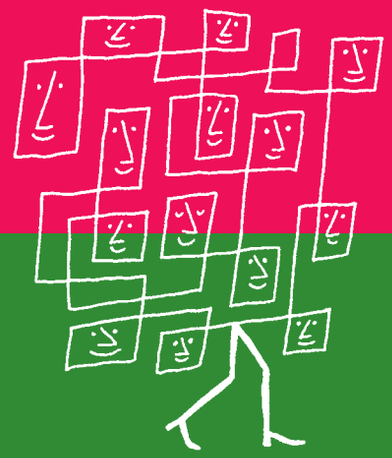
Rapporten *Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?* beskriver branschens utveckling och förutsättningar för de som arbetar i branschen. Genom att fokusera på möjligheter och problem i branschen är målet att kunna skapa större tryck på att förbättra villkoren för de anställda i branschen. Branschen är inte okontroversiell i ett fackligt perspektiv. Det nya förbundet Unionen har nu alla möjligheter att påverka utvecklingen både av villkor i branschen och hur bemanningstjänsterna används i kundföretagen.

Rapporten är framtagen av Enheten för tillväxt och arbetsliv som ansvarar för Unionens utredningsverksamhet, politikutveckling och lobbying.

Unionen är Sveriges största fackförbund i det privata arbetslivet. Tillsammans skapar vi framgång genom utveckling, trygghet och glädje.

Tnr. 10781. ISBN: 978-91-7391-046-0. Juni 2008. 3 000 ex. Produktion: Blomquist & Co. Illustration: Klas Fahlén. Tryck: Ekotrycksedners.



Bemanningsbranschen

– personal som handelsvara?

UNIONEN

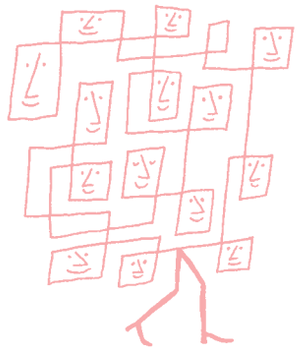
Olof Palmes Gata 17
105 32 Stockholm
Tel +46 8 504 15 000
www.unionen.se

UNIONEN

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 92-1 08-05-26 11.49.00

Bemanningsbranschen

– personal som handelsvara?



Innehållsförteckning

Förord ... 6

Sammanfattning ... 7

Bemanningsbranschen i Unionen ... 14

Vad är bemanningsbranschen? ... 16
- Upphävt monopol skapade branschen ... 16
- Ett fackligt dilemma ... 16
- Personaluthyrning dominerar branschen ... 17
- Lager och industri är största yrkesområdet ... 18

Bemanningsbranschens struktur ... 22
- Stor personalgenomströmning ... 22
- Ett fåtal företag dominerar branschen ... 22
- Konsultförmedling vanlig inom IT-bemanning ... 27
- Få bemanningsanställda i Sverige i ett internationellt perspektiv ... 29

Bemanningsbranschens utveckling ... 31
- Kraftig marknadstillväxt ... 31
- Branschen i hög- och lågkonjunktur ... 33
- Kunderna små och medelstora företag expanderar ... 36
- Kunder vill ha flexibilitet ... 38
- Konjunkturcykeln styr motiv till inhyrning ... 40
- Matchningsprocessen avgörande för konkurrensförmågan ... 41
- Upphandlingen sköts av inköpsavdelningen ... 43
- Nöjd kundgaranti – ett sätt att konkurrera ... 45
- Uppdragslängden ökar genom permanent bemanning ... 45
- Personalkostnader väger tungt ... 46
- Stor variation i lönsamheten ... 47
- Stark prispress genom låga inträdesbarriärer ... 51
- Högst påslag för kvalificerade tjänster ... 52
- Globala bemanningsgeneralister dominerar ... 53
- Trender och framtid ... 55
- Auktorisation och etiska regler ... 57

Anställda i bemanningsbranschen ... 58
- Kvinnor, unga och invandrare är överrepresenterade ... 58
- Kvinnodominans bland Unionens medlemmar ... 59
- Stor personalgenomströmning ... 60

Villkoren i bemanningsbranschen ... 62
- Unionen har förbättrat villkoren i branschen ... 62
- Tillsvidareanställning är vanligaste anställningsformen ... 63
- Garantilönen minskar inkomstsvängningar ... 64
- Bemanningsdirektivet bevakas ... 66
- Lägre lön för inhyrda än anställda, trots samma jobb ... 66
- Bemanningsanställda har svårt att få a-kassa ... 66

Bemanningsanställdas arbetssituation ... 68
- Unga ledare med många underställda ... 68
- Delat ledarskap på distans ... 69
- Kompetensutvecklingen består av att bygga CV ... 71
- Kompetensutveckling, en bristvara ... 72
- Det sociala stödet brister ... 74
- En otydlig roll för den inhyrde på arbetsplatsen ... 75
- Aktivt val av bemanningsanställning avgörande för trivseln ... 76
- Prestera 100 procent varje dag ... 77
- Arbetsmiljöansvaret behöver tydliggöras ... 78

Unionens program för bemanningsbranschen ... 81
- Fackligt arbete på flera fronter ... 81
- Unionen vill utveckla bemanningsbranschen ... 82
- Frågor som Unionen vill driva i bemanningsföretagen ... 83
- Frågor som Unionen vill driva i kundföretagen ... 87

Källor ... 88

ISBN: 978-91-7391-046-0

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 4-5 08-05-26 11.49.00

Förord

Rapporten *Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?* beskriver branschens utveckling och förutsättningar för de som arbetar i branschen. Genom att fokusera på möjligheter och problem i branschen är målet att kunna skapa större tryck på att förbättra villkoren för de anställda i branschen. Branschen är inte okontroversiell i ett fackligt perspektiv. Det nya förbundet Unionen har nu alla möjligheter att påverka utvecklingen både av villkor i branschen och hur bemanningstjänsterna används i kundföretagen.

Rapporten är framtagen av Enheten för tillväxt och arbetsliv och del i enhetens rapportserie. Rapporterna ska genomsyras av en vilja att påverka och förändra Unionens medlemmars situation till det bättre.

Enheten för tillväxt och arbetsliv har ansvar för att upprätthålla kompetens om trender, strukturförändringar samt följa utvecklingen i de företag där Unionens medlemmar finns. Enhetens arbete ska bidra till att Unionen påverkar företagens utveckling och arbetsplatser till det bättre.

Rapporten har utarbetats av Elisabeth Åberg på Enheten för tillväxt och arbetsliv på Unionens förbundskontor under 2007/2008.

Stockholm, 2008
Enheten för tillväxt och arbetsliv

Cecilia Beskow
Tf enhetschef

Sammanfattning

Koncentrerad och fragmenterad bransch med prispress

Bemanningsbranschen är en relativt ung bransch som har växt kraftigt sedan början på 1990-talet, främst av två anledningar. Den första är att marknaden för personaluthyrning öppnades upp 1993, då det blev tillåtet att hyra ut arbetskraft. Den andra anledningen till branschens tillväxt är att kunderna till bemanningstjänsterna vill öka flexibiliteten i bemanningen för att kunna möta arbetstoppar och konjunkturförändringar. Hur branschen påverkas och agerar vid konjunktursvängningar är därför avgörande för de anställdas anställningstrygghet. Bemanningsföretagen arbetar nu med att minska konjunkturkänsligheten genom att bredda kundstocken till fler företag och fler branscher.

Det dominerande verksamhetsområdet för bemanningsföretagen är uthyrning av personal. Uthyrningen sker inom en mängd olika yrkesområden över hela arbetsmarknaden som lager och industri, forskning- och utveckling, kontor och administration, IT, ekonomi och finans, HR och lön, kundservice samt vård. Det finns en stor bredd i uthyrda befattningar med allt från olika chefer till mindre kvalificerade tjänster utan större kompetenskrav.

Bemanningsbranschen i Sverige kan beskrivas både som dominerad av ett fåtal stora aktörer och fragmenterad med många småföretag. Bemanningsbranschen är en lågmarginalbransch sett över en konjunkturcykel, med undantag för en del företag som är inriktade mot en nisch på marknaden. Lönsamheten i branschen är starkt konjunkturberoende, med stor spännvidd i lönsamheten mellan hög- och lågkonjunktur och mellan de bästa och sämsta företagen i branschen. De låga inträdesbarriärerna, det vill säga att det är enkelt för nya företag att etablera sig i branschen, gör att priserna för bemanningstjänster pressas. En annan orsak till prispressen är att upphandlingen av bemanningstjänster hos de större företagen de senaste åren flyttats från lokala operativa chefer till den centrala inköpsavdelningen. Priset blir därför många gånger det enda kriteriet i upphandlingen. Kraven på kostnadseffektivitet och konkurrenskraftiga priser har därför ökat för bemanningsföretagen.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 6-7 08-05-26 11.49.01

Bemanningsanställda är ekonomiskt utsatta

Kvinnor, invandrare och unga personer är överrepresenterade i bemanningsbranschen. Detta är grupper som generellt har en svagare ställning på arbetsmarknaden. Att arbeta i bemanningsbranschen är ofta ett sätt att få in en fot på arbetsmarknaden, att bygga upp kontakter och nätverk för att sedan kunna skaffa en fast anställning i en annan bransch.

Den vanligaste anställningsformen i bemanningsföretag med kollektivavtal är tillsvidareanställning. Vid tillsvidareanställning är det bemanningsföretaget som bär risken och kostnaderna för flexibilitet snarare än individen. Denna anställningsform minskar de anställdas ekonomiska utsatthet.

Lönen för de uthyrda består av två delar i företag med kollektivavtal, månadslön (garantilön) respektive prestationslön. Prestationslönedelen utgår vid uppdrag och innebär att ju fler utbokade timmar desto högre prestationslön. De uthyrda har därför en rörlig lönedel som baseras på beläggningsgrad och får själva stå för variationer i antalet arbetstimmar mellan olika månader.

Det är svårt att få reda på löneskillnader mellan fast anställda och inhyrd personal. Många inhyrda har dock lägre lön än vad de fast anställda på kundföretaget har som utför samma arbetsuppgifter.

Anställda i bemanningsföretag är undantagna från de vanliga a-kassereglerna. Den som arbetar i ett bemanningsföretag under flera uthyrningsperioder med arbetslöshet emellan, har inte rätt till a-kassa.

Bemanningsanställdas arbetssituation

De uthyrdas arbetsmiljö är speciell, eftersom den uthyrde inte utför sitt arbete i arbetsgivarens organisation. Det är därför extra viktigt att bemanningsföretag och kundföretag har klart för sig vilket arbetsmiljöansvar de har för resurskonsulterna och att detta avtalas vid upphandlingen.

I bemanningsbranschen ställs stora krav på ledarskapet, eftersom ledarskapet är delat och delvis sker på distans. Det finns därför risk för att det blir otydligt vilket ansvar och uppgifter som ligger på bemannings- respektive kundföretaget. Brist på återkoppling och bristande sociala relationer är vanliga problem inom bemanningsbranschen, vilket ofta faller tillbaka på ledarskapet i både bemanningsföretag och kundföretag.

Kompetensutveckling i bemanningsbranschen sker till största delen genom erfarenhet från uppdrag hos kunder. Bemanningsföretagen talar om att bygga CV, det vill säga att bredda sin kompetens genom aktivt val av uppdrag och kunder. I och med att bemanningsföretagen rekryterar efter kravprofiler finns det uppenbar risk för att de hellre vill utnyttja befintlig kompetens än att kompetensutveckla de uthyrda. Hela idén med bemanning utifrån kravprofil motverkar i själva verket idén om komptensutveckling genom arbetsuppgifter.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 8-9 08-05-26 11.49.01

Fackligt dilemma och fackligt arbete på flera fronter

Expansionen av bemanningsbranschen har inte varit okontroversiell ur facklig synvinkel. Det finns både för- och nackdelar med branschens framväxt. Å ena sidan hyr kundföretagen in personal för att öka flexibiliteten istället för att anställa permanent. Eftersom villkoren i branschen ofta är sämre än hos kundföretagen flyttas därmed risk och osäkerhet i inkomst och anställning över från företagen till den enskilde individen. Å andra sidan verkar branschen som en inkörsport till arbetsmarknaden för stora grupper utan tidigare arbetslivserfarenhet, som ungdomar och invandrare. Den möjliggör också för företagen att hantera tillfälliga bemanningsbehov på ett effektivt sätt. Branschen finns för att stanna och det gäller därför att stärka de bemanningsanställdas ställning och se till att villkoren förbättras.

De anställda i bemanningsbranschen har en utsatt position, både ekonomiskt och arbetsmiljömässigt. Villkoren och förutsättningarna i bemanningsbranschen behöver därför förbättras. Det fackliga arbetet behöver bedrivas på flera fronter, både i bemanningsföretagen och centralt i Unionen och i kundföretagen.

Unionen vill utveckla bemanningsbranschen

Gemensamt ansvar för statushöjning

För att rekrytera och behålla personal behöver statusen för bemanningsbranschen höjas. Branschen måste visa att den består av bra arbetsgivare i både hög- och lågkonjunktur och arbetar långsiktigt med kompetensutveckling, ledarskap och attraktiva anställningsvillkor.

Partsgemensam lönestatistik behövs

Idag finns ingen partgemensam lönestatistik för bemanningsbranschen. Om branschen vill uppfattas som seriös och långsiktig är det viktigt att få till stånd en gemensam lönestatistik för bemanningsanställda.

Auktorisation borgar för seriositet

Unionen och LO har gemensamt drivit frågan om auktorisation, och det har stärkt branschens seriositet och minskat antalet lycksökare. Unionen tycker att det är viktigt med auktorisation av bemanningsföretag och att fler företag därmed tecknar kollektivavtal. Vi vill också att det ställs krav på auktorisation av bemanningsföretag vid offentlig upphandling och hos kunder inom Unionens avtalsområden.

Bemanningsdirektivet bevakas

Unionen ska fortsätta att vara aktiva i diskussionen om bemanningsdirektivet i EU och slår vakt om den svenska modellen. Vi kommer att bevaka att direktivet inte hotar eller försämrar våra kollektivavtal.

A-kassan för bemanningsanställda behöver ses över

Bemanningsbranschen är en viktig inkörsport på arbetsmarknaden för stora grupper. Detta motverkas dock av arbetslösa kan bli av med sin a-kassa vid uppdrag i bemanningsföretag. Systemets utformning måste väga risken att bemanningsföretagen utnyttjar systemet för uppdragsutjämning mot den enskilde individens behov och rätt till ersättning.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 10-11 08-05-26 11.49.02

Frågor som Unionen vill driva i bemanningsföretagen

Teckna kollektivavtal
Villkoren i branschen regleras via kollektivavtal, det gäller bland annat rätten till årliga löneökning och nivån på pensionspremier. Unionen arbetar för att öka antalet bemanningsföretag som har kollektivavtal och öka antalet klubbar och förtroendevalda ute på företagen.

Lön som går att leva på
Lönevillkoren i bemanningsbranschen är sämre än för motsvarande tjänster hos kundföretagen. Förutom lägre lönenivåer svänger de anställdas löner från månad till månad beroende på om det är många helgdagar och om de anställda är fullt utbokade. På sikt måste branschen sträva mot full månadslön för att kunna attrahera personal. De anställda ska slippa osäkerhet i lönen beroende på variationer i antalet arbetstimmar mellan olika månader.

Ledarskapsutveckling på bemanningsföretag
En bra arbetsplats kräver bra chefer. Extra krav och utmaningar ställs på cheferna i bemanningsbranschen. Unionen arbetar för att tydliggöra vilka krav som ställs på chefer, att stödja chefer i sitt arbete och att ta fram material om vad som krävs för ett bra lönesamtal, utvecklingssamtal, arbetsmiljö och kompetensutveckling.

Kompetensutveckling utöver att bygga CV
Kompetensutvecklingen behöver fungera för att Unionens medlemmar ska känna trygghet i nuvarande arbete och i omställningssituationer. Många av Unionens medlemmar i bemanningsbranschen får dock inte tillgång till och möjlighet till kompetensutveckling. Unionen arbetar därför för att medlemmarna i bemanningsbranschen ska få kontinuerlig och planerad kompetensutveckling på betald arbetstid och i form av utbildning och kurser.

Skapa förutsättningar för fackligt arbete
Det är svårare att upprätthålla en facklig verksamhet i bemanningsföretag, eftersom en stor del av personalen ambulerar mellan olika arbetsplatser och det är stor genomströmning av personal. Arbetsgivarna måste bidra till att skapa goda förutsättningar för fackligt arbete i bemanningsföretagen.

Facklig information till medlemmar extra viktigt
Det är svårt för det lokala facket att bevaka ingångslöner och anställningsvillkor för nyanställda, eftersom det är så stor personalgenomströmning i bemanningsföretagen. Den enskilde medlemmen måste därför göras medveten om vad han eller hon skriver på och vara uppmärksam på om det stämmer med gällande kollektivavtal. Det ställer större krav på att direkt nå medlemmar med information om kollektivavtal och lönevillkor.

Frågor som Unionen vill driva i kundföretagen

Facklig medverkan i upphandlingsprocessen av bemanningstjänster
Unionen vill att de fackliga företrädarna på kundföretagen ska få insyn i upphandlingsprocessen av bemanningstjänster och inhyrning ska MBL-förhandlas. Vidare att facket gör en överenskommelse med arbetsgivaren att inte hyra in personal i samband med uppsägning av direktanställd personal hos kundföretagen.

Policy för inhyrd personal
Den inhyrda personalen är ofta utlämnad till respektive chefs godtycke hos kunderna. För att få en bättre arbetssituation för de bemanningsanställda bör kundföretaget ta fram en policy för hur inhyrd personal ska behandlas, till exempel rätt att delta i möten och sammankomster för personalen. De fackliga företrädarna på kundföretaget kan förhandla fram policyn.

Ledarskapsutveckling på kundföretaget
Fler och fler chefer har att hantera grupper med både permanent anställda och inhyrd personal och de problem det kan innebära. Det ställer ökade krav på ledarskapet i kundföretagen för att kunna leda blandade arbetsgrupper på ett effektivt sätt. Unionen vill därför understryka vikten av ledarskapsutbildningar i kundföretagen och att de tar upp problematiken med blandade arbetsgrupper. Unionen arbetar för att tydliggöra vilka krav som ställs på chefer och att stödja chefer i sitt arbete.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 12-13 08-05-26 11.49.02

Bemanningsbranschen i Unionen

Bemanningsbranschen är en relativt ung bransch som har växt kraftigt sedan början på 1990-talet, främst av två anledningar. Den första är att marknaden för personaluthyrning öppnades upp 1993, då det blev tillåtet att hyra ut arbetskraft. Den andra anledningen till branschens tillväxt är att kunderna till bemanningstjänsterna renodlar och effektiviserar sina verksamheter för att kunna möta den ökade konkurrensen i globaliseringens fotspår. Företagen vill öka flexibiliteten. Detta leder till en ökad efterfrågan på inhyrd arbetskraft för att kunna möta arbetstoppar och konjunkturförändringar.

Bemanningsbranschen har varit och är fortfarande en utpräglad storstadsbransch. I takt med att bemanningsföretagen etablerat sig regionalt blir personaluthyrning allt vanligare även på mindre orter.

Branschen sysselsatte runt 35 000–39 500 personer 2006[1] eller knappt 1 procent av arbetskraften, där Bemanningsföretagens statistik för medlemsföretagen ligger lägre än statistik från SCB och Bolagsverket[2]. En stor personalgenomströmning i branschen innebar också att drygt 100 000 personer arbetade i ett bemanningsföretag någon gång under året 2006[3]. De flesta anställda i branschen är tjänstemän, men det finns även arbetare. Unionen har cirka 7 300 medlemmar i bemanningsbranschen.

Bemanningsanställda har tidigare varit medlemmar i antingen HTF eller Sif, men det är HTF som har varit avtalspart för kollektivavtalen i branschen. I och med att Unionen bildas finns det ett starkt fackförbund för de bemanningsanställda. Syftet med rapporten är att beskriva och analysera bemanningsbranschens utveckling och förutsättningar för de som arbetar i branschen och att presentera vilka frågor Unionen vill driva i branschen.

1) Bemanningsföretagens utveckling, Årsrapport 2006 - Antalet anställda beräknas utifrån genomsnittligt antal sysselsatta och antal uppdragstagare i medlemsföretagen. Därefter görs en uppräkning av antalet sysselsatta för att gälla hela branschen där medlemsföretagen antas står för 85 procent av marknaden.
2) Branschstatistik sammanställd av MM Partner
3) Poolia – VD presentation 24 mars 2007

Bemanningsbranschen har lägre organisationsgrad än äldre, etablerade branscher och ibland sämre löne- och arbetsvillkor. Unionen har drivit fram bättre branschvillkor och i ett internationellt perspektiv är villkoren relativt bra. Kollektivavtal har tecknats med de större företagen i branschen, men saknas hos många av de små. Vid de företag där Unionen har kollektivavtal är villkoren bättre än för branschen generellt.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 14-15 08-05-26 11.49.03

Vad är bemanningsbranschen?

Upphävt monopol skapade branschen

I Sverige infördes ett förbud mot vinstdrivande arbetsförmedling 1935 och förbudet kom att gälla även personaluthyrningsföretag. Motivet var att stärka ställningen för uthyrda personer i förhållande till förmedlare och uthyrningsföretag. Tanken var att arbetsförmedling i offentlig regi skulle skapa en mer neutral och jämbördig relation mellan arbetstagare och arbetsgivare. Trots detta förbud förekom personaluthyrning i form av sekreterarförmedlingar och skrivbyråer. På 1980-talet fanns cirka 20 företag med omkring 2 000 anställda. Först 1992 och 1993 liberaliserades lagstiftningen i två steg. Det statliga monopolet för arbetsförmedling avskaffades och det blev tillåtet för privata företag att hyra ut arbetskraft. Kraven på kundföretagen att inhyrning av personal endast fick vara en tillfällig lösning avskaffades också.

En viktig kvarstående reglering är att uthyrningsföretaget eller arbetsförmedlaren inte får ta betalt av den person som hyrs ut vid förmedling av arbete utan endast av företaget som hyr in arbetskraft. Bemanningsföretagen får inte heller kräva ersättning av den anställde om denne skulle övergå till anställning hos kundföretaget.

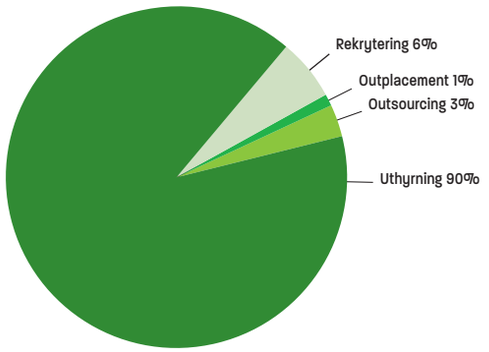
Ett fackligt dilemma

Expansionen av bemanningsbranschen har inte varit okontroversiell ur facklig synvinkel. Det finns både för- och nackdelar med branschens framväxt. Å ena sidan hyr kundföretagen in personal för att öka flexibiliteten istället för att anställa permanent. Eftersom villkoren i branschen ofta är sämre än hos kundföretagen flyttas därmed risk och osäkerhet i anställningen över från företagen till den enskilde individen. Å andra sidan verkar branschen som en inkörsport till arbetsmarknaden för stora grupper utan tidigare arbetslivserfarenhet, som ungdomar och invandrare. Den möjliggör också för företagen att hantera tillfälliga bemanningsbehov på ett effektivt sätt. Branschen finns för att stanna och det gäller därför att stärka de bemanningsanställdas ställning och se till att villkoren förbättras. Eftersom det är en ung bransch har det fackliga arbetet successivt växt fram och villkoren förbättrats i de företag som har kollektivavtal. Se vidare avsnittet ”Fackligt arbete har förbättrat villkoren i branschen”. Det finns dock fortfarande mer att göra, vilket behandlas i avsnittet ”Unionens politik för bemanningsbranschen”.

Personaluthyrning dominerar branschen

De fyra stora verksamhetsområdena för bemanningsbranschen är personaluthyrning, outsourcing, rekrytering och outplacement. Det dominerande området är dock uthyrning av personal, så kallade resurskonsulter. Personaluthyrning innebär att företaget hyr ut personal till andra organisationer över olika tidsperioder, men det är kunden som leder arbetet. Det kan röra sig om korta insatser på bara några timmar eller dagar, upp till uthyrningsperioder över flera år. Vanligen tar bemanningsföretaget betalt av kunden för den inhyrda personalen per timme. Personaluthyrning svarar för 90 procent[4] av bemanningsföretagens verksamhet. Vi kommer därför att fokusera på att belysa denna del av verksamheten i rapporten.

Verksamhetsområden bemanningsbranschen 2007



Källa: Bemanningsföretagen

4) Bemanningsföretagen och årsredovisningar för de större bemanningsföretagen

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 16-17 08-05-26 11.49.03

Konsult

En konsult är en specialist som genomför ett begränsat uppdrag i tid, ämne och förväntat resultat. En konsult används för en kompetens som företaget inte besitter. Konsulten har också helhetsansvar för sin tjänst och löser en hel arbetsuppgift, från ax till limpa. Uppdraget genomförs ofta i egna lokaler, med egna arbetsredskap, under egen arbetsledning och eget ansvar.

Resurskonsult

En resurskonsult eller uthyrd medarbetare används som extra eller tillfällig resurs i kundens ordinarie verksamhet för att kunna hantera arbetstoppar, vikariat eller att kunden inte besätter tjänster för att kunna uppfylla nyckeltal som reglerar antalet anställda. Resurskonsulten genomför oftast sitt uppdrag i kundens lokaler och under kundens arbetsledning.

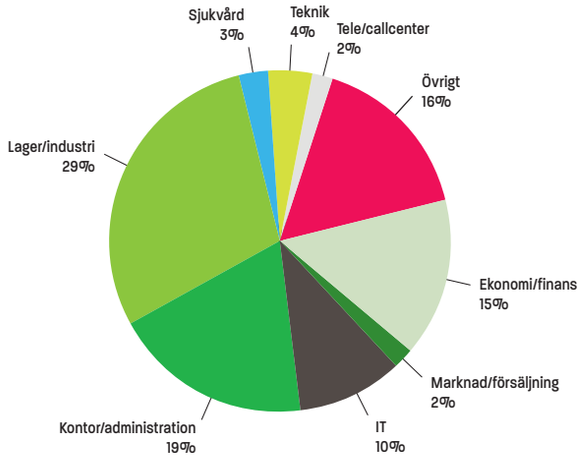
Källa: Bemanningsföretagen

Lager och industri är största yrkesområdet

Bemanningsföretagen hyr ut personal inom en mängd olika yrkesområden som lager och industri, kontor och administration, IT, ekonomi och finans, HR och lön, kundservice och vård. Det största området är lager och industri som svarade för nästan 30 procent av bemanningsmarknaden 2006[5]. Inom detta område hyr företagen ut både tjänstemän och arbetare. Det finns ingen uppgift om exakt hur denna fördelning ser ut. Andra stora yrkesområden är kontor och administration på nästan 20 procent, ekonomi och finans på 15 procent och IT på 10 procent. De områden som växer kraftigast är teknik samt lager och industri. De yrkesområden som Unionen organiserar svarade uppskattningvis för 60–70 procent av bemanningsmarknaden. Då har en tredjedel av området lager och industri räknats som tjänstemän och övrigt ej räknats med. Bemanningsföretagen uppskattar att 78 procent av bemanningsmarknaden utgörs av tjänstemän och 22 procent av arbetare[6].

Det innebär att 10–15 procent av tjänstemännen på bemanningsmarknaden skulle finnas utanför Unionens organisationsområde, vilket verkar rimligt mot bakgrund av uhyrning till bland annat sjukvårdssektorn och utbildningssektorn.

Yrkesområden bemanningsmarknaden 2006



Källa: Bemanningsföretagen

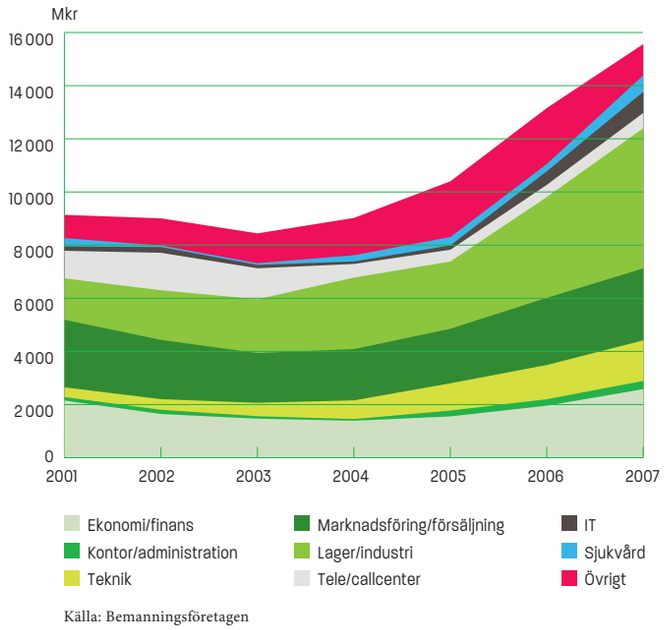
Utvecklingen för de olika yrkesområdena på bemanningsmarknaden har visat en ganska dramatisk svängning de senaste fem åren. Bemanning inom vårdområdet ökade kraftigt i början på 2000-talet och svarade 2002 för 16 procent av bemanningsmarknaden. I takt med att landstingen sökt andra lösningar för tillgodose personalbehovet har bemanning inom vården kraftigt minskat i omfattning och utgör i dagsläget strax under 5 procent av bemanningsmarknaden. De områden på bemanningsmarknaden som Unionen organiserar har däremot ökat i omfattning de senaste åren enligt den schabloniserade beräkning som beskrivits ovan. Ökningen beror främst på ökad uthyrning inom ekonomi och finans, IT, teknik och en återhämtning av området lager och industri.

5) Bemanningsföretagens utveckling – årsrapport 2006
6) Temporary agency work in an enlarged European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 18-19 08-05-26 11.49.04

Yrkesområden på bemanningsmarknaden

De yrkesområden Unionen organiserar svarar för cirka 60–70 procent av bemannings-marknaden



Källa: Bemanningsföretagen

Vid en genomgång av vilken typ av befattningar som företagen hyr ut personal till finns en stor bredd med allt från högst kvalificerade befattningar i form av olika chefsbefattningar till mindre kvalificerade tjänster, utan större kompetenskrav. Typen av befattningar spänner också över hela arbetsmarknaden, från sjukvårdspersonal inom offentlig sektor till bank- och finanspersonal och olika befattningar inom forsknings- och utvecklingsverksamhet.

Yrkesområde	Exempel på befattningar
Lager/industri	Montörer, truckförare, lagerarbetare, lagerchefer, produktionschefer, maskinoperatörer, chaufförer, tekniker, logistikchefer, logistiker, speditörer
Kontor/administration	Sekreterare, assistenter, receptionister, personalchefer, personaladministratörer, projektledare, kommunikatörer
Ekonomi/finans	Ekonomichefer, redovisningschefer, ekonomiassistenter, löneadministratörer, controllers, redovisningsekonomer, inköpare, privat- och företagsrådgivare, kredithandläggare, försäkringshandläggare, backofficepersonal
IT	IT-chefer, nätverkstekniker, PC-support, helpdeskpersonal, system-, databas- och webbadministratörer, systemutvecklare
Teknik	Ingenjörer, kvalitetskontrollanter, konstruktörer, kemister, laboratoriepersonal, kliniska prövningsledare, biomedicinska analytiker, processtekniker
Marknadsföring/ försäljning	Marknadschefer, marknadsassistenter, försäljningschefer, säljare, butikskontrollanter, mässvärdar, webbredaktörer
Callcenter	Telefonister, kundsupport, kundtjänst, besöksbokare, ordermottagare, telemarketing, marknadsundersökare
Sjukvård	Läkare, sjuksköterskor, undersköterskor, läkarsekreterare, mottagningspersonal
Övrigt	Ex bevakningspersonal, städare, lärare

Källor: Bemanningsföretagen och årsredovisningar Poolia, Proffice, Uniflex

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 20-21 08-05-26 11.49.05

Bemanningsbranschens struktur

Stor personalgenomströmning

Branschen sysselsatte runt 35 000 personer[7] och omsatte cirka 14 miljarder kronor i Sverige 2006. Dessa uppgifter utgår från Bemanningsföretagens statistik för medlemsföretagen. Baserat på statistik från SCB och Bolagsverket[8] uppgår medelantalet anställda i branschen 2006 till drygt 39 500 och branschens omsättning beräknas till 30–31 miljarder. Det verkar som Bemanningsföretagen underskattar branschvolymen för de företag som inte är medlemmar hos dem. SCB och Bolagsverkets statistik kan dock vara en överskattning. Det är inte säkert att alla företag i branschen är renodlade bemanningsföretag. Eftersom personalgenomströmningen är så stor är det intressant att förstå hur stort flödet genom branschen är. 2006 arbetade drygt 100 000 personer i ett bemanningsföretag någon gång under året[9].

Ett fåtal företag dominerar branschen

Branschen i Sverige har konsoliderats genom förvärv sedan mitten på 1990-talet. Huvudsakligen är det utländska företag som köpt upp svenskägda verksamheter. Konsolideringen har också skett genom att de större aktörerna har tagit marknadsandelar under den kraftiga tillväxten under 1990-talet.

De största aktörerna i den svenska bemanningsbranschen är Manpower, Adecco, Proffice och Poolia. Dessutom finns två stora statligt ägda företag, Lernia och Samhall, som är aktiva på bemanningsmarknaden. De fyra privatägda företagen beräknas ha en sammantagen marknadsandel på 70–75 procent, beroende på om Uniflex ses som en fristående aktör eller inte. Uniflex är en avknoppning från Poolia och har samma huvudägare som Poolia. Uppskattningen av företagens marknadsandelar baseras dock på Bemanningsföretagens uppgifter om bemanningsmarknadens storlek. Det verkar vara en underskattning av marknadsvolymen och därför en viss överskattning av de fyra största privata aktörernas marknadsdominans.

7) Bemanningsföretagens utveckling, Årsrapport 2006 – Antalet anställda beräknas uifrån genomsnittligt antal sysselsatta och antal uppdragstagare i medlemsföretagen. Därefter görs en uppräkning av antalet sysselsatta för att gälla hela branschen där medlemsföretagen antas står för 85 procent av marknaden.
8) Branschstatistik sammanställd av MM Partner
9) Poolia – VD presentation 24 mars 2007

Stora aktörer på den svenska bemanningsmarknaden

Företag	Anställda totalt	Anställda Sverige	Omsättning Mkr totalt	Omsättning Mkr Sverige
Manpower	2 000 000	11 000	129 552	5 400
Adecco	3 000 000	4 223	188 957	1 875
Proffice	6 520	3 122	2 851	1 657
Lernia – bemanning	5 000	5 000	904	904
Samhall – inbyggd verksamhet	4 560	4 560		
Poolia	2 047	1 148	1 221	690
Academic Work	1 013	1 013	532	532
Uniflex	1 432	1 432	526	526

Källa: Årsredovisningar och företagens hemsidor

Det finns också många små företag i branschen, med endast ett fåtal anställda. Dessa har ofta en specialinriktning eller är lokalt begränsade. Enligt SCBs statistik fanns det drygt 500 bemanningsföretag[10] år 2005. Branschuppgifter baserade på SCBs statistik och uppgifter från bolagsverket anger att det finns 1 500 bemanningsföretag 2006[11], cirka 1 000 av dessa företag har dock färre än 5 anställda. Drygt 430 av företagen är anslutna till bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen inom Almega. Branschen kan därför beskrivas både som dominerad av ett fåtal stora aktörer och fragmenterad med många småföretag. De mindre företagen står dock för en liten del av antalet sysselsatta i branschen. Över 70 procent av de anställda arbetar i företag med mer än 100 anställda och närmare 15 procent i företag med mellan 30–100 anställda. Det förekommer att bemanningsföretagen i sin tur anlitar egenföretagare som underkonsulter. Detta verkar dock vara mest utbrett inom IT-bemanning.

10) SCBs branschnyckeltal för SNI-kod 74502 Personaluthyrningsföretag.
11) MM Branschrapport för bemanningsföretag 2006.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 22-23 08-05-26 11.49.05

En relativt ny grupp av bemanningsföretag är företag som hyr ut personal från låglöneländer till betydligt lägre priser än svenska bemanningsföretag. Personalen får då betydligt lägre löner än enligt svenska avtal. Detta förekommer främst inom byggbranschen, men denna företeelse finns också inom sjukvårdssektorn vid inhyrning av läkare och sjuksköterskor. I framtiden kommer detta troligen att att dyka upp inom fler tjänstekategorier.

De största bemanningsföretagen i Sverige

Manpower

Manpower är det största bemanningsföretaget i Sverige. Företaget erbjuder tjänster inom personaluthyrning, outsourcing, rekrytering och omställning och finns representerat på ett 40-tal orter runt om i Sverige. Sedan 1996 ägs den svenska bemanningsverksamheten av det börsnoterade amerikanska bemanningsföretaget Manpower Inc, som finns i drygt 70 länder. Det är världens andra största bemanningsföretag. Manpower har sammanlagt 4 300 kontor och drygt 2 miljoner anställda. Företaget har växt genom att etablera kontor i en mängd länder. Sedan slutet på 1990-talet har den geografiska expansionen varit inriktad på bland annat på östra Europa. Manpower har också expanderat genom förvärv, främst av företag specialiserade på bemanning inom ett yrkesområde.

Poolia

Poolia är ett svenskt börsnoterat bemanningsföretag med en, stark huvudägare och grundare och har sitt ursprung i Ekonompoolen som startades 1989. Företaget fokuserar på personaluthyrning och rekrytering främst inom ekonomi, administration och IT. Poolia finns etablerad i de nordiska länderna, Tyskland och Storbritannien. Det är dock Storbritannien som svarar för huvuddelen av utlandsverksamheten.

Adecco

Adecco ägs av den schweiziska börsnoterade HR-koncernen Adecco SA med verksamhet i cirka 70 länder. Det är världens största bemanningskoncern, sett både till omsättning och antalet anställda. Företaget bildades 1996 genom samgåendet mellan schweiziska Adia och franska ECCO. Adecco har främst växt genom förvärv av generellt inriktade bemanningsföretag. I Sverige har Adecco cirka 50 kontor, spridda från norr till söder. Företaget har verksamhet inom personaluthyrning, rekrytering och outsourcing och är aktiva mot en mängd kompetensområden och branscher.

Proffice

Proffice är en svensk börsnoterad bemanningskoncern med verksamhet i de nordiska länderna, men företaget har sitt starkaste fäste på den svenska marknaden. Deras ambition är dock att stärka verksamheten i övriga nordiska länder. Företaget har sitt ursprung i en verksamhet som etablerades 1960 och tillhandahöll skrivbyråtjänster. Koncernen har idag verksamhet inom både bemanning, rekrytering och outplacement. Proffice har under det senaste året sålt sin callcenter- respektive outsourcingverksamhet och gör istället förvärv av specialiserade företag inom personaluthyrning, t ex telekom.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 24-25 08-05-26 11.49.06

Samhall och Lernia

De två statliga aktörerna som är verksamma inom den privata sektorn och säljer bemanningstjänster till företag, är Samhall och Lernia. Lernia har verksamhet inom både bemanning, kompetensförsörjning, utbildning, rehabilitering och omställning. Bemanningsverksamheten startade 1998 och företaget har idag cirka 5 000 resurskonsulter. De är inriktade på bemanning inom industri, teknik och logistik och har en stark ställning på marknaden inom detta segment. Företaget finns etablerat på 43 orter runt om i Sverige. Tidigare har fokus legat på uthyrning av yrkesarbetare, men det senaste året har de breddat bemanningstjänsterna till att också gälla tekniska tjänstemän. Tjänstemannuthyrningen står hittills för cirka 5 procent av omsättningen, men ska bli större. Merparten av kunderna finns bland små och medelstora företag, främst på mindre orter, men de har också större verkstadskoncerner som kunder.

Samhall har en omfattande bemanningsverksamhet inom ramen för uppdraget att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionshinder. Företaget hyr ut personal inom yrkesområden som lager och logistik, monterings- och förpackningsarbeten och vaktmästeri och receptionistarbeten. Bemanningen sker under personalledning och 2006 arbetade 4 560 personer i bemanningsuppdrag. Kunderna finns främst inom produktion och logistik. Företaget har verksamhet över hela landet.

Uniflex

Uniflex var tidigare en del av Poolia, men knoppades av 2004 och börsnoterades 2006. Uniflex är ett bemanningsföretag specialiserat på yrkesområdena industri- och lagerarbetare samt kontorspersonal och finns representerat på 30–40 orter i Sverige. Företaget bedriver ingen verksamhet utomlands. Deras strategi är att fokusera på kunder som upphandlar stora volymer och på sätt få skalfördelar och kunna hålla låga priser.

Academic Work

Academic Work är ett bemanningsföretag nischade mot att hyra ut universitets- och högskolestudenter och unga akademiker. Företaget har kontor i storstadsregionerna och några större regionala center med koppling till universitet eller högskola. Under 2007 har företaget också startat upp verksamhet i Oslo.

Källor: Årsredovisningar och företagens hemsidor, Dagens Industri 29 oktober 2007

Konsultförmedling vanlig inom IT-bemanning

De företag som nu beskrivits arbetar ganska brett inom bemanningsområdet eller är stora aktörer sett till antalet anställda. Det finns dock en viktig nisch inom Unionens organisationsområde där aktörerna inte är så stora jämfört med hela bemanningsbranschen, men där bemanningsföretagen ändå har en stark position inom sin nisch och det är IT-bemanning. Några av de större aktörerna inom IT-området är IT-Resurs, Elan och Poolia IT. Bemanningsföretagens kunder vill oftast ha hjälp med systemutveckling och projektledning. Inom IT-bemanning är därför gränsen mellan konsult och resurskonsult mer flytande.

Ett fenomen som är vanligt inom IT-bemanning är konsultförmedling. Det innebär att uppdrag förmedlas från kund till egenföretagare eller mindre konsultföretag mot att förmedlaren får en viss procentuell ersättning av uppdraget. Ofta ligger denna runt 10–15 procent av uppdragsersättningen. Ett exempel på ett företag som uteslutande arbetar med konsultförmedling är eWork. De har inga egna konsulter anställda, men samarbetar med 26 000 konsulter. Det framgår inte hur många av dessa som är enmansbolag respektive är anställda vid mindre konsultföretag. Slutsatsen är att bemanning inom IT-området har en större andel enmansbolag som arbetar som underkonsulter än bemanningsbranschen i stort.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 26-27 08-05-26 11.49.06

Bemanningsföretag inom it

Elan IT
En annan stor aktör inom IT-bemanning är Manpowers dotterbolag Elan IT, som är världens största konsult- och bemanningsföretag inom IT med kontor i 15 länder. De genomför bemanning och rekrytering inom bland annat projektledning, IT-ledning, systemutveckling, affärssystem, infrastruktur, användarsupport, databasadministration, kravhantering och IT-arkitektur. Företaget omsätter nära en miljard euro och har över 7 000 konsulter anställda. I Sverige har de cirka 900 anställda vid kontor i storstadsregionerna samt Växjö.

IT-Resurs
IT-Resurs är ett av de större bemanningsföretaget inom IT-området. De erbjuder tjänster inom bemanning, rekrytering, konsultförmedling och omställning och ingår i Resursgruppen. Hela koncernen omsätter cirka 300 miljoner kronor och har runt 800 anställda. Bemanningen inom IT är inriktad på IT-support, drift och infrastruktur och utför tjänster till en mängd branscher, men tyngpunkten ligger inom IT-sektorn. Företagets konsultförmedling går ut på att förmedla uppdrag och de samarbetar med cirka 600 fåmansbolag, de flesta enmansbolag, och ett hundratal konsultbolag.

Poolia IT
Poolia IT är ett bolag inom Pooliakoncernen som arbetar med resurskonsulting inom IT-sektorn. Poolia IT etablerades 1994 och har ett brett tjänsteutbud inom IT, allt från helpdesk-personal till IT-chefer och projektledare. Kärnverksamheten är koncentrerad till daglig IT-drift. Företaget har närmare 300 konsulter i Sverige samt ett stort nätverk av underkontrakterade konsulter.

Källor: Årsredovisningar och hemsidor

Få bemanningsanställda i Sverige i ett internationellt perspektiv

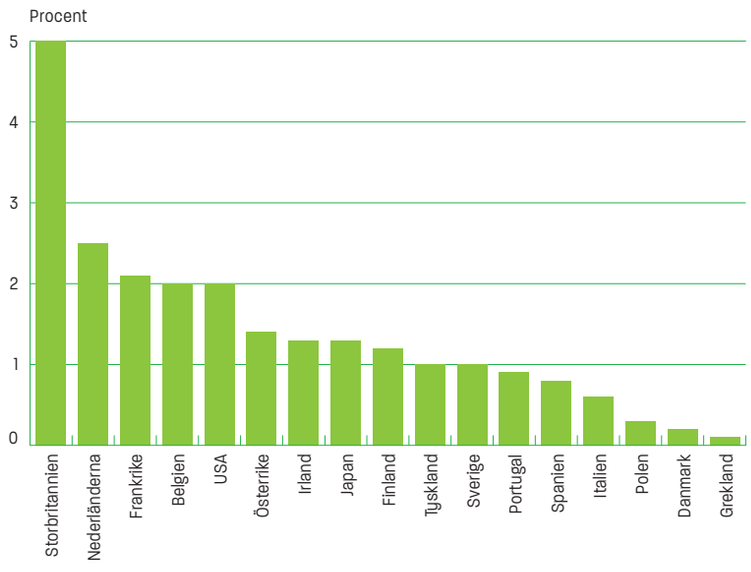
Bemanningsmarknaden i Sverige och även Norden är förhållandevis ung, eftersom restriktioner för privat arbetsförmedling avskaffades först 1993–94. Idag utgör de anställda inom bemanningsbranschen 0,8–1 procent[12] av den svenska arbetskraften. Branschen talar själva om den så kallade penetrationsgraden, det vill säga antal sysselsatta i bemanningsbranschen i relation till den totala arbetskraften. Uppskattningar av penetrationsgraden varierar betydligt mellan olika bedömare bland annat beroende på olika definition av bemanningsanställda. I ett internationellt perspektiv är penetrationsgraden på den svenska marknaden låg. I Norden varierar andelen mellan 0,5–1 procent. Branschföreträdare talar därför om att potentialen för marknadstillväxt i de nordiska länderna är betydande då penetrationsgraden kommer att öka, med en kraftig marknadstillväxt och ökning av antalet sysselsatta i branschen som följd. Bemanningsbranschens gemensamma mål på den svenska marknaden är att uppnå en penetrationsgrad på 3 procent 2010[13].

Mogna marknader som USA, Storbritannien, Frankrike och Beneluxländerna, som inte haft restriktioner mot privat arbetsförmedling, har en högre penetrationsgrad än marknader som avreglerats i ett senare skede. För stora delar av Europa är bemanningstjänster en relativt ny företeelse då branschen avreglerades först under 1990-talet. I USA uppgår penetrationsgraden till 2 procent och i Europa arbetar i snitt 1,7–2,5 procent[14] av arbetskraften i bemanningsföretag. Nederländerna och Storbritannien är de marknader som har den högsta andelen av arbetskraften sysselsatta inom bemanningsbranschen, 2,5–5 procent. Den höga penetrationsgraden i Storbritannien kan till del förklaras av att branschstatistiken innefattar både bemanning och rekrytering. I Nederländerna förklaras den höga penetrationsgraden av en tidig acceptans av bemanningsbranschen från myndigheter och arbetsmarknadens parter och marknaden har därför vuxit kraftigt.

12) Bemanningsföretagen och CIETT
13) Bemanningsföretagen
14) Årsredovisning Poolia 2006 och Proffice 2006

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 28-29 08-05-26 11.49.07

Penetrationsgrad bemanningsmarknaden



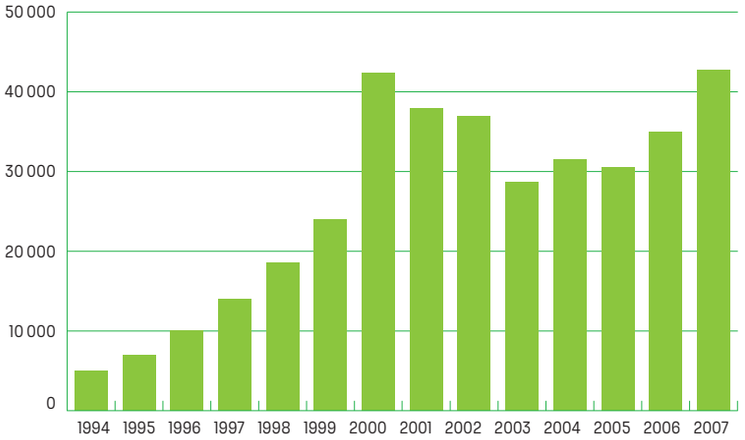
Källa: CIETT – International Confederation of Private Employment Agencies

Bemanningsbranschens utveckling

Kraftig marknadstillväxt

Bemanningsmarknaden har växt kraftigt de senaste 15 åren både räknat i antal anställda och omsättning. Under 1990-talet fördubblade de större aktörerna sin omsättning årligen. 1994 hade branschen endast cirka 5 000 anställda. Bemanningsbranschen hade en topp år 2000, när 42 300 personer arbetade i branschen. Då omsatte branschen cirka 8 miljarder kronor. När lågkonjunkturen kom 2001–2004 sjönk volymerna kraftigt, speciellt inom uthyrning till IT- och telekomsektorn. Många mindre bemanningsföretag gick därför i konkurs. Bemanningstjänsterna inom denna sektor har inte återgått till de höga volymer som var innan lågkonjunkturen. Det är först 2005 och 2006 som marknaden för bemanningstjänster i sin helhet har återhämtat sig och åter visat tillväxt. År 2006 växte marknaden för bemanningstjänster betydligt mer än antalet årsanställda i branschen, vilket förklaras av att branschen sannolikt hade viss överkapacitet 2005. År 2007 har branschen fortsatt att växa kraftigt med en tillväxt på cirka 20 procent i både försäljningsvolym och antal anställda.

Årsanställda i bemanningsbranschen



Källa: Bemanningsföretagens utveckling

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 30-31 08-05-26 11.49.07

Den finns en underliggande strukturell tillväxt i bemanningsbranschen, men volymen för bemanningstjänster påverkas också starkt av konjunktursvängningar. Det finns en studie i Nederländerna som visar att ekonomisk tillväxt i ekonomin får en femfaldig utväxling på bemanningsbranschen[15]. Frågan är om detta samband är giltigt för den svenska bemanningsmarknaden, som har en lägre penetrationsgrad än många andra europeiska länder och andra arbetsvillkor för de anställda i branschen.

Hur bemanningsmarknadens tillväxt och penetrationsgrad ser ut framöver i Sverige beror därför både på den allmänna tillväxten i ekonomin och i vilken utsträckning kunderna vill öka flexibiliteten.

15) Studie gjord av nederländska investmentbanken ING Wholesale Banking

Branschen i hög- och lågkonjunktur

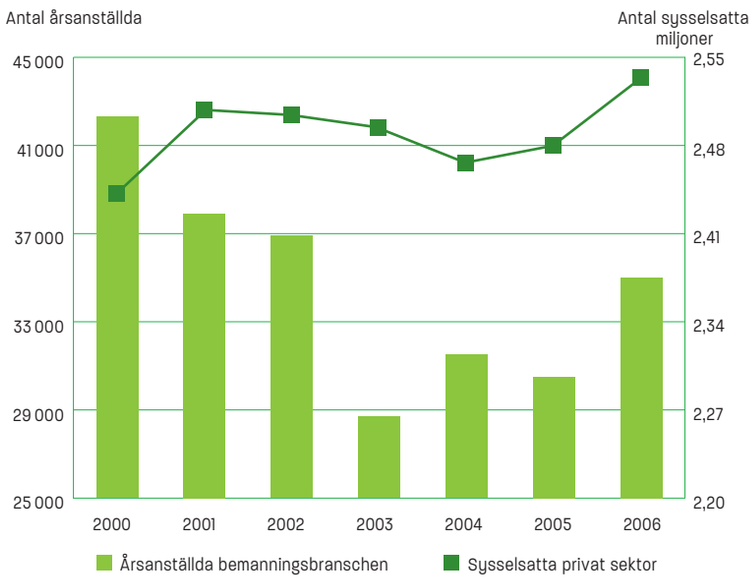
Kunderna efterfrågar bemanningstjänster för att de ska få ökad flexibilitet i sin verksamhet och kunna anpassa bemanningen efter konjunktursvängningar. Kundföretagen för därmed över ansvaret för att hantera konjunktursvängningar till bemanningsföretagen och de bemanningsanställda. Det är därför avgörande för de anställdas anställningstrygghet hur branschen påverkas vid konjunktursvängningar och hur bemanningsföretagen agerar för att kunna möta svängningarna i efterfrågan.

Vid låg eller ingen tillväxt i ekonomin så krymper marknaden för bemanningstjänster. Vid en sämre konjunktur upplever många av kundföretagen övertalighet och de har därför ett mindre behov av att ta in tillfällig arbetskraft utifrån. Lågkonjunkturen i början på 2000-talet slog igenom kraftigt på bemanningsmarknaden där antalet årsanställda sjönk med drygt 10 procent 2001 för att fortsätta att minska med 3 procent 2002 och ytterligare 22 procent 2003. Sammantaget sjönk antalet årsanställda med 35 procent under tre år. Jämför med hur lågkonjunkturen påverkade sysselsättningen inom det privata näringslivet, är svängningen för samtliga privatanställda inte alls lika stor. Sammantaget sjönk sysselsättningen i denna sektor med knappt 2 procent 2002–2004. Konjunktursvängningarna slår också igenom snabbare inom bemanningsbranschen, som kände av nedgången redan 2001, medan sysselsättningen i hela näringslivet sjönk först 2002. Bemanningsbranschen upplevde bland annat en starkt minskad efterfrågan på inhyrd personal från telekomsektorn.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 32-33 08-05-26 11.49.08

Konjunktursvängningingarna är större i bemanningsbranschen än för arbetskraften i privat sektor

Konjunktursvängning i bemanningsbranschen



Källa: Bemanningsföretagens utveckling 2006, SCB – Arbetskraftsundersökningen (AKU) – tidsseriebrott 2004–2005 där svenska sysselsatta utomlands ingår med i snitt 30 000 per månad från 2005

Bemanningsföretagen hanterade personalminskningar i konjunkturnedgången på olika sätt. Det är svårt att få fram någon offentlig information om detta i årsredovisningar eller pressmeddelanden, vilket är lite förvånande. I andra branscher brukar företagen utförligt informera om stora personalförändringar. En orsak kan vara att det finns en ovilja hos bemanningsföretagen att säga upp personal eller i alla fall att gå ut med detta offentligt. Företagens rykte som arbetsgivare står på spel för att kunna attrahera och rekrytera ny personal, så kallad employer branding. Det förekom varsel och uppsägningar, men de var inte så stora. En hög personalomsättning gjorde att anpassningen i stor utsträckning kunde ske via naturliga avgångar. En del bemanningsföretag minskade den administrativa personalen och försökte behålla så många resurskonsulter som möjligt, medan andra bolag i första hand minskade antalet resurskonsulter.

Bemanningsföretagen arbetar nu med att minska konjunkturkänsligheten genom att bredda kundstocken till fler företag och fler branscher. Många kunder har också en så stor andel resurskonsulter idag att de inte kan gör sig av med alla under en lågkonjunktur, för då klarar de inte att driva verksamheten. Frågan är därför om nedgången i bemaningsbranschen blir lika stor i nästa lågkonjunktur.

Konjunktursvängningarna skiftar också mellan olika yrkesgrupper. För yrkesområden som är inriktade mot de mindre kvalificerade befattningarna som industri- och lagerpersonal, är konjunktursvängningarna större än för mer kvalificerade yrkesgrupper, som ekonomer.

En lågkonjunktur har negativa effekter på bemanningsmarknaden, men under en högkonjunktur är det heller inte riktigt bra för bemanningföretagen. Flest bemanningsuppdrag är det vid en förändring i konjunkturen, upp- eller nedgång. Branschen lever på rörlighet på arbetsmarknaden. Se vidare under avsnittet kunder.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 34-35 08-05-26 11.49.09

Kunderna små och medelstora företag expanderar

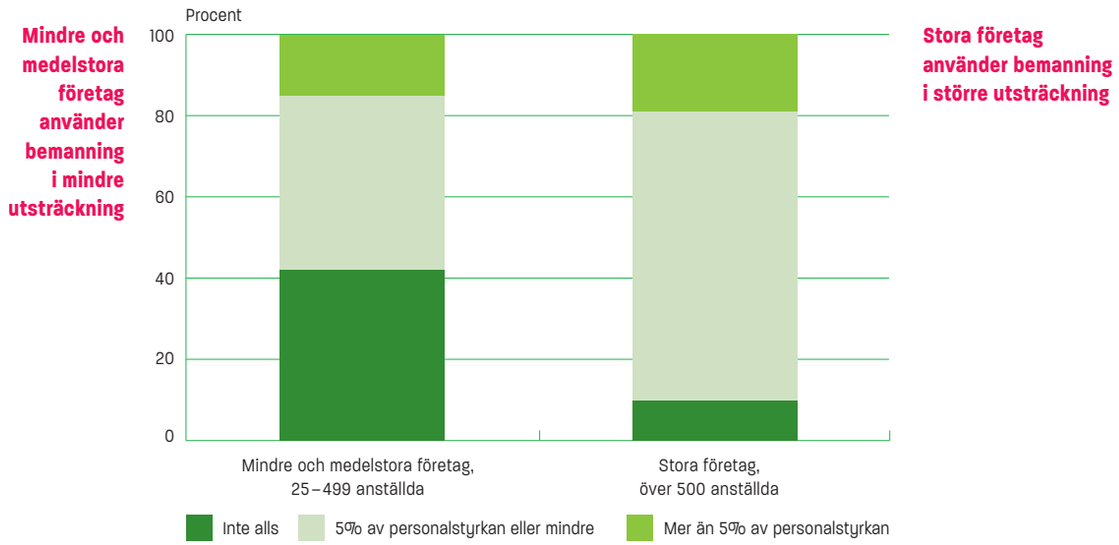
Bemanningsföretagens kunder finns i både offentlig och privat sektor och i en mängd branscher. Bemanningstjänsterna täcker därmed in stora delar av svensk arbetsmarknad. Det finns dock flera branscher som hittills inte anlitat bemanningsföretag i någon större utsträckning, såsom dagligvaruhandeln och restaurangbranschen.

Användningen av bemanningstjänster är utbredd bland de stora företagen. Enligt Teknikföretagens undersökning[16] hyr nio av tio storföretag in personal från bemanningsföretag. Med storföretag menas då företag med mer än 500 anställda. Exempel på större kunder som anlitar bemanningsföretag är Ericsson, IBM, AstraZeneca, Teliasonera, Coor Service Management, Riksbyggen och Swedbank.

I dagsläget är det cirka 60 procent av de små och medelstora teknikföretagen som hyr in resurskonsulter. Det blir dock allt vanligare att även små och medelstora företag hyr in personal. Efterfrågan från de mindre och medelstora kundföretagen ökar därför snabbare än efterfrågan från de större företagen. Enligt Teknikföretagens undersökning är det dock främst de större företagen som kommer att öka inhyrningen av personal. Detta förhållande gäller kunder i teknikbranschen, medan sett till hela bemanningsmarknaden väntas segmentet små och medelstora kundföretag öka. Denna ökning kan därför antas ske till stor del i tjänstesektorn. En del av branschens snabba expansion under 1990-talet förklaras av att tjänstesektorn i större omfattning började anlita bemanningsföretag. Det är nu tydligt att tjänsteföretagen ökar sin efterfrågan på bemanningstjänster i större utsträckning än de rena industriföretagen.

16) Teknikföretag och bemanningsföretag 2006

Användning av bemanningsföretag



Källa: Teknikföretag och bemanningsföretag 2006

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 36-37 08-05-26 11.49.09

Kunder vill ha flexibilitet

Tillväxten för bemanningstjänster drivs av att kunderna renodlar och effektiviserar sina verksamheter för att möta den ökande konkurrensen i globaliseringens fotspår. Företagen vill öka flexibiliteten och detta leder till ökad efterfrågan på inhyrd arbetskraft för att kunna möta arbetstoppar och konjunkturförändringar. Det blir också allt vanligare att företag, för att få större flexibilitet, väljer att ständigt täcka in delar av sitt personalbehov med hjälp av inhyrda resurskonsulter.

Användningen av resurskonsulter bland industri- och teknikföretagen är utbredd och att anledningen till detta är önskan om en ökad flexibilitet i bemanningen hos kundföretagen. De konkreta skälen till att kundföretag hyr in personal kan se lite olika ut:

- Behov av att kapa en kortare eller längre arbetstopp.
- En resurskonsult hyrs in som ersättare i samband med föräldra- eller tjänstledighet.
- Bemanning av ett tidsbegränsat projekt.
- Outsourcing eller offshoring av verksamhet kommer att ske inom snar framtid och därför besätts inte tjänster.
- Kommande rationaliseringar och omorganisationer gör att det är anställningsstopp.
- Delar av den personal som behövs för att driva den löpande verksamheten hyrs in istället för att vara anställd hos kundföretaget. Detta kallas strategisk inhyrning och medför att personalstyrkan snabbare kan anpassas till konjunktursvängningarna.
- En resurskonsult hyrs in som ett nytt sätt att provanställa.
- Resurser, kunskap och kontakter brister för att nå en framgångsrik rekrytering, och företagen väljer därför att överlåta det till experter som rekryterar och hyr in personal.

Undersökningar om omfattning av och motiv för bemanningstjänster

Teknikföretagen anger att 4,6 procent eller 11 000 av de anställda i teknikföretag utgörs av inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag[17], det vill säga resurskonsulter. Observera att konsulter inte ingår i denna siffra. Cirka 60 procent av teknikföretagen använder sig således av bemanningsföretag. Huvudanledningen att använda inhyrda i teknikföretagen är att jämna ut tillfälliga kapacitetsvariationer hos 84 procent av företagen, medan 16 procent av företagen anlitar resurskonsulter som en mer permanent lösning.

Enligt Unionens undersökning använder i stort sett samtliga industriföretag sig av konsulttjänster idag, men det varierar i omfattning mellan företagen[18]. I en fjärdedel av företagen är andelen konsulter i förhållande till anställda 10 procent eller mer och i några fall överstiger andelen konsulter 30 procent. Det gäller då både konsulter och resurskonsulter, men bemanningsföretagen är ju främst inriktade på att hyra ut resurskonsulter. Motivet till att hyra in en konsult ger dock en fingervisning om vilken typ av konsult det rör sig om. Drygt hälften av företagen i Unionens undersökning uppger att ett vanligt motiv är att avlasta personalen vid arbetstoppar och över 40 procent uppger att konsulter används till att fylla vakanser som inte tillsatts. En tredjedel av företagen anlitar konsulter för att uppfylla så kallad headcount, det vill säga att antalet fast anställda inte får överstiga ett visst antal personer. Avdelningschefer och linjechefer får inte anställa tillräckligt med personal och blir tvungna att lösa personalbristen genom att hyra in resurskonsulter. Inom en del företag finns det dessutom en så kallad tre månaders gräns. Det innebär att man inte behöver visa eller anmäla användning av inhyrd personal vid kontraktstid under tre månader. De inhyrda kontrakteras då för endast 3 månader i taget, även om behovet är långvarigt.

Källor: Teknikföretagen och Unionen

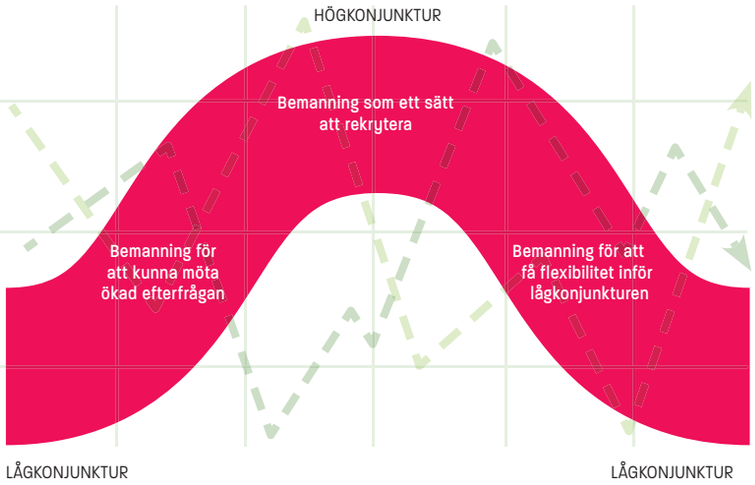
17) Teknikföretag och bemanningsföretag, 2006
18) Sifs industribarometer juni 2007

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 38-39 08-05-26 11.49.10

Konjunkturcykeln styr motiv till inhyrning

Anledningarna till att kundföretagen hyr in personal via bemanningsföretag skiljer sig också sett över en konjunkturcykel. När konjunkturen är på väg upp är det ett snabbt sätt att få in arbetskraft för att kunna möta en ökad efterfrågan. Under högkonjunkturen är inhyrningen ett sätt att rekrytera och används som en form av provanställning. Vid en konjunkturnedgång besätts ofta inte tjänster hos kundföretagen som förberedelse för övertalighet. Vid neddragning av antalet anställda är det resurskonsulterna som får gå först. Enligt bemanningsföretagen har dock många kundföretag idag så stor andel inhyrda att de inte kan göra sig av med alla vid en konjunkturnedgång, dvs de kan inte hantera grundkapaciteten i verksamheten med egen personal. I dessa företag kan andelen resurskonsulter uppgå till hela 20 procent.

Kundernas sätt att använda bemanningstjänster under konjunkturcykeln



16) Teknikföretag och bemanningsföretag 2006

Matchningsprocessen avgörande för konkurrensförmågan

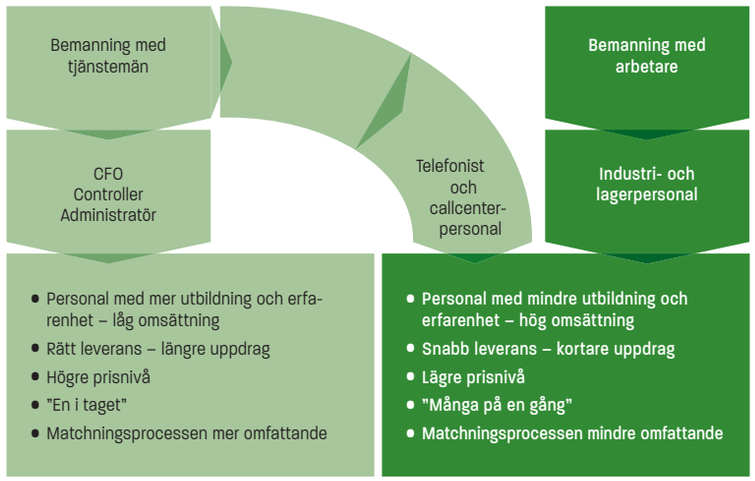
Bemanningsföretagen har väl utarbetade rutiner och metoder för matchningsprocessen. Säljaren eller konsultchefen gör en kravspecifikation för resurskonsulten tillsammans med kunden. Den innehåller behovsspecifikation, företagsprofil och tjänstebeskrivning. Det gäller att prioritera och sätta rimliga krav, att få fram de avgörande delarna. Det är här som mycket av bemanningsföretagens unika kunskap kommer fram. Det gäller också att bemanningsföretaget och kunden är överens om kravlistan. När kravprofilen är upprättad sätts ett pris av konsultchefen eller säljaren. Priset sätts utifrån lönenivån för resurskonsulten plus ett påslag. Med kravprofilen som utgångspunkt söker konsultchefen efter lämpliga resurskonsulter. Matchningsprocessen mellan tillgängliga resurskonsulter och kravspecifikationen utgör bemanningsföretagens kärnkompetens och är avgörande för konkurrensförmågan på bemanningsmarknaden. Det gäller i denna bedömning att få in rätt person på rätt plats och processen ska ta så kort tid som möjligt. I normalfallet kan en resurskonsult presenteras för kunden inom 1–2 dagar av de större bemanningsföretagen. För mindre bemanningsföretag kan det gå betydligt snabbare. Under högkonjunkturen råder det dock stor personalbrist inom vissa yrkesgrupper och då kan det ta upp till en eller två veckor. Uppdraget startar när kunden och bemanningsföretaget är överens. Efter avslutat uppdrag görs en uppföljning och utvärdering av uppdraget.

Uthyrnings- och upphandlingsprocess för bemanningstjänster

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 40-41 08-05-26 11.49.10

Affärslogiken skiljer också mellan bemanning av tjänstemän respektive arbetare, där tjänstemän och mer kvalificerade befattningar hanteras individuellt med en mer ingående matchningprocess. Bemanning av arbetare sker ofta för en hel grupp och matchningsprocessen är mindre omfattande. Det här förfarandet gäller ofta också för tjänstemän med kort upplärningstid som telefonister och callcenterpersonal. Se bilden nedan.

Affärslogik för tjänstemån respektive arbetare



Upphandlingen sköts av inköpsavdelningen

Själva upphandlingsprocessen och vem det är hos kunden som handlar upp har förändrats de senaste fem åren. Det har gått från lokal upphandling till att man nu vill göra landsomfattande, koncerngemensam upphandling med ramavtal för hela kundens bemanningsbehov med nordiska eller globala aktörer. Inköp av bemanningstjänster har lagts över på inköpsavdelningen och de globala företagen vill ha en eller två globala leverantörer av bemanningstjänster för alla marknader. Nu har det svängt tillbaka lite och de upphandlar bemanningstjänster också av lokala bemanningsföretag. De stora företagen har idag ofta 2–4 bemanningsleverantörer. Den centrala inköpsavdelningen tecknar ett ramavtal på 1–2 år med flera leverantörer. Chefer i olika operativa befattningar kan sedan avropa tjänsten lokalt. Inköpsavdelningen behandlar inköp av bemanningstjänster som vilken annan leverantör som helst. Kraven på kostnadseffektivitet och konkurrenskraftiga priser har därmed ökat. Bemanningsföretagen har då också fått förändra sig från att vara ordermottagare till säljande organisationer.

Konsekvenser av centrala inköp av bemanningstjänster

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 42-43 08-05-26 11.49.11

Tidigare fanns ofta HR-representanter med i själva upphandlingsprocessen, och då fanns arbetsrätts- och kompetensperspektivet med vid inhyrning av personal. Idag sköter ofta inköpschefen hela upphandlingen med bemanningsföretaget och priset blir det enda avgörande. Inköpsavdelningarna försöker behandla inköp av bemanningstjänster som vilken vara som helst, där priset ska pressas med 10 procent per år. Det blir problematiskt för bemanningsföretagen som behöver utrymme för löneökningar varje år. Avvägningen mellan pris och värde i upphandlingen är komplex, vilket gör det svårt att få betalt för kompetens. Bemanningsföretagen vill helst nå brukaren av tjänsten, eftersom denna person kan bedöma värdet av tjänsten och kompetensen. Brukaren är den som avropar bemanningstjänsten, ofta en linje- eller platschef, som upphandlats centralt av inköpsavdelningen. Hos mindre och medelstora kunder är det VD, produktionschef eller HR-chef som handlar upp bemanningstjänsterna.

När det gäller inhyrd personal måste arbetsgivaren förhandla med de lokala fackliga organisationerna innan företaget kan ta in ett bemanningsföretag enligt MBL.

> ***Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagare hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.***
>
> **MBL 38 §**

Nöjd kundgaranti – ett sätt att konkurrera

För att komma runt att tjänsten bara upphandlas på pris söker bemanningsföretagen därför nya konkurrensfördelar som till exempel nöjd kundgaranti. Garantin går ut på att kunden kan reklamera konsulten om denne inte är nöjd. Alla de större bemanningsföretagen arbetar idag med nöjd kundgaranti. En del kunder försöker missbruka detta och reklamerar trots fullgott arbete för att slippa betala eller använder sig av garantin i diskrimineringssyfte vid exempelvis graviditet. Ett exempel på klagomål kan vara otillräcklig kompetens. Att kunden inte är nöjd beror dock sällan på konsulten, utan på att det varit fel i kravspecifikationen eller att resurskonsulten fått gå ut på uppdrag trots bristande kompetens. Ibland chansar bemanningsföretagen och bokar ut resurskonsulter för att slippa betala garantilön. Bemanningsföretagen kan också vara otydliga mot konsulterna om huruvida de kan tacka nej till uppdrag på grund av bristande kompetens. Nöjd kundgarantin kan slå tillbaka på den enskilde anställde om konsulten inte omedelbart får ett nytt uppdrag. Konsulten blir då indirekt bestraffad genom att inte få full lön, trots att hon eller han inte gjort något fel.

Uppdragslängden ökar genom permanent bemanning

Det är mycket som tyder på att uppdragstiden inom bemanning ökar och kommer att öka. Idag är det inte ovanligt med uppdrag längre än 12 månader. Vid en undersökning bland Unionens medlemmar visade sig att nästan 60 procent hade haft 1–2 uppdrag under den senaste 12 månaders perioden och under 10 procent hade haft 10 eller fler uppdrag[19]. För Proffice var 15 procent av uppdragen 1998 kortare än en månad och mer än hälften av uppdragen hade uppdragstid över tre månader 2006. Att uppdragstiden ökar är ett resultat av att kunderna använder bemanningsföretagen för mer permanent bemanning och inte bara tillfälliga arbetstoppar.

19) Betydelsen av ekonomi och emotioner för uthyrningspersonalen strävan efter ett permanent arbete.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 44-45 08-05-26 11.49.11

Personalkostnader väger tungt

Den största kostnaden i bemanningsföretagen utgörs av lönekostnader tillsammans med arbetsgivaravgifter. Dessa kostnader svarar i snitt för cirka 85 procent av kostnaderna i bemanningsföretagen. Övriga personalkostnader, där bland annat utbildning ingår, står för cirka 5 procent och övriga kostnader för resterande 10 procent. Det finns ett tryck från bemanningsföretagen att öka andelen rörliga kostnader för att bättre kunna parera svängningar i efterfrågan och de har infört delvis rörliga lönesystem för både resurskonsulter och så kallad innepersonal. Cirka 90 procent av bemanningsföretagens anställda är resurskonsulter som hyrs ut till kunderna under kortare eller längre perioder. Resterande 10 procent är innepersonalen som svarar för försäljning, uppföljning, kundkontakter och administration.

Kostnadsstruktur bemanningsföretag

Källa: Årsredovisning 2006 för Proffice, Poolia, Uniflex, Adecco och årsredovising 2005 för Manpower

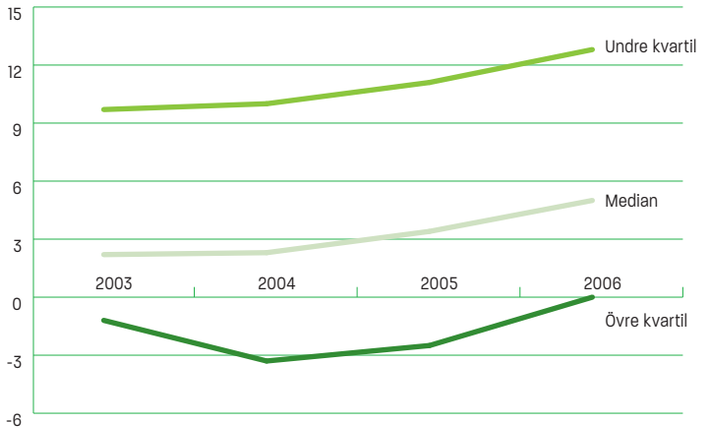
Stor variation i lönsamheten

Lönsamheten i branschen är starkt konjunkturberoende och bemanningsföretagen har visat en stigande trend i takt med att konjunkturen har förbättrats. En hög utbokning för konsulterna är avgörande för lönsamheten, då den största delen av kostnaderna består av fasta personalkostnader. Det är stor spännvidd i lönsamheten mellan de bästa och sämsta företagen i branschen, vilket framgår av diagrammet nedan. Många företag har en rörelsemarginal på över 10 procent, medan andra går med förlust. Rörelsemarginalen är resultatet efter avskrivningar i relation till företagets omsättning. Medianen för rörelsemarginalen ligger dock på endast 2–3 procent. Om rörelsemarginalen för olika storlek på bemanningsföretag analyseras, framgår att lönsamheten är lägst i företag med mellan 10–29 anställda och sedan ökar i gruppen med 30–99 anställda. Bäst lönsamhet har gruppen med över 100 anställda.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 46-47 08-05-26 11.49.12

God rörelsemarginal i de bästa bemanningsföretagen

Rörelsemarginal – bemanningsföretag



Källa: SCB Branschnyckeltal för personaluthyrningsföretag 2003–2006
Medianen betraktas som ett normalt värde för branschen och innebär att hälften av företagen har lägre värde och hälften ett högre värde än medianvärdet. Den undre kvartilen visar att en fjärdedel av företagen har lägre värde än detta och den övre kvartilen att var fjärde företag har högre värde än detta.
Rörelsemarginalen är resultatet efter avskrivningar i relation till företagets omsättning

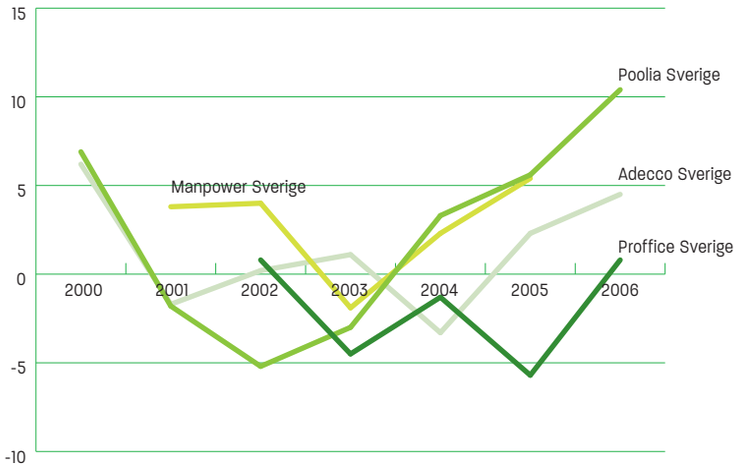
Tyvärr finns SCB:s statistik inte tillgänglig före 2003, då branschen började särredovisas med en egen SNI-kod. Det är därför svårt att få en uppfattning om hur lönsamheten i branschen som helhet har utvecklats över en konjunkturcykel. Istället analyseras enskilda aktörer.

De fyra största bemanningsföretagen i Sverige visar alla stora svängningar i resultaten under konjunkturcykeln. Rörelsemarginalen under högkonjunktur verkar ligga mellan 6–10 procent. Poolia som har en stor andel uthyrning av kvalificerade tjänster har en hög lönsamhet. Under lågkonjunkturen gick flera av bolagen med förlust. Manpower utmärker sig som det företag som verkar ha minst svängningar i resultatet över konjunkturcykeln. Flera av företagen talar om en målsättning för rörelsemarginalen på 5–6 procent över en konjunkturcykel.

I dagsläget är det vad branschen kan nå upp till under en högkonjunktur, och lönsamheten måste därför förbättras om målen ska nås. Företagen arbetar med att förbättra lönsamheten genom att gå in på nya tjänsteområden, framhäva kompetens och mervärde för kunden för att komma bort från prisfokusering och förbättra effektiviteten i system och processer. Bemanningsbranschen är en lågmarginalbransch sett över en konjunkturcykel, med undantag för en del företag som är inriktade mot en nisch på marknaden. De stora bemanningsföretagen har en rörelsemarginal på 2–4 procent globalt, vilket inte är speciellt högt. I Sverige verkar dock lönsamheten ligga högre.

Rörelsemarginal för fyra största bemanningsföretagen

Stora svängningar i lönsamheten för de största bemanningsföretagen



Källa: Årsredovisningar
Rörelsemarginalen är resultatet efter avskrivningar i relation till företagets omsättning

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 48-49 08-05-26 11.49.12

Flera av bemanningsföretagen har löpande kostnadsbesparingsprojekt som går ut på att minska omkostnader som hyror eller administration. Detta är dock en ganska liten del av den totala kostnadsmassan. Genom att personalkostnaderna utgör en så stor del av de totala kostnaderna är det svårt att göra stora kostnadsbesparingar i en lågkonjunktur utan att personalstyrkan påverkas.

Branschen använder inte begreppet beläggningsgrad, som är vanligt i konsultbranschen och har en stor betydelse för lönsamheten. Istället används begreppet garantilön i procent av omsättningen, det vill säga kostnader för lön som betalas ut till anställda som inte har uppdrag. Det visar i vilken grad resurskonsulterna har varit utbokade. Ibland används också begreppet utbokningsgrad. Nu under högkonjunkturen utgör kostnaderna för garantilöner endast någon eller några procent av omsättningen, medan den under lågkonjunkturen kan öka till närmare 10 procent av omsättningen.

Stark prispress genom låga inträdesbarriärer

Branschen talar om en stark prispress från kunderna, som tidigare främst såg till kompetens i upphandlingsprocessen och nu är mer inriktade på pris. De låga inträdesbarriärerna, det vill säga att det är enkelt för nya företag att etablera sig i branschen, har bidragit till pressade priser. Konkurrensen i branschen har hårdnat under högkonjunkturen, genom att ett stort antal små bemanningsföretag har etablerat sig på marknaden. Många av dem är ensamföretagare eller har ett fåtal anställda. En hel del av dessa företag brukar lämna marknaden när det blir lågkonjunktur.

Konkurrensfaktorerna ser lite olika ut för olika yrkesområden och kvalifikationsnivå. Inom industri, lager och kontor är det ofta viktigt att snabbt få personal på plats till en låg kostnad, medan kvalificerade bemanningstjänster upphandlas styckvis och har något högre marginaler. Det är svårt att få betalt för kompetens, men trots det inriktar sig företagen mot högkvalificerade bemanningstjänster. Marginalerna inom dessa yrkesområden är trots allt bättre än för mindre kvalificerade tjänster. Generellt gäller att längre uppdrag är mer lönsamma än kortare då den administrativa hanteringen per utdebiterbar timme blir mindre.

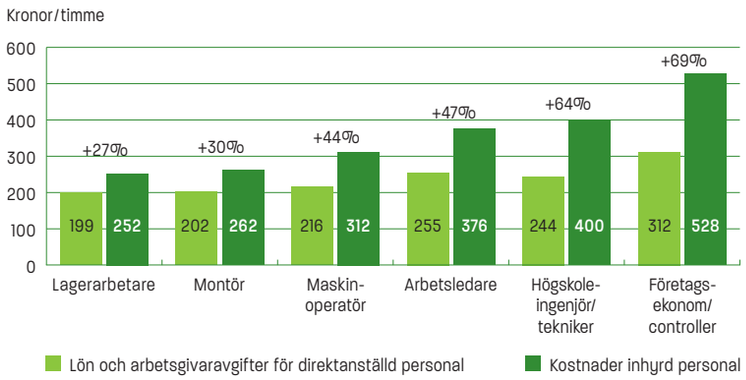
UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 50-51 08-05-26 11.49.14

Högst påslag för kvalificerade tjänster

Det är mellan 25 och i vissa fall upp till 100 procent[20] dyrare att hyra in arbetskraft jämfört med att anställa direkt, beroende på hur kvalificerad tjänsten är. Ju mer kvalificerad tjänst ju dyrare att hyra in. Påslaget vid inhyrning av arbetare verkar uppgå till 25–50 procent, medan påslaget för tjänstmän ligger på 50–100 procent. Det stämmer väl med hur lönsamheten i olika uppdrag ser ut. Bruttomarginalen, det vill säga marginalen i uppdragen före omkostnader, är hög för ekonomer, IT och teknik, medan den är lägre för industri- och logistikpersonal. Omkostnaderna kan dock vara lägre för industripersonal, då tjänsterna ofta upphandlas för en grupp istället för individuellt.

Högst påslag och bäst lönsamhet har bemanningsföretagen för yrkeskategorier som är svårrekryterade, exempelvis IT-personal och läkare. Att kundföretagen ändå väljer att hyra in istället för att anställda direkt beror på att de då slipper en del indirekta kostnader som exempelvis rekrytering.

Personalkostnader olika yrkesgrupper för direktanställd respektive inhyrd personal



Källa: Teknikföretag och bemanningsföretag, 2006

20) Teknikföretag och bemanningsföretag, 2006

Globala bemanningsgeneralister dominerar

De större aktörerna i bemanningsbranschen går att dela in i fyra huvudgrupper baserat på om de har generell eller specialiserad verksamhetsinriktning och geografisk spridning. De fyra grupperna har olika strategier, men också en del gemensamt.

Bemanningsföretagens strategier

	Global marknadsnärvaro	Regional marknadsnärvaro
Generell verksamhetsinriktning	Global generalist ex Manpower, Adecco	Regional generalist ex Proffice
Specialiserad verksamhetsinriktning	Global specialist ex Michael Page	Regional specialist ex Poolia, Uniflex

Källa: Mapping the Globalization of Services: Characterising the Top 20 International Temporary Staffing Agencies och Unionen – Enheten för tillväxt och arbetsliv.

Generalisterna försöker bredda sina erbjudanden för att kunna täcka in hela kundens behov i samband med personalförsörjning och omställningar i verksamheten. De globala generalisterna är företag med stor geografisk spridning. De konkurrerar genom stordrift i form av system och verktyg och i många fall låga priser. I denna grupp finns Manpower och Adecco som tidigare beskrivits. För mer information om företagen se informationsrutan på sid 25–26. De regionala generalisterna är företag med geografiskt fokus inom en viss region, till exempel Norden. Deras strategi har varit en koncentrerad geografisk expansion och förstärkning av positionen på befintliga marknader. Ett exempel i denna grupp är Proffice.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 52-53 08-05-26 11.49.14

Specialisterna strävar efter att skaffa en djup kunskap inom utvalda affärssegment och kunna erbjuda kunden en specialiserad tjänst på en global eller regional marknad.

Specialisterna konkurrerar genom att erbjuda de bästa tjänsterna inom vissa begränsade tjänstekategorier. De konkurrerar ofta genom kvalitet snarare än pris. De regionala specialisterna är fokuserade på ett begränsat geografiskt område och erbjuder specialiserade tjänster. Exempel är Poolia som försöker omvandla sig från generalist till specialist genom att renodla och Uniflex som är fokuserat på ett fåtal yrkesområden. Båda har fokus på den svenska marknaden. De globala specialisterna är företag med etableringar i en mängd länder, men med specialiserade tjänster ofta inom IT eller finansiella tjänster.

Det finns också en kategori företag som är mindre, lokala aktörer aktiva på en eller ett fåtal orter och i begränsade yrkeskategorier. De konkurrerar genom hög kundanpassning och flexibilitet. Prismässigt kan dessa ligga både högt och lågt.

Trender och framtid

Vi har beskrivit bemanningsmarknaden och dess kunder och bemanningsföretagens strategier för hur de konkurrerar på marknaden. Frågan är nu hur utvecklingen kommer att se ut framöver. Det finns följande övergripande trender på marknaden och i branschen:

- Marknadstillväxten är kraftigast inom segmentet små- och medelstora kundföretag och bemanningsföretagen är inriktade på att växa inom detta segment, dels för att kunna dra nytta av marknadstillväxten, men också för att minska sårbarheten vid konjunkturförändringar.
- Marknaden kommer att växa kraftigare för bemanning inom tjänstesektorn än inom industrin.
- Efterfrågan på kvalificerad personal ökar och det blir därför allt svårare för kundföretagen att klara rekryteringen på egen hand. Bemanningsföretagen strävar därför efter att hyra ut resurskonsulter inom branscher och yrkesområden som är mer kompetenskrävande. Det gör att konkurrensen inom detta område kommer att öka och de högre marginalerna inom dessa segment kan pressas nedåt.
- Kunderna kommer i allt större utsträckning att använda bemanningstjänster inte bara som en reaktion på ett akut, tidsbegränsat bemanningsproblem, utan också för att förebygga effekter vid personalminskningar och planerade förändringar och för löpande grundbemanning.
- En annan utveckling är att bemanningsuppdragen blir allt längre.
- Kraven på bemanningsföretagen vid upphandling ökar, exempelvis finansiella krav, krav på jämställdhetsplan, krav på befattningskompetens för de personer som utför intervjuer, krav på geografisk täckning etc.
- Bemanningstjänster kommer att öka inom fler yrkeskategorier som till exempel flygpersonal, jurister, forskning och utveckling, hotell och restaurang och events.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 54-55 08-05-26 11.49.15

- Konsolideringen i branschen kommer att fortsätta, det vill säga företagsköp och samgåenden kommer att minska antalet bemanningsföretag.
- Globala bemanningsföretag som inte har någon etablering eller stark marknadsposition i Sverige ökar närvaron på den svenska bemanningsmarknaden, till exempel nederländska Randstadt eller amerikanska Kelly Services.
- Företagen har utvecklats från generalister inom bemanning till specialister inom olika tjänstekategorier, eftersom kunderna idag ställer högre krav på bemanningstjänsterna.

Sammanfattningsvis växer branschen inom nya segment som små och medelstora företag, tjänstesektorn och nya yrkesområden. Koncentrationen av företag i branschen ökar också, det vill säga de få stora växer sig ännu större.

Auktorisation och etiska regler

För att bli medlem i arbetsgivar- och branschorganisationen Bemanningsföretagen[21] måste medlemsföretagen uppfylla kraven på auktorisation. Syftet är att skapa ett system för självreglering i branschen och garantera marknaden seriösa och professionella bemanningsföretag. Auktorisationen är en garanti för kunderna att det bemanningsföretag de anlitar är en seriös aktör som följer lagar och regler. Auktoriserade bemanningsföretag är skyldiga att följa Bemanningsföretagens etiska regler. Auktorisation av bemanningsföretagen sker genom en nämnd bestående av Bemanningsföretagen, Unionen och LO. Ordförande för auktorisationsnämnden är opartisk. Auktorisationen är tidsbegränsad och lämnas för ett år i taget.

De etiska reglerna lägger bland annat stor vikt vid att:

- Medarbetare och kandidater inte ska diskrimineras, utan bedömas och väljas enbart efter kompetens.
- Bemanningsföretagen ska tillämpa de anställnings- och arbetsvilkor som avtalats i branschen.
- Bemanningsföretagen ska säkerställa underleverantörers och samarbetspartners seriositet.
- Bemanningsföretagen ska medverka till utveckling av kollektivavtal och samhälleliga regleringar på arbetsmarknaden.
- Bemanningsföretagn håller sig neutrala vid arbetsmarknadskonflikter.

Idagsläget är drygt ett hundratal bemanningsföretag auktoriserade, att jämföra med cirka 500 bemanningsföretag som finns i Sverige. Det är således endast femte företag som har auktorisation. Nästan samtliga stora företag som har bemanning som kärnverksamhet är auktoriserade.

21) Ingår i Almega

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 56-57 08-05-26 11.49.15

Anställda i bemanningsbranschen

Kvinnor, unga och invandrare är överrepresenterade

Kvinnor är överrepresenterade i branschen och majoriteten av de anställda är kvinnor. 2002 var 58 procent av de anställda i branschen kvinnor[22]. En förklaring till detta är att de största yrkesområdena i branschen är kvinnoyrken. Branschen har dock gått från att främst anlita kvinnor till traditionellt kvinnodominerande arbeten som sekreterare, receptionister och administratörer till att anlita mer mansdominerande befattningar inom IT och produktion. Andelen män ökar därför som en naturlig följd av detta.

Personer som är 30 år eller yngre är också starkt överrepresenterade i bemanningsbranschen jämfört med arbetsmarknaden i stort. Likaså invandrare från Asien, Afrika och Sydamerika. Bland invandrarna är det främst de som anlänt till Sverige mellan 1973 och 1993 som arbetar i branschen, det vill säga inte de med kortast eller längst vistelsetid. År 2002 utgjorde de som var födda utanför Sverige närmare 16 procent av de anställda i bemanningsbranschen. För 2005 utgjorde utrikesfödda cirka 13 procent av hela den svenska arbetskraften[23].

Vad gäller utbildningsnivå är personer med maximalt 2 års gymnasieutbildning överrepresenterade i bemanningsbranschen, medan personer med högre utbildning är underrepresenterade. På senare år har dock andelen högutbildade i branschen ökat. En förklaring till detta kan vara att branschen har sysselsatt allt fler inom vårdområdet, där många grupper har universitetsutbildning. Utbildningsnivån har också ökat inom Unionens organisationsområde. Andelen anställda med högskoleutbildning ökade från 17 till 31 procent mellan 1996 och 2003 enligt en undersökning bland Unionens medlemmar[24].

22) Hur fungerar bemanningsbranschen – IFAU 2004
23) SCB – AKU 2005
24) Uthyrning av arbetskraft – En undersökning bland HTF:s medlemmar anställda i uthyrningsbranschen, 1998 och Betydelsen av ekonomi och emotioner för uthyrningspersonalens strävan efter ett permanent arbete, 2003

Unga och invandrare står för stora flöden till och från branschen, det vill säga de går från studier eller arbetslöshet via bemanningsbranschen till annat arbete. Det som karaktäriserar dessa grupper är att de är nya på arbetsmarknaden. Att arbeta i bemanningsbranschen är ett sätt att få in en fot på arbetsmarknaden, att bygga upp kontakter och nätverk för att sedan kunna skaffa en fast anställning i en annan bransch. För gruppen kvinnor är motivet till att de sökt sig till branschen mer svårtolkat. Det kan vara så att de önskar större flexibilitet i arbetet eller att deras yrkesområde till allt större del tagits över av bemanningsföretag.

Grupper som är mindre etablerade och har en svagare ställning på arbetsmarknaden är således överrepresenterade i bemanningsbranschen.

Kvinnodominans bland Unionens medlemmar

Unionen har cirka 7300 medlemmar i bemanningsbranschen, och av dessa är närmare 70 procent kvinnor. Medlemmarna finns på cirka 1 000 arbetsplatser vid 500–600 företag. Med utgångspunkt i att det finns cirka 500 bemanningsföretag med mer än 5 anställda, har Unionen därför medlemmar vid en stor del eller alla av dessa. Inkluderas däremot företag med ett fåtal anställda finns det cirka 1 500 företag i branschen.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 58-59 08-05-26 11.49.16

Stor personalgenomströmning

Personalgenomströmningen i bemanningsbranschen är hög jämfört med andra branscher, i snitt stannar en resurskonsult 1,5 år. Men det är stora skillnader mellan olika personalkategorier. Bemanningsföretagen använder sig inte av begreppet personalomsättning och det går därför inte att få fram några aktuella, exakta uppgifter. Proffice hade under 1998 en personalomsättning bland konsulterna på cirka 45 procent i den svenska verksamheten, vilket anges som lägre än för övriga större bemanningsföretag i Sverige. I flera av företagen har personalomsättningen tidigare uppgått till 50 procent, men det var före högkonjunkturen som för med sig en mycket större personalgenomströmning och troligen en personalomsättning på hundra procent eller mer. En hög personalomsättning innebär betydande kostnader för rekrytering av konsulter för bemanningsföretagen. Rekryteringsprocessen är dock inte lika kostsam för ett bemanningsföretag som ett vanligt företag, eftersom bemanningsföretagen är experter på rekrytering och har en väl utvecklad process för detta. Att ha en låg personalomsättning och effektiv rekyteringsprocess är likväl en framgångsfaktor. Branchen tycker dock inte att personalomsättningen är ett problem, utan verkar driva strategin att det är en genomgångsbransch istället för att försöka få de anställda att stanna kvar.

En förklaring till den höga personalomsättningen är att det är vanligt att inhyrda konsulter efter förhållandevis kort tid erbjuds fast anställning hos kunden. Mellan 30–40 procent av de anställda i bemanningsföretagen blir erbjudna anställning hos ett kundföretag[25]. En del bemanningsföretag uppger att 50–80 procent av de som slutar börjar hos kund. Kunden kan också välja ett rekryteringsförfarande som innebär att kandidaten först hyrs in under viss tid för att därefter bli fast anställd hos kunden. Det här är ett nytt sätt att provanställa personal i företagen. Enligt en undersökning bland industriföretag säger 90 procent att det är lättare att anställa någon som tidigare varit inhyrd och hela 85 procent av företagen har anställt personal som först varit inhyrd[26]. Resurskonsulter kan också söka interna tjänster hos kunden, men en del konsulter avstår från detta av rädsla för att skulle avslöja ett missnöje med nuvarande anställningssituation.

I och med den höga personalomsättningen har många anställda en ganska kort anställningstid. Anställningstiden har dock ökat på senare år, vilket förklaras med att branschen har blivit mer etablerad. Bland Unionens medlemmar i branschen hade över 40 procent varit anställda i mindre än ett år 1998, medan 2003 hade endast 15 procent en anställningstid kortare än ett år[27]. Men det finns också personer som varit anställda i branschen under lång tid, 10–15 procent hade varit anställda längre än fem år. Majoriteten, eller drygt 70 procent, har varit anställda i branschen 1–4 år. Att anställningstiden har ökat kraftigt kan ses som ett resultat av att villkoren för de anställda har förbättrats och fler kan därmed tänka sig att stanna kvar i branschen.

25) Delrapport HTF, CF och Tjänstföretagens arbetsgivarförbund, 1998
26) Att hyra in personal ett nytt sätt att provanställa, DN 22 februari 2007
27) Uthyrning av arbetskraft – En undersökning bland HTF:s medlemmar anställda i uthyrningsbranschen, 1998, Betydelsen av ekonomi och emotioner för uthyrningspersonalens strävan efter ett permanent arbete, 2003

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 60-61 08-05-26 11.49.16

Villkoren i bemanningsbranschen

Unionen har förbättrat villkoren i branschen

Branschens expansion har ur ett fackligt perspektiv inte varit okontroversiell. Baksidan av den flexibilitet som branschen erbjuder är en osäkerhet om var, när, hur och hur mycket arbete som erbjuds. Uthyrning innebär i regel osäkra inkomster för de anställda. Risken för arbetsbrist har på så sätts förts över från företagen till den enskilda individen. Risken för lägre inkomst har också spritts ut och kan inträffa lite när som helst mellan uppdrag, istället för vid ett enstaka tillfälle av arbetslöshet. Desto viktigare har det fackliga arbetet varit i branschen för att skapa tillfredsställande villkor som minskar risken för de anställda. De som arbetar i bemanningsföretagen måste ha rätt att arbeta under ordnade förhållanden med kollektivavtal och regler likt de som är anställda direkt i kundföretagen.

Unionen skrev det första avtalet för bemanningsbranschen 1979, men det berörde endast så kallad innepersonal. Resurskonsulterna fick ett kollektivavtal nästan tio år senare, 1988. De anställda fick då rätt till en garantilön på 50 procent, men de var fortfarande timavlönade och inte garanterade fast anställning. År 1997 höjdes garantilönen till 75 procent samtidigt som de anställda huvudsakligen skulle bli tillsvidareanställda. I början av 2000 träffades ett nytt avtal och garantilönen höjdes ytterligare till 85 procent, efter 10 månaders anställning. Dessutom avtalades om att nödvändig kompetensutveckling skulle ske på betald arbetstid, något som inte tidigare var givet. Idag har garantilönen höjts till mellan 80–90 procent. Vissa resurskonsulter har en garantilön på 100 procent. Unionen har således successivt lyckats förbättra villkoren i branschen vid de företag som har kollektivavtal och villkoren har allmer kommit att likna de som gäller på arbetsmarknaden i stort. Unionen har också arbetat för att bemanningsföretagen ska auktoriseras om de har kollektivavtal och följer lagar och regler. För mer information om detta se avsnittet om etik och auktorisation. Av de cirka 500 företag som finns i branschen har Unionen kollektivavtal med drygt 100 företag. Många anställda arbetar därför i företag där det inte finns kollektivavtal och där inkomst- och anställningstrygghet är mer eller mindre okända begrepp.

Tillsvidareanställning är vanligaste anställningsformen

I Sverige gäller att efter en provanställning på 6 månader ska anställningen övergå till en fast tjänst. Anställda i bemanningsbranschen brukar börja med provanställning och därefter blir de tillsvidareanställda. Flertalet konsulter i den svenska bemanningsbranschen är tillsvidareanställda. Bland Unionens medlemmar i bemanningsbranschen är 87 procent tillsvidareanställda, det vill säga har en fast tjänst, och resterande är provanställda, projektanställda, tidsbegränsat anställda eller liknande[28]. Möjligen är detta en överskattning av antalet fasta anställningar för branschen, eftersom många av Unionens medlemmar finns i de större företagen som har tecknat kollektivavtal. Företag med kollektivavtal för bemanningsbranschen har troligen en lägre andel tidsbegränsade anställningar än överlag i branschen. Klart är dock att antalet tillsvidareanställda har ökat markant sedan mitten på 1990-talet. I de kollektivavtal Unionen har med branschen är det bara under mycket speciella omständligheter som det är tillåtet att anställda någon på en tidsbegränsad anställning. För de bemanningsföretag som har som affärsidé att hyra ut studenter eller nyutexaminerade akademiker, är det vanligt med så kallade ”timanställningar”. Det kan innebär en svår försörjningssituation för dessa resurskonsulter.

Sverige är tillsammans med Tyskland de enda länderna inom EU där branschens vanligaste anställningsform är tillsvidareanställning. I många av de andra europeiska länderna är det mycket ovanligt med fasta anställningar i bemanningsföretagen. Resurskonsulterna har istället tillfälliga anställningar som endast innefattar den tid som kundföretaget kontrakterar bemanningsföretaget. Från fackligt håll har frågan om tillvidareanställningar istället för tillfälligt- eller behovsanställda drivits framgångsrikt.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 62-63 08-05-26 11.49.17

Vid tillsvidareanställning är det bemanningsföretaget som bär risken och kostnaderna för flexibilitet snarare än individen. Denna anställningsform minskar de anställdas ekonomiska utsatthet. Bemanningsföretag med auktorisation har idag en hel del tillsvidareanställda, medan många icke auktoriserade företag fortfarande bara vill anställa tillfälligt. Anställningsformen påverkar inte bara anställningstryggheten, utan har också bredare samhälleliga effekter. Det är till exempel svårt att få banklån till bostad utan fast inkomst och anställda i bemanningsbranschen ställs därför utanför stora delar av bostadsmarknaden om de inte har en fast anställning och garanterad lönenivå.

Garantilönen minskar inkomstsvängningar

Den huvudsakliga ersättningsformen för resurskonsulterna är månadslön. Endast en mycket liten del av uthyrningspersonalen är anställda med timlön. Lönen består av två delar, månadslön (garantilön) respektive prestationslön. Detta gäller för anställda i bemanningsföretag som har kollektivavtal. Personal som är tillvidareanställda har normalt en garanterad ersättning motsvarande 80–90 procents och ibland upp till 100 procents beläggning beroende på anställningstid, en så kallad garantilön. Ju längre anställningstid desto högre garantilön. Prestationslönedelen utgår vid uppdrag och innebär att ju fler utbokade timmar desto högre prestationslön. Resurskonsulterna har därför en rörlig lönedel som baseras på beläggningsgrad. Problemet med prestationslönedelen är att de anställda själva får stå för variationer i antalet arbetstimmar mellan olika månader. Det gäller framför allt månader med många helgdagar, då man som uthyrd inte får betalt. De anställda får också genom prestationslönedelen stå för risken att inte bli utbokade i tillräcklig omfattning.

28) Uthyrning av arbetskraft – En undersökning bland HTF:s medlemmar anställda i uthyrningsbranschen – 1998, Betydelsen av ekonomi och emotioner för uthyrningspersonalens strävan efter ett permanent arbete, 2003

Branschen talar också om behovsanställd personal, vilket är den vanliga anställningsformen i de flesta andra länder. Behovsanställd personal erhåller lön endast under den tid då kunduppdrag pågår. De är anställda på uppdragsbasis och när uppdraget är slutfört upphör bemanningsföretagets ansvar och förpliktelser. Denna anställningsform får dock inte tillämpas av den svenska bemanningsbranschen enligt kollektivavtalet.

Det faktum att de anställda konsulterna har en garantilön som bemanningsföretaget måste betala oavsett om de har uppdrag eller inte, sätter press på bemanningsföretaget att skaffa uppdrag till konsulterna. Garantilön har därför två positiva aspekter, den ökar tryggheten för den enskilde anställde och den stimulerar bemanningsföretaget att skaffa tillräckligt med uppdrag för att sysselsätta de anställda, i alla fall upp till garantinivån. När det inte finns full beläggning för resurskonsulterna försöker bemanningsföretagen att minimera kostnaderna för garantilöner genom att i första hand boka ut de som är garanterade full beläggning. De som har en garantilön på 80 procent bokas endast upp till denna nivå, för då kostar det inte företaget någonting extra i garantilöner.

Sett i ett nordiskt perspektiv har anställda i den svenska bemanningsbranschen goda anställningsvillkor i form av garantilön och tillvidareanställningar.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 64-65 08-05-26 11.49.17

Bemanningsdirektivet bevakas

Bemanningsdirektivet syftar till att ge anställda i bemanningsföretag en starkare ställning inom EU. Direktivet ska se till att uthyrd personal har samma grundläggande villkor som anställda i kundföretaget som utför liknande arbetsuppgifter. Som framgår av tidigare beskrivningar är villkoren för bemanningsanställda i Sverige betydligt bättre än i många andra europeiska länder. För att förbättra de europeiska villkoren för bemanningsanställda har Unionen och andra fackliga organisationer drivit på och bevakat bemanningsdirektivet inom EU. De svenska reglerna för bemanningsföretag liknar redan det föreslagna direktivet som stoppades i december 2007 av Storbritannien. Frågan bevakas mycket aktivt av Unionen. Förändringar kan hota eller försämra Unionens kollektivavtal och nuvarande villkor samtidigt som villkoren i andra medlemsländer kan förbättras betydligt.

Lägre lön för inhyrda än anställda, trots samma jobb

Det är svårt att få reda på löneskillnader mellan fast anställda och inhyrd personal. Många inhyrda har dock lägre lön än vad de fast anställda på kundföretaget har som utför samma arbetsuppgifter. De anställda i bemanningsbranschen borde tvärtom ha högre lön än för motsvarande yrkesgrupper vid permanenta arbetsplatser för att kompensera för en osäker inkomst- och anställningssituation.

Bemanningsanställda har svårt att få a-kassa

Åren efter avregleringen av bemanningsbranschen i början på 1990-talet betalade bemanningsföretagen vanligen de anställda endast när de hade uppdrag. Risken var därför liten för bemanningsföretagen att anställa ett överskott av personal, eftersom de inte hade några fasta lönekostnader. Det möjliggjordes av att de anställda i bemanningsbranschen kunde använda ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen som löneutfyllnad när de saknade uppdrag. För att komma tillrätta med problemet att bemanningsföretagen vältrade över kostnaderna för outhyrda timmar på a-kassorna och staten, ändrades reglerna för a-kassa för anställda i bemanningsföretag 1996.

Anställda i bemanningsföretag är nu undantagna från de vanliga a-kassereglerna. Den som arbetar i ett bemanningsföretag under flera uthyrningsperioder med arbetslöshet emellan, har inte rätt till a-kassa. Tiden mellan uppdragen räknas som anställning, även om ingen formell anställning finns eller lön utbetalas. Anställningen på ett bemanningsföretag jämställs med en tillsvidareanställning, eftersom man står till arbetsgivarens förfogande. Man räknas i detta avseende som tillsvidareanställd oavsett vad som står på anställningskontraktet. Den som återkommande arbetar för ett bemanningsföretag går därför miste om sin a-kassa och två anställningsperioder kan vara tillräckligt för att uppdragen ska anses som återkommande. Reglerna är dock inte så enkla att tolka och man bör därför stämma av med den a-kassa där man är medlem. En anställd vid ett bemanningsföretag har inte heller rätt att stämpla upp till heltid vid deltidsarbete. Kostnaden för den obelagda tiden ska bemanningsföretaget stå för, eftersom den anställde inte står till arbetsmarknadens förfogande. Företagens garantilöner täcker dock sällan upp hela lönen och alla har inte heller rätt till garantilön om det inte finns kollektivavtal på företaget. Se vidare under avsnittet om löner på sidan 64–65. En arbetslös kan därför aldrig tvingas att ta arbete i ett bemanningsföretag, eftersom personen då går miste om sin a-kassa. En anställning på ett bemanningsföretag kan ofta vara en väg in på arbetsmarknaden för arbetslösa. Regeln om undantag i a-kassan motarbetar därför en väg till återinträde på arbetsmarknaden för arbetslösa. Regeln gör också att den ekonomiska otryggheten för de anställda i bemanningsbranschen blir än större.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 66-67 08-05-26 11.49.18

Bemanningsanställdas arbetssituation

Unga ledare med många underställda

Konsultcheferna eller personalansvariga är de som har chefsansvar för resurskonsulterna hos bemanningsföretagen. De har i stor utsträckning HR-inriktning, men en del av bemanningsföretagen vill att de ska bli mer säljinriktade. Det är ett resultat av att kunderna blivit mer professionella i sin upphandling av bemanningstjänster och att det behövs säljande konsultchefer för att matcha detta.

Konsultcheferna eller personalansvariga har normalt personalansvar för 20–50 resurskonsulter, men vissa kan ha ansvar för uppemot 100 konsulter. Då har konsulterna långa uppdrag och uppdrag hos samma kund. Ansvar för färre konsulter är aktuellt när det är korta uppdrag och en mängd olika kunder. Det är många anställda att ha personalansvar för. Nu är det inte alla chefsuppgifter som faller på konsultcheferna. Att ha personalansvar för resurskonsulter ute hos kund är en utmaning när det gäller ledarskapet, det är både delat med kunden och sker på distans. Många konsultchefer är unga och därmed ganska oerfarna, snittålder i de större bemanningsföretagen ligger på cirka 30 år, och en del kommer direkt från PA-linjen på universitetet.

Delat ledarskap på distans

Det som skiljer bemanningsbranschen från många andra branscher är att det förutom arbetsgivare och anställda finns en tredje part inblandad i ledarskapet, nämligen kundföretaget. Bemanningsföretagen har arbetsgivaransvaret för resurskonsulterna, medan arbetsledningen sköts av kundföretaget. Ledarskapet är därför delat vad gäller personalansvar respektive arbetsledning. En risk med ett delat ledarskap är att det blir otydligt vilket ansvar och uppgifter som ligger på bemanningsföretaget respektive kundföretaget och att det finns uppgifter som därför faller mellan stolarna. De olika ledarskapsuppgifterna och vart ansvaret hör hemma visas i bilden nedan. De uppgiftsinriktade områdena som arbetsledning, fysisk arbetsmiljö, uppdragsförmedling, lönesättning och utvecklingssamtal är mer tydliggjorda ansvarsområden, medan för de relationsinriktade områdena som återkoppling och psykosocial arbetsmiljö ligger ansvaret på båda bemannings- och kundföretag.

Återkoppling eller feedback är viktigt för de bemanningsanställda. Studier har visat att återkoppling förväntas komma från bemanningsföretaget i första hand[29]. Bemanningsföretaget har dock svårt att ge återkoppling till den uthyrde utan information från kundföretaget. Det är ofta först efter ett avslutat uppdrag som resurskonsulterna får reda på vad kundföretaget tyckte om deras arbete. Den återkoppling som bemanningsföretaget då ger bygger på en utvärdering som kundföretaget har fyllt i. Det finns dock resurskonsulter som får direkt återkoppling av kunden. Det är viktigt för resurskonsulterna att få återkoppling från den personalansvarige eller konsultchefen på bemanningsföretaget, eftersom det är ett kvitto på att arbetet fungerat och att bemanningsföretaget därmed är beredda att ge nya uppdrag till den uthyrde. Flera studier har dock visat att bemanningsföretagen brister i sin återkoppling till uthyrda[30].

29) Uthyrd men fast anställd. Arbete och hälsa, 1999 i Ledning av uthyrd personal, 2006
30) Arbetssituationen för anställda på bemanningsföretag, 1999 i Ledning av uthyrd personal, 2006

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 68-69 08-05-26 11.49.18

Roller och ansvar för ledarskap i bemanningsbranschen

Ledarskapet från bemanningsföretaget sker också huvudsakligen på distans och det gäller därför för personalansvarig eller konsultchef att skapa en relation med varje medarbetare. Det kräver lyhördhet och förmåga att snabbt skapa sociala relationer och inge förtroende. Kommunikationen sker många gånger via telefon eller mail och det är extra viktigt att vara tydlig vid ledarskap på avstånd. Informationen blir också ofta fördröjd genom att den måste gå i flera led och kommer från andrahandskällor. Det är viktigt att informationen framförs på det sätt som den avsågs. Personalansvarig eller konsultchef kan ju inte själv bilda sig en uppfattning om resurskonsultens arbete utan får andrahandsinformation från kunden om hur konsulten fungerar i sitt dagliga verk. Relationen och kommunikationen mellan konsultchef och arbetsledande chef i kundföretaget är därför avgörande.

Ett bra ledarskap är när chefen tar sitt personalansvar på allvar och har tillräckliga kunskaper i arbets- och arbetsmiljörätt. För mer information om Unionens syn på ledarskap, se rapporten ”Utveckla arbetsplatsen! Unionens checklista för organisation och ledarskap”

Kompetensutvecklingen består av att bygga CV

Kompetensutveckling är planerade insatser som innebär utveckling för anställda. Det är en satsning på den anställde som företaget gör idag för att öka framtida konkurrenskraft.

Kompetensutveckling kan ske genom kurser och utbildningar, genom nya arbetsuppgifter eller genom sociala kontakter. Resurskonsulter får stor erfarenhet av olika företag, deras rutiner, datasystem och företagskulturer. De lär sig snabbt att komma in i ett nytt socialt sammanhang. Att snabbt förflyttas mellan olika arbeten och organisationer och ständigt komma till en ny miljö är en kompetens i sig och den kompetensen är en förutsättning för att kunna arbeta i bemanningsbranschen.

Kompetensutveckling i bemanningsbranschen sker till största delen genom erfarenhet från uppdrag hos kunder, det vill säga utveckling genom arbetsuppgifter. Att få möjlighet till varierande uppdrag hos olika kunder är därför en viktig del i de anställdas kompetensutveckling. Bemanningsföretagen talar om att bygga CV, det vill säga att bredda sin kompetens genom aktivt val av uppdrag och kunder. I studier har framkommit att de uthyrda själva har bedömt att de lärde sig mer under ett år hos ett bemanningsföretag än på tre år hos ett annat företag[31]. Att vara aktiv i val av uppdrag är därför en viktig del i resurskonsulternas kompetensutveckling. Hur stort inflytande resurskonsulterna egentligen har över vilka uppdrag och kunder de bokas på kan dock diskuteras. Den bild bemanningsföretagen ger går inte ihop med fackets syn på hur det fungerar i praktiken, det vill säga konsulten har svårt att påverka uppdragstilldelningen och därmed sin kompetensutveckling. I och med att bemanningsföretagen rekryterar efter kravprofiler finns det uppenbar risk för att de hellre vill utnyttja befintlig kompetens än att kompetensutveckla de uthyrda. Har en uthyrd inte helt rätt kompetens söks en annan kandidat. Hela idén med bemanning utifrån kravprofil motverkar i själva verket idén om komptensutveckling genom arbetsuppgifter.

31) Organisatoriska konsekvenser av att hyra in personal (2000) i Ledning av uthyrd personal (2006)

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 70-71 08-05-26 11.49.19

I detta sammanhang är det också viktigt att ta upp att resurskonsulterna kan få gå ut på uppdrag långt under sin kompetens. Detta förekommer främst när det är brist på uppdrag och konsulterna måste beläggas. Inte desto mindre är det negativt ur kompetensutvecklingssynpunkt, speciellt om det är längre uppdrag.

Kompetensutveckling, en bristvara

Formellt sett är det bemanningsföretaget som har ansvaret för de anställdas kompetensutveckling, även om kompetensutvecklingen genomförs hos kund. Den anställde i bemanningsbranschen får dock ta ett stort eget ansvar och det gäller för den enskilde att se till att få den kompetensutveckling som behövs. En gemensam syn på arbete med och ansvar för kompetensutveckling mellan medarbetare och bemanningsföretag skulle bidra till att kompetensutvecklingen blir genomförd. Ännu viktigare i den här branschen är att få en gemensam syn på kompetensutveckling, att den främst måste bestå av utbildning och kurser och inte utveckling genom arbetsuppgifter. Detta på grund av problematiken med utveckling genom arbetsuppgifter i bemanningsbranschen som beskrivits.

Långsiktigheten är en del av problemet med kompetensutveckling i bemanningsbranschen, eftersom många anställningar är kortvariga. Kundföretagen tvekar att investera tid och pengar i de inhyrda, eftersom dessa inte har en säker framtid inom organisationen. Bemanningsföretagen ser å andra sidan en risk i att satsa på sin uthyrningspersonal, eftersom de kanske slutar innan satsningen har fått effekt.

Bemanningsföretagens interna utbildningar verkar främst vara inriktade på innepersonalen. En del bemanningsföretag har e-learning för resurskonsulterna som leder fram till certifiering inom olika områden. Denna får dock genomföras utanför arbetstid. Kunden tillhandahåller ibland utbildning, men den är direkt relaterad till uppdraget. En del av kompetensutvecklingen i branschen sker på så sätt ute hos kund, men detta följs inte upp och registreras. Även utbildningen hos kund sker dock ofta efter arbetstid, det vill säga på obetald tid.

Kompetensutveckling är en viktig fråga för resurskonsulterna, men det finns praktiska svårigheter att lösa för branschen. Till exempel hur planerad kompetensutveckling ska kunna skötas på arbetstid utan att störa arbetet hos kund. Behovet av och drivkrafter för kompetensutveckling ser också väldigt olika ut för de grupper som arbetar i bemanningsbranschen. Gruppen med lång anställningstid i branschen som ser anställningen som ett permanent arbete, inte som en väg in på arbetsmarknaden, måste få möjlighet till långsiktig kompetensutveckling. Annars riskerar de att tappa i värde på arbetsmarknaden. Det är däremot svårare att satsa på kompetensutveckling för dem som har en väldigt kort anställningstid.

Unionen anser att arbetsgivaren bär ansvaret för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling och att den enskilde bär ansvaret för att tillvarata de möjligheter till kompetensutveckling som erbjuds. För mer information om kompetensutveckling se rapporten ”Kompetensutveckling – Investering i företagets viktigaste resurs”.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 72-73 08-05-26 11.49.19

Det sociala stödet brister

Vid arbetsmiljöinspektioner av arbetsplatser inom bemanningsbranschen är det främst det sociala stödet för den inhyrda personalen som uppvisat brister. Resurskonsulterna får ingen kontinuitet i de sociala relationerna på arbetsplatsen och det är därför konsultchefen eller personalansvarig har en viktig funktion som kontinuerlig kontakt. Det är speciellt betydelsefullt vid kortare uppdrag. Det saknas till exempel ofta ett forum för informationsutbyte och diskussion hos kund. Regelbundna personalmöten för inhyrd personal på betald arbetstid förekommer inte.

Det sociala stödet, känslan av delaktighet och lika behandling beror till stor del på kundföretagets policy för inhyrd personal och hur enskilda chefer agerar. Arbetsledningen på de företag som hyr in personal behöver därför kunskap om hur en grupp med både inhyrda och egen personal ska samverka. Det finns en generell praxis bland kundföretagen att inhyrda inte ska delta i arrangemang för de anställda och många har en uttalad policy att arrangemangen endast gäller deras egna anställda. Detta bidrar till att den inhyrde känner sig utanför. På vissa företag får till exempel inte de inhyrda utnyttja träningslokaler eller delta i gemensamma sociala tillställningar eller avdelningsmöten. De flesta bemanningsföretag anordnar egna sammankomster, men resurskonsulterna kan känna sig utanför även i denna grupp. Den sociala kontakten med andra kollegor på bemanningsföretaget blir ju mer sporadisk och gruppkänslan därför inte lika stark. De inhyrda har ingen självklar känsla för tillhörighet varken med kundföretaget eller bemanningsföretaget. Sammankomster där både kundföretag och bemanningsföretag finns representerade brukar däremot uppskattas av den inhyrda personalen. Det egna nätverket, ofta med kollegor i samma yrke, blir ett ställe där man får sin bekräftelse och kan ventilera problem. Kontakter med andra anställda på bemanningsföretaget skapas också genom så kallade konsultträffar som brukar ske varje eller varannan månad, utanför betald arbetstid. Träffarna är frivilliga och brukar innehålla någon form av gemensam aktivitet.

En otydlig roll för den inhyrde på arbetsplatsen

De inhyrdas närvaro i kundföretaget är tillfällig och de kan inte påverka arbetssituationen i samma utsträckning som kundföretagets egen personal. Det medför ofta att resurskonsulten har en otydlig och mer tillbakadragen roll i organisationen hos kunden. Den inhyrde ingår inte självklart i det organisatoriska och sociala sammanhanget på arbetsplatsen på samma sätt som de med anställning hos kundföretaget. Inhyrda diskuterar heller inte arbetsplatsrelaterade problem med kollegor eller chefen i samma utsträckning som de fast anställda. Den inhyrdes roll i kundorganisationen bestäms i väldigt stor utsträckning av den chef som är arbetsledare hos kunden. En del inhyrd upplever också att de har lägre rang än de permanent anställda. Man kan som inhyrd bli extra kontrollerad av chefen och de permanent anställda hos kunden, till exempel hur länge man tar rast och liknande.

Användningen av inhyrd personal kan leda till konflikter och medföra slitningar på arbetsplatsen. Dessa konflikter är ofta relaterade till de inhyrdas otydliga roller och skillnader i status mellan fast anställda och inhyrd personal. Konflikter kan exempelvis uppstå om permanent anställd personal betraktar inhyrd personal som lågpresterande eller när användningen av inhyrd personal leder till ökat ansvar för kundföretagets personal att leda och övervaka de inhyrdas arbetsprestationer. Ledning och övervakning kan leda till mer ansvar och högre arbetsbelastning för de permanent anställda. Konflikter kan också ha sin grund i skillnader i anställnings- och arbetsvillkor mellan permanent och inhyrd personal. Internationella studier har visat att cirka en tredjedel av de permanent anställda uppger att det förekommer konflikter mellan inhyrda och permanent anställda och cirka en tredjedel av de inhyrda säger att de inte har en bra relation med de anställda i kundföretaget[32]. Det verkar därför som konflikter eller bristande relationer mellan permanent anställda och inhyrda är relativt vanligt.

32) Temporary Agency Work, the Changing Employment Relationsship and its Impact on Human Resource Management, 2005.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 74-75 08-05-26 11.49.20

Aktivt val av bemanningsanställning avgörande för trivseln

Att arbeta som resurskonsult skiljer sig från ett stationärt arbete. Bemanningsarbetet innebär snabba förändringar och kort varsel bland annat vad gäller arbetsplats, arbetsuppgifter och ersättning. Viktiga faktorer för trivseln är anställningstrygghet, möjlighet till utveckling, sociala kontakter, stöd från bemanningsföretaget, lön och arbetsbelastning. De negativa sidorna av arbetet som inhyrd är bland annat den ekonomiska otryggheten, brist på ansvar och inflytande, begränsad kompetensutveckling och brist på kontinuitet i yrkesmässiga relationer.

En avgörande faktor för trivsel i arbetet är därför om den inhyrde ser arbetet som frivilligt eller inte. De som aktivt sökt sig till branschen trivs bättre än de som befinner sig i branschen ofrivilligt för att det inte går att få något annat arbete. För en del är arbetet som resurskonsult något man gör i väntan på ett stationärt arbete, ett sätt att komma in på arbetsmarknaden. För den andra gruppen är arbetet som resurskonsult något man valt för att få större frihet, mer omväxling och flexibilitet. Enligt Unionens undersökning bland medlemmar som arbetar i bemanningsbranschen föredrog 83 procent en fast anställning på en permanent arbetsplats nu eller i framtiden. Bland de flesta inhyrda är önskan därför stor att bli fast anställd hos kundföretaget.

Prestera 100 procent varje dag

Att vara inhyrd innebär också att arbetsintensiteten många gånger ligger på topp. Kundföretagen har större överseende med att de egna anställda inte presterar fullt ut varje dag, medan den inhyrda personalen förväntas vara effektiv till 100 procent. De inhyrda har också dubbla krav, både från chef hos bemanningsföretag och hos kunden. Det är fyra istället för två ögon som granskar deras arbete, prestationen måste vara värd det som kunden betalar för de inhyrdas tjänst.

Övertidsarbetet i bemanningsbrasnchen är fortfarande inte särskilt utbrett enligt en undersökning bland Unionens medlemmar. 63 procent arbetar inte någon övertid och 23 procent uppger att de arbetar fem timmars övertid per månad. Denna undersökning genomfördes 2003 och det är svårt att sia om hur detta utvecklats under högkonjunkturen. Det finns bemanningsföretag som anger att kundernas krav på övertid är ett problem, eftersom de inte kan belasta sin personal för mycket.

Ett annat problem som dykt upp när det gäller arbetsbelastning är vikten av att uppdraget är som överenskommet med kunden och att inte ytterligare arbetsuppgifter läggs till. Dels ökar det arbetsbelastningen för konsulten och bemanningsföretaget får heller inte betalt för det extra arbete som konsulten lägger ner utöver avtalet.

> ***Vissa kunder och deras fasta personal ser konsulter som maskiner som ska jobba.***
>
> **Källa: Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag**

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 76-77 08-05-26 11.49.20

Arbetsmiljöansvaret behöver tydliggöras

Med arbetsmiljö menas här både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön, de faktorer på arbetsplatsen eller i arbetssituationen som påverkar individen. De uthyrdas arbetsmiljö är speciell, eftersom den uthyrde inte utför sitt arbete i arbetsgivarens organisation. Det är därför extra viktigt att bemanningsföretag och kundföretag har klart för sig vilket arbetsmiljöansvar de har för resurskonsulterna och att de uthyrda får information om vart de ska vända sig med arbetsmiljöfrågor. En del bemanningsföretag klargör detta genom att upprätta avtal om arbetsmiljön med sina kundföretag. Konsultchefen eller säljarna stämmer normalt av arbetsmiljön hos kunden under försäljningsprocessen. En del bemanningsföretag arbetar med en checklista för detta. Vid arbetsmiljöinspektioner i branschen har det visat sig att både chefer och arbetsledare för den uthyrda personalen saknat kunskaper om arbetsmiljö och gällande regler.

Det fulla ansvaret för arbetsmiljön för den uthyrda personalen ligger alltid hos arbetsgivaren, det vill säga bemanningsföretaget. Men även den som anlitar uthyrd arbetskraft har ansvar för att vidta de skyddsåtgärder som behövs i arbetet. I praktiken innebär det att kundföretaget har ansvar för arbetsmiljön för den inhyrde och att tillhandahålla nödvändiga arbetsredskap och utrustning. Ansvaret omfattar dock inte långsiktiga åtgärder som exempelvis rehabilitering. Resurskonsulterna har således flera personer att vända sig till för att få hjälp att skapa en bra arbetsmiljö, både hos bemanningsföretaget och kundföretaget. Risken är dock att det inte är någon som bryr sig om arbetsmiljön för den uthyrde då flera är inblandade och ansvarssituationen ibland är otydlig. Vid en undersökning uppger drygt hälften av de uthyrda att de vänder sig till bemanningsföretaget i arbetsmiljöfrågor, 21 procent vänder sig till kundföretaget och 17 procent talar inte om sin arbetsmiljösituation med någon[33].

33) Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag – IVL Svenska Miljöinstitutet, 2002

Den uthyrda personalen upplever att de har svårare både att framföra arbetsmiljökritik och att få gehör för kritiken, eftersom de har ett tidsbegränsat uppdrag[34]. Det finns också en tendens att mottagligheten för kritik är konjunkturberoende, det vill säga om det finns gott om uppdrag är det lättare att få gehör för sina krav hos bemanningsföretagen än i kärvare tider då man månar om sina kunder.

Exempel på ansvarsfördelning för arbetsmiljöfrågor vid uthyrning av personal

Bemanningsföretagets ansvar:	Kundföretagets ansvar:
Att personalen har kompetens för de aktuella arbetsuppgifterna.	Att tillhandahålla personalutrymmen för inhyrd personal.
Att personalen har fått information om att följa kundföretagets lokala säkerhetsföreskrifter och instruktioner.	Att informera om kundföretagets lokala ordnings- och säkerhetsföreskrifter.
Att utrusta personalen med personlig skyddsutrustning.	Att ge de instruktioner som behövs för att kunna arbeta på ett säkert sätt med den utrustning, verktyg och maskiner som kundföretaget tillhandahåller.
Att personalen omgående rapporterar risker och brister som de uppmärksammar i sitt arbete till närmsta arbetsledare hos kundföretaget eller sin kontakt på bemanningsföretaget.	Att informera skyddsombudet att inhyrd personal finns på plats samt vilka arbetsuppgifter de har.
	Att genom regelbunden tillsyn säkerställa att den inhyrda personalen kan arbeta utan risk för ohälsa eller olycksfall.

Källa: Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag, 2002

34) Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen: en empirisk studie – Arbetslivsinstitutet, 1998

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 78-79 08-05-26 11.49.21

Arbetsmiljöarbetet består av kartläggning, riskbedömning, handlingsplan och uppföljning. I bemanningsföretagen kan uppföljningen inte ske som brukligt på en övergripande generell nivå, utan på individnivå eftersom uppdragen och arbetsmiljön för resurskonsulten växlar hela tiden. Uppföljningen förutsätter därför en dialog med konsulten. Problemet är att konsultcheferna ofta inte har tillräckligt med tid för att följa upp varje konsult, eftersom de har ansvar för ganska många konsulter. En annan svårighet är att utifrån de individuella uppföljningarna göra en generell bedömning som för en fast arbetsplats.

Unionens program för bemanningsbranschen

Fackligt arbete på flera fronter

De anställda i bemanningsbranschen har som visat en utsatt position, både ekonomiskt och arbetsmiljömässigt. Villkoren och förutsättningarna i bemanningsbranschen behöver därför förbättras och Unionen vill i sitt program fokusera på detta. Det fackliga arbetet behöver bedrivas på flera fronter, både i bemanningsföretagen och centralt i Unionen och i kundföretagen.

I kommande avsnitt presenteras kraven som Unionen ställer på bemanningsbranschen och de kundföretag som hyr in personal.

Fackligt arbete på flera fronter

Fackliga företrädare för Unionen i kundföretag	Fackligt arbete i Unionen	Fackliga företrädare för Unionen i bemanningsföretag
• MBL-förhandlar när resurskonsulter tas in • Policy för inhyrd personal • Utveckla ledarskap för grupper med inhyrd personal	• Statushöjning • Lönestatistik • Auktiorisationskrav vid upphandling • Avtal och villkor • Bemanningsdirektivet • A-kassan	• Arbetsvillkor för anställda • Kollektivavtal • Ledarskapsutveckling • Kompetensutveckilng • Skapa förutsättningar för fackligt arbete

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 80-81 08-05-26 11.49.21

Unionen vill utveckla bemanningsbranschen

Gemensamt ansvar för statushöjning

För att rekrytera och behålla personal behöver statusen för bemanningsbranschen höjas. Företagen behöver visa att det är en stabil bransch som satsar på sina medarbetare. Branschen måste också visa att den består av bra arbetsgivare i både hög- och lågkonjunktur och arbetar långsiktigt med kompetensutveckling, ledarskap och attraktiva anställningsvillkor.

Partsgemensam lönestatistik behövs

Idag finns ingen partgemensam lönestatistik för bemanningsbranschen. Det gör det svårt att få ett helhetsgrepp om löneutveckling och lönenivåer i branschen. Om branschen vill uppfattas som seriös och långsiktig är det viktigt att få till stånd en gemensam lönestatistik för bemanningsanställda.

Auktorisation borgar för seriositet

Unionen har tillsammans med LO drivit frågan om auktorisation, och det har stärkt branschens seriositet och minskat antalet lycksökare. Auktorisationskraven har också satt fokus på jämställdhetsarbetet i bemanningsföretagen. Vidare har det inneburit att bemanningsföretagen och deras handlande granskas kontinuerligt. Unionen tycker att det är viktigt med auktorisation av bemanningsföretag och att fler företag därmed tecknar kollektivavtal. Vi vill också att det ställs krav på auktorisation av bemanningsföretag vid offentlig upphandling och hos kunder inom Unionens avtalsområden.

Bemanningsdirektivet bevakas

Unionen ska fortsätta att vara aktiva i diskussionen om bemanningsdirektivet i EU och slår vakt om den svenska modellen. Vi kommer att bevaka att direktivet inte hotar eller försämrar våra kollektivavtal. Samtidigt inser vi att det är nödvändigt att reglera bemanningsbranschen i ett europeiskt perspektiv, eftersom det finns oreglerade arbetsmarknader inom EU.

A-kassan för bemanningsanställda behöver ses över

Bemanningsbranschen är en viktig inkörsport på arbetsmarknaden för stora grupper. Detta motverkas dock av arbetslösa kan bli av med sin a-kassa vid uppdrag i bemanningsföretag. Reglerna behöver ses över för att inte hindra ett inträde på arbetsmarknaden för Unionens medlemmar via bemanningsföretag. Systemets utformning måste väga risken att bemanningsföretagen utnyttjar systemet för uppdragsutjämning mot den enskilde individens behov och rätt till ersättning.

Frågor som Unionen vill driva i bemanningsföretagen

Teckna kollektivavtal

Villkoren i branschen regleras via kollektivavtal, vilket är ett viktigt verktyg för att värna de anställda. Inom branschen finns många små och några medelstora företag som saknar kollektivavtal. En anledning är att det fortfarande är en relativt ung bransch med många nystartade företag. Om det saknas kollektivavtal på ett företag är medlemmarna där mer utsatta för konjunktursvängningar, eftersom avtalslösa företag inte måste genomföra årliga löneökningar. I en bransch där många företag saknar kollektivavtal finns risk för konkurrens genom dumpning av villkor, det vill säga avtalslösa företag drar ner på sina kostnader genom att strunta i årlig löneökning och pensionspremier (ITP) samt extra föräldralön och kan därmed bjuda under konkurrenterna i upphandlingen. I slutändan är det de anställda och medlemmarna som får betala priset för detta. Att öka antalet bemanningsföretag som har kollektivavtal är en viktig del i arbetet för att öka förtroendet för branschen. Unionen arbetar för att öka antalet bemanningsföretag som har kollektivavtal och öka antalet klubbar och förtroendevalda ute på företagen.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 82-83 08-05-26 11.49.22

Lön som går att leva på
Lönevillkoren i bemanningsbranschen är sämre än för motsvarande tjänster hos kundföretagen. Detta är dock svårt att belägga med statistik, eftersom det inte finns någon partsgemensam lönestatistik. Förutom lägre lönenivåer svänger de anställdas löner från månad till månad beroende på om det är många helgdagar och om de anställda är fullt utbokade. Det är svårt att komma upp till den maximala månadslönen varje månad. Unionen arbetar för att garantilönen ska förbättras och att lönevillkoren ska ge en lön efter skatt varje månad som det går att leva på. Idag är det inte så för nyanställda som har låg garantilön och inte bokas ut full tid. På sikt måste branschen sträva mot månadslön för att kunna attrahera personal. De anställda ska slippa osäkerhet i lönen beroende på variationer i antalet arbetstimmar mellan olika månader.

Ledarskapsutveckling på bemanningsföretag
En bra arbetsplats kräver bra chefer. Bemanningsbranschen präglas av stor personalgenomströmning och turbulens vid konjunkturförändringar. Extra krav och utmaningar ställs också på cheferna i bemanningsbranschen, eftersom ledarskapet är delat och sker på distans. Det sociala stödet för resurskonsulterna har visat brister vid arbetsmiljöinspektioner i bemanningsbranschen. Att ha en chef på bemanningsföretaget som ser till att det sociala stödet fungerar är därför extra viktigt för de uthyrda. Unionen arbetar för att tydliggöra vilka krav som ställs på chefen, att stödja chefer i sitt arbete och att ta fram material om vad som krävs för ett bra lönesamtal, utvecklingssamtal, arbetsmiljö och kompetensutveckling.

Kompetensutveckling utöver att bygga CV
Kompetensutvecklingen i branschen sker till största delen genom arbete i olika uppdrag. Det kan dessutom diskuteras utveckling kan ske genom arbetsuppgifter, eller det främst är kompetensprofilen som styr vid tilldelning av uppdrag. Eftersom uppdragen blir allt längre minskar också möjligheten att växla uppdrag och kunder. Det krävs därför att bemanningsföretagen satsar på planerad kompetensutveckling för resurskonsulterna. De få, planerade satsningar som görs på kompetensutveckling sker oftast efter arbetstid och på obetald tid. Kunderna har höga krav på resurskonsulternas kompetens och de behöver därför kontinuerlig kompetensutveckling för att känna trygghet i arbetet. Kompetensutveckling är också det bästa sättet att skydda de anställda mot konjunktursvängningar genom att de stärker sitt arbetsmarknadsvärde och ökar möjligheterna att få ett nytt jobb. Kompetensutvecklingen behöver fungera för att Unionens medlemmar ska känna trygghet i nuvarande arbete och i omställningssituationer. Många av Unionens medlemmar i bemanningsbranschen får dock inte tillgång till och möjlighet till kompetensutveckling. Unionen arbetar därför för att medlemmarna i bemanningsbranschen ska få kontinuerlig och planerad kompetensutveckling på betald arbetstid och i form av utbildning och kurser.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 84-85 08-05-26 11.49.22

Skapa förutsättningar för fackligt arbete
Det är svårare att upprätthålla en facklig verksamhet i bemanningsföretag, eftersom en stor del av personalen ambulerar mellan olika arbetsplatser och det är stor genomströmning av personal. Resurskonsulterna behöver vara tillgängliga för kundföretaget. Det fackliga arbetet får därför ofta bedrivas efter arbetstid, för att inte störa arbetet hos kund för medlemmar och förtroendevalda som inte arbetar heltid med sitt fackliga uppdrag. Det krävs stor synlighet och engagemang från förtroendevalda för att få det att fungera. Därför är det svårt att rekrytera till fackliga uppdrag i bemanningsbranschen. Det bästa är att göra lokala överenskommelser med arbetsgivaren om praktiska rutiner för att hantera det fackliga arbetet. Arbetsgivarna måste bidra till att skapa goda förutsättningar för fackligt arbete i bemanningsföretagen.

Facklig information till medlemmar extra viktigt
Det är svårt för det lokala facket att bevaka ingångslöner och anställningsvillkor för nyanställda, eftersom det är så stor personalgenomströmning i bemanningsföretagen. Den enskilde medlemmen måste därför göras medveten om vad han eller hon skriver på och vara uppmärksam på om det stämmer med gällande kollektivavtal. Det kommer ofta som en överraskning för många nyanställda att den utbetalda lönen är så pass låg på grund av bortfall för röda dagar och beläggning endast upp till garantinivå. Det ställer större krav på att direkt nå medlemmar med information om kollektivavtal och lönevillkor.

Frågor som Unionen vill driva i kundföretagen

Facklig medverkan i upphandlingsprocessen av bemanningstjänster
Unionen vill att de fackliga företrädarna på kundföretagen ska få insyn i upphandlingsprocessen av bemanningstjänster och inhyrning ska MBL-förhandlas. Vidare att facket gör en överenskommelse med arbetsgivaren att inte hyra in personal i samband med uppsägning av direktanställd personal hos kundföretagen.

Policy för inhyrd personal
Den inhyrda personalen är ofta utlämnad till respektive chefs godtycke hos kunderna. För att få en bättre arbetssituation för de bemanningsanställda bör kundföretaget ta fram en policy för hur inhyrd personal ska behandlas, till exempel rätt att delta i möten och sammankomster för personalen. De fackliga företrädarna på kundföretaget kan förhandla fram policyn.

Ledarskapsutveckling på kundföretaget
Användningen av inhyrd personal blir allt vanligare i företagen. Förutom att det sker i stor omfattning sker det också under allt längre tid. Fler och fler chefer har att hantera grupper med både permanent anställda och inhyrd personal och de problem det kan innebära. Det ställer ökade krav på ledarskapet i kundföretagen för att kunna leda blandade arbetsgrupper på ett effektivt sätt. Unionen vill därför understryka vikten av ledarskapsutbildningar i kundföretagen och att de tar upp problematiken med blandade arbetsgrupper. Unionen arbetar för att tydliggöra vilka krav som ställs på chefer och att stödja chefer i sitt arbete.

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 86-87 08-05-26 11.49.23

Källor

Publicerat material:

Andersson B
– *Att hyra in personal ett nytt sätt att provanställa,*
DN 22 februari 2007

Andersson K, Karlsson J
– *Ledning av uthyrd personal,*
Linköpings universitet, 2006

Andersson P, Wadensjö E
– *Hur fungerar bemanningsbranschen?,* IFAU, 2004

Aronsson G, Göransson S
– *Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen: en empirisk studie,*
Arbetslivsinstitutet, 1998

Birgersdotter L, Schmidt L, Karlsson A – *Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag,* IVL Svenska Miljöinstitutet, 2002

Guzmán R – *IT-bemanning i ropet,* Computer Sweden 1 dec 2005

Grounding the Temporary Staffing Industry: the Swedish Case Study,
The University of Manchester, December 2005

Mapping the Globalization of Services: Characterising the Top 20 International Temporary Staffing Agencies, The University of Manchester, August 2005

Mapping the Geography of Transnational Staffing Firms:
the case of Manpower, The University of Manchester, May 2006

Mapping the Geography of Transnational Staffing Firms:
the case of Adecco, The University of Manchester, May 2006

HTF, CF, Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund
– *Bemanningsbranschen –*
facklig verksamhet, gemensamma rekommendationer

HTF – *Uthyrning av arbetskraft,*
En undersökning bland HTF:s medlemmar anställda i uthyrningsbranschen, 1998

HTF, BTH
– *Betydelsen av ekonomi och emotioner för uthyrningspersonalens strävan efter ett permanent arbete,* 2003

HTF, CF och Tjänstföretagens arbetsgivarförbund
– *Delrapport,* 1998

IAF
– *Arbetslöshetskassornas handläggning av ärenden rörande personer med anställning i företag som hyr ut arbetskraft,* 2006-06-29

Mitlacher, L W
– *Temporary Agency Work, the Changing Employment Relationship and its Impact on Human Resource Management,*
University of Mannheim, 2005

Prospekt Proffice 1999

Årsredovisningar Manpower,
Adecco, Poolia, Proffice, Uniflex,
Academic Work, Lernia, Samhall

SCB Branschnyckeltal för personaluthyrningsföretag 2003–2006

SCB – AKU 2005

Sifs industribarometer, juni 2007

Sommansson L, Ågren H –
Upplevda psykosociala arbetsförhållanden bland uthyrd personal,
Högskolan i Kristanstad, 2005

Teknikföretag och bemanningsföretag –
Varför är så många medarbetare inhyrda?, Teknikföretagen, 2006

Temporary agency work in an enlarged European Union
– European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006

Thoresson, A
– *Personalbrist bingo för bemanningsföretagen,*
Dagens Industri 29 oktober 2007

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 88-89 08-05-26 11.49.23

Internet:

www.almega.se – Bemanningsföretagen

www.ciett.org CIETT – International Confederation of Private Employment Agencies

hemsidor – Manpower, Adecco, Poolia, Proffice, Uniflex, Academic Work, Elan IT, eWork, IT Resurs

www.konvent.lupef.org – Poolia och bemanningsbranschen – en framtid för dig? – presentationsmaterial Lunds universitet 24 mars 2007, Erik Strand VD och koncernchef Poolia

Muntliga källor:

Anställda på Unionens kansli

Förtroendevalda och representanter från:

Addecco

Bemanningsföretagen

Kornboden

Manpower

Proffice

UNI067 Bemanningsbranschen_1078.1.indd 90-91 08-05-26 11.49.23