för att arbeta som bemanningsanställd?



Vilken är fackets roll?

BEMANNINGSANSTÄLLDA HAR PÅ många sätt en mer utsatt position än andra arbetstagare. Nya arbetsplatser innebär skiftande förutsättningar och omställningar i arbetstider. Det är därför viktigt att bemanningsanställda genom reglering av villkoren ges ett skydd och en ökad trygghet i arbetet. I ett bredare perspektiv är det viktigt regleringen motverkar konkurrens med lön och anställningsvillkor. Det får inte vara billigare för företag att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag istället för att själva anställa personal. På svensk arbetsmarknad har facket en avgörande roll i att förhandla fram villkor som skapar trygghet och likvärdiga förutsättningar för den som arbetar som bemanningsanställd.

Lönenivån för den som är bemanningsanställd ska minst uppgå till genomsnittligt förtjänstläge för den grupp som utför samma arbetsuppgifter på kundföretaget. Vår undersökning tycks dock visa att så inte alltid är fallet. Bemanningsanställda uppfattar att de ibland har lägre löner än vad som är tillåtet enligt avtal. I undersökningen har vi inte haft möjlighet att följa upp dessa uppgifter. Men bara misstanken om att det skulle vara fallet är mycket allvarlig.

Facket har tre grundläggande uppgifter. Först och främst att organisera medlemmar på arbetsplatserna, för det andra att träffa kollektivavtal avseende arbetet, samt, för det tredje, att säkerställa efterlevnaden av kollektivavtalen. Genom ömsesidig hög organisationsnivå kan parterna på svensk arbetsmarknad gemensamt ta ansvar för förhållande på arbetsmarknaden.

Det genomsnittliga förtjänstläget ska mätas ständigt och att den lön som betalas ut är på rätt nivå kan vara svårt att kontrollera. Det finns dock sätt att underlätta för bemanningsanställda att själva jämföra sin lön med den som kundföretagets anställda får, och även här spelar facket en viktig roll. Ett exempel på detta är hur fackklubben på en arbetsplats regelbundet kan tillhandahålla det genomsnittliga förtjänstläget för olika yrkesgrupper och arbetsuppgifter på kundföretaget, exempelvis i ett medlemsblad vilket samtliga på arbetsplatsen har tillgång till.

Det viktigaste redskapet för att reglera villkoren är bemanningsavtalet. Här regleras lönesättning, anställningsformer och andra villkor. Bemanningsanställda har i bemanningsavtalet när det gäller anställningsformer getts ett starkare skydd än vad som ges i villkoren på övriga arbetsmarknaden, och syftet med detta är just att skapa en ökad trygghet för en i övrigt mer utsatt grupp, och att motverka dumpning av villkor på arbetsmarknaden. LO finns representerat i auktorisationsnämnden för bemanningsföretag och i den avtalsnämnd som behandlar frågor som rör tolkning och tillämpning av avtalet.

Bland de företag som verkar inom bemanningsbranschen finns ett stort stöd för ett kollektivavtal på området. En klar majoritet av bemanningsföretagen är anslutna till branschorganisationen, och täckningsgraden för bemanningsavtalet är hög. Bland de bemanningsanställda är organisationsgraden som tidigare nämnts förhållandevis låg. Detta är oroväckande för

den kollektiva styrkan. Men även arbetsgivarna har ett stort intresse av att organisationsgraden bland bemanningsanställda inte är allt för låg. Blir organisationsnivån för låg riskerar bemanningsavtalet att tappa i legitimitet. Dessutom försvåras genomförandet av avtalets villkor vilket ytterst är avhängigt av medlemmarnas egen bevakning.

Bemanningsanställda betalar ett högt socialt pris

BEMANNINGSBRANSCHEN KAN BETRAKTAS som ett arbetsmarknadspolitiskt experiment. I den här rapporten har vi försökt att urskilja de sociala konsekvenserna för de bemanningsanställda. Detta är ett försök att sammanställa de bemanningsanställdas sociala erfarenheter.

I takt med allt större konkurrens mellan företag har kraven på precisionsbemanning av personal ökat. Många företag vill kunna ha tillgång till personal just när ett arbete behöver utföras, men vill inte behöva betala för arbetskraft under tid då denna inte kan utnyttjas fullt ut. För att uppnå detta väljer många att istället för att anställa egen personal hyra in arbetskraft från bemanningsföretag.

Parallellt med precisionsbemanningen finns en utveckling där många arbeten blir alltmer detaljstyrda. En slags "re-taylorisering" av arbetsmarknaden. Samtidigt som vissa grupper av arbetstagarna får mer självständiga och kvalificerade arbeten, är det också en grupp som blir hårdare kontrollerade och mer styrda i sina arbeten. I de yrken där kvalifikations- och utbildningskraven har en avgörande roll och där lämpligheten är av stor betydelse, ökar självständigheten. Inom stora delar av LO-yrkena går utvecklingen däremot åt motsatt håll.⁴ Det är framför allt inom den senare gruppen, där det är lätt att snabbt plocka in någon för att utföra jobbet, som antalet otrygga anställningar på tillfälliga arbetsplatser ökar.

När en arbetstagarare tvingas flytta runt mellan olika arbetsplatser kommer också det arbete som en enskild individ utför att variera mellan olika områden och sektorer. Att exempelvis arbeta på lager ena veckan och inom industrin nästa vecka kan visserligen av en del upplevas som positivt, men gör att det blir svårt för den som vill skapa sig en yrkesidentitet.

Bemanningsanställda kan ha svårt att uppge vad de har för yrke, och

det förekommer att den allmänna benämningen "konsult" används, vilken egentligen inte säger någonting om vilket arbete som utförs. Även om utvecklingen på arbetsmarknaden har blivit sådan att allt färre arbetar inom samma yrke hela livet, krävs att löntagare kan känna att de har sin tillhörighet i ett yrke, att man "är" någonting. För många bemanningsanställda kan det vara svårt att skapa sig en sådan yrkesidentitet. Detta bidrar även till att det blir svårare, kanske omöjligt, att bygga upp en yrkes stolthet. Risken är att bemanningsanställda upplever sig alienerade på arbetsmarknaden.

Det allt större antalet bemanningsanställda är som tidigare konstaterats ett resultat av den högt

Av bemanningsföretag och borgerliga debattörer används ofta ett sysselsättningsargument. Bemanningsföretag uppges skapa jobb och få ut människor i arbete. Detta argument kan ha fog i sig. Men det kan ifrågasättas. Även om antalet jobb i bemanningsbranschen har ökat, tycks den totala sysselsättningen inte ha ökat. Snarare tycks det vara så jobben har flyttats från kundföretagen till bemanningsföretag. Det arbete som utförs av bemanningsanställda skulle med andra ord ha funnits ändå – men som anställningar direkt på arbetsplatsen. Arbeten via bemanningsföretag har i allt högre utsträckning kommit att ersätta fast anställda på företag.

4 Jfr Kantelius, H., Inhyrningens logik, Göteborgs universitet, 2012, som anger att inhyrningens logik kan medföra standardisering av arbetsuppgifter för de perifera arbetstagarna. Kundföretagen vill helt enkelt förhindra att inhyrda blir oundärliga.

drivna precisionsbemanningen. Att ett företag vill maximera sin vinst i marknadsekonomi är inte anmärkningsvärt. Men frågan är vem som i slutändan får betala priset för de högt uppskrivade kraven på vinstmaximering i näringslivet. Den här rapporten visar att den sociala kostnaden för bemanningsanställda är oproportionerligt stor.

De bemanningsanställda får betala ett högt pris.

- Sämre arbetsmiljö. En del av de bemanningsanställda upplever att deras förutsättningar för en säker arbetsmiljö är sämre än för de som är anställda direkt på arbetsplatsen. Dessutom är arbetet ofta tyngre och mer monotont.
- Små möjligheter till utveckling med hjälp från bemanningsföretaget. Majoriteten av de bemanningsanställda får varken utvecklingssamtal eller vidareutbildning via sitt bemanningsföretag.
- Ökad stress och sämre hälsa. Många bemanningsanställda upplever att pressen på dem är större än på de direkt anställda på kundföretaget. Dessutom leder den otrygga arbetsituationen i sig till ökad stress. Situationen är liknande bland dem som har andra typer av tillfälliga anställningar. Sjukdomstillstånd orsakad av arbetsrelaterad stress leder i förlängningen till ökade kostnader också för samhället då antalet sjukskrivningar ökar.
- Svårare att bygga en yrkesidentitet och stabila levnadsförhållanden. Bemanningensanställda har svårare att skapa en trygghet i tillvaron, genom exempelvis svårighet att utan fast jobb få en bostad. Osäkerheten gällande framtiden samverkar med brist på yrkesidentitet och avsaknaden av en fast arbetsplats leder till en rotlöshet och otrygghet.

Den som är bemanningsanställd löper således en risk att hamna i en sämre social position på arbetsmarknaden. Att erkännas och att bli sedd är djupt mänskliga drifter. Ytterst är delaktighet på arbetsmarknaden en fråga om att uppleva meningsfullhet och fullvärdighet i samhället. Och kanske är det i detta sammanhang bemanningsanställda riskerar att få betala ett högt socialt pris.

Distributionen av symboliskt kapital, det vill säga social betydelse, är kanske det mest ojämlika av alla tillgångar. Priset för precisionsbemanningen och näringslivets vinstkrav betalar bemanningsanställda genom förlorat erkännande och uppmärksamhet. Den frågan kräver enligt vår uppfattning större uppmärksamhet i den allmänna debatten om bemanningsanställdas villkor på arbetsmarknaden.

