



The Stockholm University  
Linnaeus Center for  
Integration Studies (SULCIS)

## **Bemanningsanställdas anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad**

En del av FAS- projektet *Två atypiska anställningsformer: Anställning i  
bemanningsföretag och egenföretagande. Vad betyder de för utomeuropeiska invandrare?*

Stina Petersson

Working Paper 2013:2

ISSN 1654-1189

## **Förord**

FAS- projektet "Två atypiska anställningsformer: Anställning i bemanningsföretag och egenföretagande. Vad betyder de för utomeuropeiska invandrare?" består av tre delar. I projektets första del studeras hur olika individfaktorer påverkar sannolikheten att få en anställning i bemanningsbranschen och att bli egenföretagare. I den andra delen studeras huruvida det finns löneskillnader mellan anställda i bemanningsföretag och anställda direkt i företag. I projektets tredje del studeras vilka faktorer som påverkar ett utträde ur bemanningsbranschen och egenföretagande, och vad som händer med individerna efter utträdet. Utrikes födda är överrepresenterade i både bemanningsbranschen och bland egenföretagare, varför specifik fokus ligger på denna grupp i alla tre delar.

Denna delstudie faller in under FAS- projektets andra del. I en studie från 2012 observerade Andersson Joonas och Wadensjö att bemanningsanställda år 2008 tjänade 16 till 18 procent mindre än direktanställda i företag. År 2001 var ett sådant lönegap närmast noll. Syftet med denna intervju-baserade studie är att försöka urskilja orsakerna till utvecklingen.

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>8</b>
1.1. Centrala begrepp och bestämmelser.....	9
<b>2. Teoretisk bakgrund</b> .....	<b>13</b>
<b>3. Syfte och metod</b> .....	<b>17</b>
3.1. Syfte.....	17
3.2. Metod.....	18
<b>4. Analys</b> .....	<b>20</b>
4.1. Överkvalificering.....	20
4.2. Senioritet.....	23
4.3. Deltid.....	23
4.4. De intervjuades egna hypoteser kring det ökande lönegapet.....	24
4.4.1. Bemanninganställda som jobbar på entreprenad.....	24
4.4.2. Missvisande löneinrapportering till Statistiska Centralbyrån (SCB).....	26
<b>Referenser</b> .....	<b>27</b>
<b>5. Appendix</b> .....	<b>29</b>
5.1. <i>Elteknikbranschen och skogsbranschen</i> .....	29
5.1.1. Henrik Ohlsson, affärsutvecklare, Manpowergroup, division El och Tele .....	29
5.1.2. Lars Garnefält, ombudsman, Sveriges Ingenjörer.....	33
5.1.3. Christer Carlsson, ombudsman, SEKO – Energi.....	35
5.1.4. Fredrik Bäckström, ombudsman, SEKO – Tele .....	38
5.1.5. Jan-Åke Johansson, ombudsman och Magnus Lindberg, ombudsman, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.....	40
5.2. <i>Industri- och logistikbranschen</i> .....	42
5.2.1. Christer Bergman, affärsutvecklingschef, Manpower division "Industri och Logistik", Manpowergroup.....	42
5.2.2. Kaj Sandholm, ombudsman, IF Metall.....	47
5.3. <i>Vårdbranschen</i> .....	51
5.3.1. Johan Salminen, etableringsansvarig, Stafettläkarna.....	51
5.3.2. Intervju, Karin Rhenman, chefsförhandlare, Sveriges läkarförbund.....	54
5.4. <i>Byggbranschen</i> .....	57
5.4.1. Intervju, Jessica Löfström, VD, Expanderamera.....	57

5.4.2. Intervju, Mikael Kronzell, marknadsområdeschef, Uniflex.....	60
5.4.3. Intervju, Björn-Inge Björnberg, ombudsman och Kristoffer Arvidsson, utredare, SEKO – Väg- och Ban.....	63
5.5. <i>Handelsbranschen</i> .....	65
5.5.1. Intervju, Fredrik Ståhlberg, ombudsman, Handelsanställdas förbund .....	65
5.6. <i>Hotell- och restaurangbranschen</i> .....	68
5.6.1. Intervju, Jimmy Grevius, delägare och HR Manager, Galobemanning .....	68
5.6.2. Intervju, Mikael Berge, ombudsman, Hotell- och restaurangfacket.....	73
5.7. <i>Transportbranschen</i> .....	76
5.7.1. Intervju, Marie Ahrnqvist, försäljningsansvarig, SBP Bemanning.....	76
5.7.2. Intervju, Martin Viredius, tredje vice ordförande, Svenska Transportarbetareförbundet.....	78
5.8. <i>Samhällsorienterade bemanningsföretag och fackförbund</i> .....	81
5.8.1. Intervju, Jessica Grip, rekryteringskonsult, Inhouse.....	81
5.8.2. Intervju, Anna Benerdal Persson, affärsutvecklings- och personalchef, Amendo.....	84
5.8.3. Intervju, Cecilia Tazewell, ombudsman, Jusek.....	86
5.9. <i>Generella intervjuer</i> .....	92
5.9.1. Intervju, Helena Eriksson, chef för personaluthyrning, Adecco.....	92
5.9.2. Intervju, Kent Ackholt, ombudsman, Landsorganisationen (LO) i Sverige.....	96
5.9.3. Intervju, Johnny Håkansson, ombudsman, Unionen.....	99
5.9.4. Intervju, Henrik Bäckström, förbundsdirektör, Bemanningsföretagen Almega.....	104

## Sammanfattning

I studien har tre huvudsakliga hypoteser kring det ökande lönegapet undersökts – en ökande andel bemanningsanställda som är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter, en ökande andel bemanningsanställda som arbetar deltid och förkortade inhyrningsperioder. De intervjuade har dessutom getts utrymme att själva utveckla hypoteser kring lönegapet.

Resultatet indikerar att det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda delvis skulle kunna förklaras av en *ökande överkvalificering bland bemanningsanställda*. Överkvalificeringen verkar dock inte vara ett resultat av att högre utbildade konsulter "tvingas" ambulera mellan uppdrag med varierande kvalifikationskrav, eftersom ambulering mellan olika typer av arbetsuppgifter och branschområden främst verkar ske om uppdragen genomgående har låga kvalifikationskrav. Det finns dock indikationer på att andra faktorer har bidragit till en ökande överkvalificering bland bemanningsanställda. Så kallad "precisionsbemanning", att få "mångsysslande" konsulter att syssla endast med mindre kvalificerade arbetsuppgifter, har enligt Fredrik Bäckström, ombudsman vid SEKO - Tele, blivit vanligare och är en strategi från bemanningsföretagens sida att sänka sina kostnader. Strategin påverkar rimligtvis de bemanningsanställdas löner negativt, eftersom de då får lön i enlighet med ett lägre "genomsnittligt förtjänstläge" (GFL). Vidare menar Juseks ombudsman Cecilia Tazewell att bemanningsföretagen i ökande utsträckning använder sig av så kallade "uppdragstillägg", eftersom de är medvetna om att uppdragens kvalifikationskrav trots allt kan variera. Bemanningsföretagen sätter därmed den ingående lönen i underkant, för att istället jobba med uppdragstillägg endast under mer kvalificerade uppdrag. Helena Ericsson, rekryteringschef vid Adecco, menar också att ambulering konsulter erbjuds alltmer kvalificerade uppdrag ju längre de varit anställda och hunnit visa sina faktiska kvalifikationer. Detta indikerar att nyanställda konsulter ibland är något överkvalificerade för sina arbetsuppgifter, vilket rimligtvis påverkar deras löner negativt. En viss överkvalificering verkar också förekomma bland utrikes födda bemanningsanställda, inom exempelvis hotell- och restaurangbranschen och delar av transportbranschen. Det är dock svårt att avgöra huruvida bemanningsanställda utrikes födda oftare är överkvalificerade än direktanställda utrikes födda. Mot bakgrund av att utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen *i allmänhet* är det dock möjligt att så är fallet.

Ingen generell trend gällande *inhyrningsperiodernas förändrade längd* under de senaste tio åren kan mot bakgrund av genomförda intervjuer skönjas. De fåtal aktörer som hävdade att inhyrningsperioderna nog har förkortats, såsom Manpowers affärsutvecklare Henrik Ohlsson och Unionens ombudsman Johnny Håkansson, härleder utvecklingen till den försämrade konjunkturen. Eftersom bemanningsbranschen ofta benämns som mer konjunkturkänslig än andra branscher är det också rimligt att anta att bemanningsanställdas löner är mer konjunkturkänsliga än direktanställdas löner. Detta skulle därmed delvis kunna förklara det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda. Det faktum att så pass få av de intervjuade ens hävdade att inhyrningsperiodernas längd har förkortats gör dock att dessa indikationer är alltför vaga för att dra någon sådan slutsats.

Flera av de intervjuade framhåller att bemanningsanställda mer sällan, snarare än oftare, arbetar deltid jämfört med direktanställda. Det ökande lönegapet verkar därmed inte kunna förklaras av att *andelen deltidsanställda* bemanningsanställda ökade mer än andelen deltidsanställda direktanställda mellan år 2001 och 2008. Det är dock möjligt att det i statistiken framstår som att så är fallet, mot

bakgrund av ett telefonsamtal med en handläggare vid Statistiska Centralbyrån (SCB). Enligt handläggaren baseras statistiken kring anställningsformer på hur många timmar arbetstagarna arbetar under en viss referensvecka. Om arbetstagaren arbetar mer än 35 timmar under veckan i fråga brukar det klassificeras som heltid, även om det ges utrymme för tolkning hos den som använder siffrorna. Detta innebär att en person som har en visstids- eller behovsanställning, och som inte arbetat mer än 35 timmar under referensveckan, i statistiken ser ut att arbeta deltid även om visstidsanställningen är på heltid. Flera av de intervjuade framhöll också att andelen visstids- och behovsanställningar är vanliga just i bemanningsbranschen. Statistiken baseras dessutom på vad arbetstagarna själva svarat på SCB:s fråga "Arbetar du hel- eller deltid?" Om de enskilda arbetstagarna definierar sina visstids- eller behovsanställningar som deltidsanställningar presenteras de alltså som sådana i statistiken, även om de inte uppfyller den formella definitionen för deltidsanställningar. Detta indikerar sammanfattningsvis att andelen deltidsanställda bemanningsanställda kan vara överdriven i statistiken.

De intervjuade har också getts utrymme att själva ta upp hypoteser de tror kan förklara det ökande lönegapet. Dessa hypoteser verkar också huvudsakligen kunna förklara det ökande lönegapet. En av de förklaringsfaktorer som huvudsakligen tagits upp är att *bemanningsföretag i ökande grad även ägnar sig åt entreprenadverksamhet*. De flesta framhåller också att denna utveckling bidragit till att de bemanningsanställdas löner har sjunkit. Antagande är att när jobb läggs ut på entreprenad uppstår en konkurrenssituation mellan de företag som slåss om anbudet, vilket leder till "underpriser" i anbudet. När jobben görs till underpriser kommer också de arbetstagare som jobbar på entreprenaden att bli underbetalda. Detta gäller även bemanningsanställda som jobbar på entreprenad inom LO:s branscher, eftersom det i dessa fall inte finns någon regel om GFL som håller upp lönenivån. Denna utveckling verkar med andra ord delvis kunna förklara det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda.

Även *den missvisande löneinrapporteringen till Statistiska Centralbyrån (SCB)* har tagits upp i intervjuerna. Henrik Bäckström, förbundsdirektör för bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen Almega, menar att det ofta är den "garanterade lönen" som anges som månadslön på tjänstemannasidan och den "personliga månadslönen" på LO-sidan. Dessa lönenivåer är dock endast en "nedre spärr" för hur låga de bemanningsanställdas månadslöner får bli, men att arbetstagarnas faktiska månadslöner ligger betydligt högre. Enligt Bäckström är bemanningsanställda på LO-sidan i princip utbokade under hela sin arbetstid, då de får en lön i enlighet med det "genomsnittliga förtjänstläget" på det inhyrande företaget i fråga. Eftersom GFL har en tendens att driva upp det allmänna löneläget får de ambulering oftast löner som ligger betydligt högre än de personliga månadslöner som rapporteras in till SCB. Även tjänstemännen kommer enligt Bäckström snabbt upp i antalet arbetade timmar som den garanterade lönen motsvarar, vilket innebär att deras faktiska löner ligger betydligt högre än den garanterade lönen. Johnny Håkansson instämmer i Bäckströms resonemang och menar att det ofta är garantilönen, även på LO-sidan, som anges som de bemanningsanställdas månadslön. Garantilönen på LO-sidan motsvarar 90 procent av det genomsnittliga förtjänstläget under den senaste tremånadersperioden, vilket får månadslöner att framstå som avsevärt lägre än de faktiskt är. Bäckströms och Håkanssons resonemang indikerar att det observerade lönegapet mellan bemannings- och direktanställda på 16 till 18 procent är överdrivet.

Många av de intervjuade framhåller också *det unika trepartsförhållandet* som existerar vid en anställning i ett bemanningsföretag. Till skillnad från en direktanställning i ett företag, då endast en arbetstagare och en arbetsgivare är inblandade i anställningsprocessen, är tre aktörer inblandade vid en anställning i ett bemanningsföretag – den ambulerande konsulten, bemanningsföretaget och det inhyrande företaget. Många av de intervjuade menar att bemanningsföretag kan ses som privata arbetsförmedlare vilka kräver ekonomisk ersättning för sina tjänster. Med andra ord är det tre aktörer som ska ha del av vinsten, vilket påverkar de bemanningsanställdas löner negativt.

## 1. Inledning

Sedan 1992 års avskaffande av "Lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling"<sup>1</sup> har det varit tillåtet att i Sverige bedriva privat arbetsförmedling i vinstsyfte.<sup>2</sup> Avregleringen gav utrymme för bemanningsbranschen att etablera sig på svensk arbetsmarknad och idag gäller med ett fåtal undantag samma regler för bemanningsföretag som för företag inom andra branscher.<sup>3</sup> År 2011 var enligt bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen Almega ungefär 1,4 procent av samtliga sysselsatta i Sverige anställda av bemanningsföretag<sup>4</sup> och enligt svenska forskare finns det anledning att tro att en fortsatt expansion är att vänta.<sup>5</sup>

Det fackliga inflytandet på bemanningsföretagens verksamhet är jämfört med andra länder betydande i Sverige.<sup>6</sup> De flesta arbetstagarna inom bemanningsbranschen har idag sina arbetsvillkor reglerade i svenska kollektivavtal, vilket innebär att deras lön och arbetstid inte kan understiga en viss nivå.<sup>7</sup> Den fackliga organisationsgraden i bemanningsbranschen är dock fortfarande relativt låg<sup>8</sup> och den fackliga kritiken av bemanningsbranschens expansion har i många fall kvarstått.

Landsorganisationen (LO) i Sveriges utredare Thord Ingesson menar att svenska företag redan på 1930-talet tog hjälp av bemanningsföretag för att rekrytera utländsk arbetskraft i syfte att pressa ned lönerna. Att i lag förbjuda privat arbetsförmedling i förvärvssyfte var därför enligt Ingesson ett sätt att motverka lönedumping.<sup>9</sup> Vidare menar Christer Persson, chef för IF Metalls förhandlingsenhet, att bemanningsföretag idag används för att komma runt LAS turordningsregler, medan Byggnads ordförande Hans Tilly anser att de används för att pressa ned lönerna för deras medlemmar.<sup>10</sup> Liknande argument har yttrats från tjänstemannasidan. Unionens förbundsekonom Elisabeth Åberg har observerat att deras bemanningsanställda medlemmar har sämre lönevillkor än deras medlemmar anställda i andra branscher.<sup>11</sup> Fackförbundet Handelsanställdas förbund poängterade också i 2012 års avtalsrörelse med Svensk Handel att antalet heltidstjänster måste öka inom bemanningsbranschen för att den ska utvecklas i rätt riktning.<sup>12</sup>

Tjugo år efter bemanningsbranschens avreglering visade Andersson Joonas och Wadensjös studie "A price for flexibility? The Temp Agency Wage Gap in Sweden" att ett lönegap existerade mellan bemanningsanställda och direktanställda i företag. Medan ett sådant lönegap var närmast noll år 2001 tjänade både kvinnliga och manliga bemanningsanställda 16 till 18 procent mindre än

---

<sup>1</sup> Svensk författningssamling, Lag 1935:113.

<sup>2</sup> Det är dock fortfarande förbjudet för bemanningsföretagen att ta ut en förmedlingsavgift från de bemanningsanställda. En sådan avgift kan endast påläggas de inhyrande företagen.

<sup>3</sup> Andersson & Wadensjö (2004), s. 5.

<sup>4</sup> Bemanningföretagen Almega (2011), s. 3.

<sup>5</sup> Andersson & Wadensjö (2004), s. 4.

<sup>6</sup> Ibid, s. 4.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Sveriges Radio (2012-03-12).

<sup>9</sup> Petersson (2012), s. 65.

<sup>10</sup> Dagens Nyheter (2010-01-13).

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Handelsanställdas Förbund (2012-04-12).



jämförbara direktanställda arbetstagare år 2008.<sup>13</sup> Det är möjligt att lönegapet har fortsatt att öka även efter år 2008.<sup>14</sup>

Detta indikerar att bemanningsanställda *generellt sätt* har en svagare ställning på svensk arbetsmarknad än direktanställda i företag. Resultatet säger dock ingenting om inom vilka branscher eller yrkeskategorier dessa trender återfinns eller vad som orsakat utvecklingen. För att fördjupa kunskapen om bemanningsanställdas anställningsvillkor och för att kunna avgöra hur berättigad den fackliga oron varit, krävs kompletterande kvalitativa studier. Denna intervjubaserade studie, inom vilken bemanningsföretag och fackförbund fått ge sin bild av bemanningsanställdas anställningsvillkor, syftar till att göra just detta.

### 1.1. Centrala begrepp och bestämmelser

Innan det teoretiska ramverket för denna studie läggs bör vissa centrala begrepp definieras och relevanta bestämmelser i bemanningsavtalen, både på LO- och tjänstemannasidan, går igenom. Det första bemanningsavtalet på LO-sidan slöts år 2000.<sup>15</sup> Johnny Håkansson, ombudsman vid Unionen, menar att den första regleringen på tjänstemannasidan gjordes år 1994 genom ett supplement till det dåvarande tjänstemannaavtalet mellan arbetsgivareorganisationen HAO och dåvarande HTF.<sup>16</sup> Sedan dess har kontinuerligt nya avtal slutits på båda sidor. Det utgör en uppenbar svårighet i denna tidsjämförande studie, eftersom ändringar i avtalen kan ha påverkat löneutvecklingen för bemanningsanställda. Detta kommer att beaktas i studiens samtliga intervjuer. Med detta sagt är de bestämmelser som i detta stycke går igenom är de som gällde för arbetstagare inom LO:s branscher under perioden 2010-11-01 – 2012-04-30, enligt "Avtal för Bemanningsföretag", och de regler som gällde för tjänstemän under perioden 2010-05-01 – 2012-04-30, enligt "Allmänna anställningsvillkor – Avtal för tjänstemän" och "Löneavtal – Tjänstemän i Bemanningsföretag".

LO:s Bemanningsavtal gäller för "företag som hyr ut arbetstagare (bemanningsföretag) och som är medlemmar i Bemanningsföretagen samt deras anställda när de utför arbete för vilket något av arbetstagarförbunden har avtalsrätten".<sup>17</sup> Det allmänna avtalet om anställningsvillkor för tjänstemän gäller för "bemanningsföretag anslutna till Bemanningsföretagen och tillämpas på både stationära tjänstemän, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän."<sup>18</sup> Löneavtalet för tjänstemän anställda av bemanningsföretag gäller för "medlemmar i Unionen anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Bemanningsföretag och Unionen."<sup>19</sup> För en mer utförlig beskrivning av reglerna gällande lön och arbetstid för anställda i bemanningsföretag hänvisas till de ovan nämnda avtalen. Nedan följer några definitioner av de för studien mest centrala begreppen.

#### *Bemanningsföretag och kundföretag*

Ett "bemanningsföretag" är ett företag som hyr ut arbetskraft till ett "kundföretag", vid vilket själva arbetet utförs. Den inhyrda personalen är alltid anställd av bemanningsföretaget. I denna studie går

<sup>13</sup> Andersson Joona & Wadensjö (2012), s. 1.

<sup>14</sup> Uppgifter om bemanningsanställdas löner finns dock endast till och med år 2008.

<sup>15</sup> Landsorganisationen i Sverige (2011-11-14).

<sup>16</sup> Email från Johnny Håkansson, (2012-09-06)

<sup>17</sup> Landsorganisationen i Sverige (2011-11-14), s. 7, paragraf 1, Mom 1.

<sup>18</sup> Akademikerförbundet, Bemanningsföretagen Almega & Unionen, s. 4, paragraf 1 (det allmänna avtalet).

<sup>19</sup> Akademikerförbundet, Bemanningsföretagen Almega & Unionen, s. 8, (löneavtalet).

därför inhyrda arbetstagare under benämningen "bemanningsanställda" medan arbetstagare som är anställda av de företag vid vilka de också utför arbetet går under benämningen "direktanställda".

### *Auktorisering*

Bemanningsföretag kan ansöka om en "auktorisation" hos bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen Almega, genom att uppfylla ett antal villkor. Ett auktoriserat bemanningsföretag ska exempelvis följa det kollektivavtal som gäller för det avtalsområde inom företaget verkar, genomgå auktorisationsnämndens årliga granskning, visa upp sitt senaste årsbokslut och följa Bemanningföretagens etiska regler.<sup>20</sup>

### *Utbokad tid, Genomsnittligt förtjänstläge (GFL) och Garanterad lön för anställda inom LO:s branschområden*

Den tid som bemanningsanställda utför faktiska uppdrag vid ett kundföretag, vilket inte alltid utgör hundra procent av deras arbetstid, kallas "utbokad tid". Enligt LO:s Bemanningsavtal är huvudregeln att heltidsanställda under utbokad tid ska få en lön motsvarande det "genomsnittliga förtjänstläget" (GFL), d.v.s. timlönen + den personliga lönen (T+P) för jämförbara grupper hos det inhyrande kundföretaget. Den jämförbara gruppen är de arbetstagare som har så lika arbetsuppgifter som den inhyrda personen som möjligt. Med andra ord spelar inte personliga karakteristika någon roll i sammanhanget.<sup>21</sup> Den personliga lönedelen utgörs av prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision<sup>22</sup>. Heltidsanställdas personliga timlön får inte understiga månadslönen för yrkesgruppen i fråga/174 timmar. För anställda på mindre än heltid anpassas timlönen efter gällande arbetstid. Den förste augusti år 2011 låg månadslönen för exempelvis "kvalificerade yrkesarbetare" på 19675 kr, medan den för "yrkesarbetare" låg på 19365 kronor. Nyanställda arbetstagare, d.v.s. arbetstagare som varit anställda under kortare tid än sex månader, ska få sin timlön beräknad efter en månadslön på 17535 kronor.<sup>23</sup> Under den tid som de bemanningsanställda *inte* är utbokade på uppdrag hos kund, arbetar hos bemanningsföretaget eller deltar i utbildning ska en s.k. "garanterad lön" utgå, vilken motsvarar 90 procent av det genomsnittliga förtjänstläget under den senaste tremånadersperioden.<sup>24</sup>

### *Allmän lönesättning och månadslöner för tjänstemän*

På tjänstemannansidan är lönerna individuella och differentierade.<sup>25</sup> Allmänt gäller att inhyrda tjänstemäns lön ska sättas med hänsyn till följande faktorer:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav, samt
- tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt

<sup>20</sup> Akademikerförbundet, Bemanningföretagen Almega & Unionen (2010).

<sup>21</sup> Se intervju med Kent Ackholt, ombudsman, Landsorganisationen (LO) i Sverige, s. 95

<sup>22</sup> Landsorganisationen i Sverige (2010-11-01), s. 13.

<sup>23</sup> Ibid, s. 12.

<sup>24</sup> Landsorganisationen i Sverige (2010-11-01), s. 16.

<sup>25</sup> Akademikerförbundet, Bemanningföretagen Almega & Unionen (2010), s. 8 (löneavtalet).

- tjänstemannens idérikedom och pedagogiska färdigheter.<sup>26</sup>

Bemanningsanställda tjänstemän är berättigade en månadslön som fastställs individuellt. Under de första arton månaderna av anställningsperioden ska en månadslön motsvarande minst 133 arbetade timmar (där timlönen beräknas enligt månadslönen/ 167 timmar) per månad utgå. Efter de arton första månaderna av anställningsperioden ska en månadslön motsvarande minst 150 arbetade timmar per månad utgå. För ambulerande tjänstemän kan en prestationslön tillkomma.<sup>27</sup> Med andra ord är exempelvis en ambulerande tjänsteman, som varit anställd i sjutton månader och under den 18:e månaden endast är utbokad på uppdrag motsvarande 80 timmar, berättigad en lön som motsvarar 133 timmars arbetade timmar, plus en eventuell prestationslön. En ambulerande tjänsteman som varit anställd i 18 månader och under den 19:e månaden endast varit utbokad på uppdrag motsvarande 80 timmar är berättigad en lön motsvarande 150 arbetade timmar, plus en eventuell prestationslön.

### *Entreprenad eller bemanning*

Enligt SEKO:s checklista på vad som bör gå under benämningen "entreprenad" eller "bemanning" är en entreprenör en aktör som åtagit sig att "utföra arbete för en bestämd betalning", medan ett bemanningsföretag "hyr ut sina anställda till andra företag för begränsad tid".<sup>28</sup> Entreprenören står, till skillnad mot bemanningsföretaget, för arbetsledningen, maskiner, utrustning och verktyg. Arbetet är på förhand beskrivet i avtalet, liksom arbetets slutresultat. Dessutom kan entreprenören själv avgöra hur många arbetstagare som behövs för att utföra det i avtalet beskrivna arbetet. Arbetstagarna är därmed självständiga i förhållande till beställaren av arbetet när det är fråga om entreprenad, medan arbetstagarna anses jämställda med personalen i det inhyrande företaget när det är fråga om bemanning. För en mer utförlig beskrivning av skillnaden mellan en entreprenör och ett bemanningsföretag hänvisas till SEKO:s checklista.

Till detta bör tilläggas att ett bemanningsföretag kan *anlitas* av ett kundföretag som entreprenör för att ansvara för driften av en hel avdelning eller ett helt verksamhetsområde. Bestämmelserna i LO:s Bemanningsavtal gäller då inte.<sup>29</sup> En arbetsgivare som avser att lägga ut arbete på entreprenad ska då i enlighet med Medbestämmandelagen "på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete".<sup>30</sup> När ett bemanningsföretag anlitas som entreprenadbolag inom industrin ska exempelvis IF Metalls "Teknikavtal" appliceras<sup>31</sup>, medan GS-fackets "Skogsavtal" ska appliceras om bemanningsföretaget är verksam inom skogsbranschen.<sup>32</sup>

I Statistiska Centralbyråns (SCB:s) företagsregister är företag registrerade enligt den verksamhetstyp de bedriver. För varje verksamhetstyp finns en Svensk Näringslivs (SNI)-kod, som tilldelas ett företag efter att någon i företaget själv meddelat SCB vilken typ av verksamhet de sysslar med. Ett företag kan enligt Maria Håkansson, utredare vid SCB, ha ett obegränsat antal företagskoder, även om de

<sup>26</sup> Ibid, s. 9.

<sup>27</sup> Akademikerförbundet, Bemanningsföretagen Almega & Unionen, s. 40 (det allmänna avtalet).

<sup>28</sup> SEKO (2011-08-30).

<sup>29</sup> Landsorganisationen i Sverige (2010), s. 7.

<sup>30</sup> Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, paragraf 38-39.

<sup>31</sup> Se intervju med Kaj Sandholm, ombudsman, IF Metall, s. 49

<sup>32</sup> Se intervju med Jan-Åke Johansson, ombudsman & Magnus Lindberg, ombudsman, GS-facket, s. 39

flesta endast har en. En vanlig kombination är att bemanningsföretagen är registrerade som både bemannings- och rekryteringsföretag. Det är dock mer ovanligt att de också är registrerade som entreprenadbolag. När SCB samlar in lönestatistik menar Håkansson att urvalet av företag görs med hänsyn till företagets "första kod", eller med andra ord den verksamhet som de huvudsakligen sysslar med.<sup>33</sup> Eftersom ett bemanningsföretag rimligtvis sällan eller aldrig huvudsakligen ägnar sig åt entreprenadverksamhet innebär detta att SCB inte kan avgöra huruvida en bemanningsanställd fått lön för arbete som utförts hos bemanningsföretaget när det anlitats som entreprenadbolag eller för arbete som den bemanningsanställda utfört när han eller hon varit uthyrd.<sup>34</sup> Med andra ord är det svårt att avgöra både var gränsen mellan entreprenad och bemanning går i statistiken och vilken betydelse det har för de bemanningsanställdas löner.

#### *Tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning, deltidsanställning och behovsanställning*

En "tillsvidareanställning" är en fast anställning, vilket innebär att anställningen inte är tidsbegränsad utan gäller just tills vidare.<sup>35</sup> Motsatsen till en tillsvidareanställning är en "tidsbegränsad anställning" (eller "visstidsanställning"), d.v.s. en anställning som är avtalad att gälla under en begränsad tidsperiod.<sup>36</sup> Andelen atypiska anställningsformer (med antagandet att en typisk anställningsform är en tillsvidareanställning på heltid), såsom "deltidsanställningar", "behovsanställningar" och "projektanställningar" ökade enligt Andersson Joona och Wadensjö under 1990-talet och de första åren av 2000-talet.<sup>37</sup> En "deltidsanställning" är en anställning där "arbetstiden understiger den inom branschen normala, ordinarie arbetstiden för heltidsanställda löntagare"<sup>38</sup> medan en "behovsanställning" enligt Statistiska Centralbyrån (SCB) är en anställningsform då arbetstagaren inte har någon "överenskommelse med arbetsgivaren om regelbundet arbete av viss omfattning utan blir kontaktade av arbetsgivaren när de behövs, alternativt att den anställda kontaktar arbetsgivaren när han eller hon kan och vill arbeta."<sup>39</sup> "Deltidsanställningar", "behovsanställningar" och "projektanställningar"<sup>40</sup> är alltså olika typer av "tidsbegränsade anställningar". Det bör dock påpekas att både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar kan vara både heltids- och deltidsanställningar. Vidare bör det poängteras att även om en bemanningsanställd är kontrakterad på heltid är denne inte alltid utbokad på uppdrag hos kund under hela arbetstiden.

---

<sup>33</sup> Samtal med Maria Håkansson, utredare vid Statistiska Centralbyrån, 2012-08-16.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Nationalencyklopedin (2012-07-25), definition av "tillsvidareanställning".

<sup>36</sup> Ibid, (2012-07-25), definition av "tidsbegränsad anställning".

<sup>37</sup> Andersson & Wadensjö (2004), s. 3.

<sup>38</sup> Nationalencyklopedin (2012-07-25), definition av "deltidsanställning".

<sup>39</sup> Statistiska Centralbyrån (2010), s. 21-22.

<sup>40</sup> Statistiska Centralbyrån (senast uppdaterad 2009-12-02).

## 2. Teoretisk bakgrund

### Lönegapet mellan bemannings- och direktanställda

Denna studie tar sin teoretiska utgångspunkt i Pernilla Andersson Joonas och Eskil Wadensjös kvantitativa studie "A price for flexibility? The temp agency wage gap in Sweden 1998-2008". Fokus för Andersson Joonas och Wadensjös studie är en jämförelse mellan bemanningsanställdas och direktanställdas löner. Studien visade att lönegapet mellan bemannings- och direktanställda var närmast noll år 2001, medan anställda i bemanningsbranschen i genomsnitt tjänade 16 till 18 procent mindre i månaden än jämförbara individer i andra branscher år 2008.<sup>41</sup> Den negativa löneutvecklingen för bemanningsanställda skedde huvudsakligen mellan år 2005 och år 2008.<sup>42</sup>

För att möjliggöra en jämförelse mellan bemanningsanställdas och direktanställdas löner fick de bemanningsanställda som var kontrakterade på mindre än heltid sin arbetstid uppräknad till heltid. Vidare fick de bemanningsanställda som inte var utbokade på uppdrag under hela sin arbetstid, även om de var kontrakterade på heltid, den timlön de tjänade under faktiska uppdrag omräknad till månadslöner, vilka jämfördes med direktanställdas månadslöner.

I studien kontrollerades för arbetstagarnas ålder, civilstånd, antal barn, utbildningsbakgrund, födelse-region, boendeort, deltagande i utbildning under det undersökta året, antal anställda på arbetsplatsen<sup>43</sup> och yrkesuppdelning enligt en tresiffernivå under yrkesstandarden SSYK 96.<sup>44</sup> Detta innebär att endast "jämförbara" individer har jämförts med varandra, och att lönegapet inte kan förklaras av att bemannings- och direktanställda skiljer sig (på ett systematiskt sätt) på dessa punkter.

### Orsakerna till lönegapet

En rad olika hypoteser, vilka alla skulle kunna förklara det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda, testades kvantitativt mot bakgrund av de resultat som uppnåtts i liknande internationella studier. I Andersson Joonas och Wadensjös rapport testades följande hypoteser – skillnader i ingångslönerna och löneutvecklingen mellan bemannings- och direktanställda, skillnader i utbudet och efterfrågan på arbetstagare i bemanningsbranschen jämfört med arbetstagare i andra branscher, kollektivavtalens påverkan på bemanningsanställdas löner samt en skillnad i avkastningen på utbildning inom bemanningsbranschen jämfört med andra branscher. Resultatet indikerar att lönegapet inte verkar kunna förklaras av att ingångslönerna är lägre eller löneutvecklingen varit sämre i bemanningsbranschen jämfört med den i andra branscher.<sup>45</sup> Lönegapet verkar inte heller kunna förklaras av ett större utbud och en mindre efterfrågan på arbetstagare inom bemanningsbranschen, jämfört med arbetstagare i andra branscher, efter att man kontrollerat för arbetstagarnas ålder.<sup>46</sup> Enligt Andersson Joona och Wadensjö verkar inte heller lönegapet kunna

---

<sup>41</sup> Andersson Joona & Wadensjö (2012), s. 1.

<sup>42</sup> Civilekonomen (2011-09-15).

<sup>43</sup> Andersson Joona & Wadensjö (2012), s. 7.

<sup>44</sup> "Standard för Svensk Yrkeskvalificering" (SSYK 96) bygger på ILO:s internationella klassifikation ISCO 83. Olika yrkesområden indelas efter huvudgrupp, yrkesgrupp, undergrupp och kvalifikationsnivå, där indelningarna blir mer detaljerade ju högre siffernivå som används. För en mer utförlig beskrivning av systemet hänvisas till [http://www.scb.se/Pages/List\\_\\_\\_259304.aspx](http://www.scb.se/Pages/List___259304.aspx).

<sup>45</sup> Andersson Joona & Wadensjö (2012), s. 24.

<sup>46</sup> Ibid.

förklaras av att kollektivavtalen som reglerar bemanningsbranschen leder till ett mindre förmånligt löneläge för bemanningsanställda, jämfört med direktanställda.<sup>47</sup>

Av de hypoteser som testades i rapporten fick endast den som förutspådde en sjunkande utbildningspremie inom bemanningsbranschen stöd. Resultatet visar att avkastningen på utbildning har sjunkit för anställda i bemanningsbranschen mellan år 2001 och 2008, medan den legat på en relativt konstant nivå i övriga branscher.<sup>48</sup> Sammanfattningsvis visar Andersson Joonas och Wadensjös studie att bemanningsanställda har lägre löner än direktanställda, vilket främst verkar kunna förklaras av att bemanningsanställda fått en sjunkande avkastning på sin utbildning. Personer med universitetsutbildning förlorar lönemässigt mer på att ta anställning inom bemanningsbranschen än arbetstagare med lägre utbildning, även om det lägre löneläget för bemanningsanställda gäller för båda grupperna.

Enligt författarna skulle tre huvudsakliga faktorer kunna förklara den sjunkande utbildningspremien för bemanningsanställda. För det första är det möjligt att andelen överkvalificerade arbetstagare ökat mer i bemanningsbranschen än i övriga branscher.<sup>49</sup> Det är alltså möjligt att andelen högt utbildade arbetstagare som utför arbetsuppgifter utan krav på universitetsutbildning ökade mer i bemanningsbranschen mellan år 2001 och 2008 än inom andra branscher. År 2001 var andelen överkvalificerade i bemanningsbranschen 18 procent, medan andelen låg på 20 procent år 2008.<sup>50</sup> Under samma tidsperiod ökade andelen överkvalificerade arbetstagare inom övriga branscher från 12 till 14 procent.<sup>51</sup> Med andra ord är förändringen lika stor inom bemanningsbranschen som inom övriga branscher. Detta utesluter dock inte möjligheten att lönegapet kan bero på den ökande andelen överkvalificerade arbetstagare inom bemanningsbranschen. Dels finns det olika sätt att mäta överkvalificering och det är möjligt att andra förändringar uppmätts om överkvalificeringsbegreppet hade definierats annorlunda. Vidare fann Andersson Joonas, Datta Gupta och Wadensjö i en studie om överkvalificering bland utrikes födda att utrikes födda oftare är överkvalificerade i sina arbeten än infödda.<sup>52</sup> Enligt Johan Formgren, medarbetare vid bemanningsföretaget Quickmatch, skulle en överkvalificering bland utrikes födda kunna bero på att de ibland tvingas ta arbete de är överkvalificerade på grund av bristande svensk kunskaper.<sup>53</sup> Studien visade också att utrikes födda förlorar mer lönemässigt på en överkvalificering än infödda.<sup>54</sup> Samtidigt är utrikes födda överrepresenterade i bemanningsbranschen.<sup>55</sup> Dessa observationer indikerar att tvåprocentsökningen i andelen överkvalificerade inom bemanningsbranschen kan ha haft större negativ påverkan på de bemanningsanställdas löner än ökningen av samma storlek på de direktanställdas löner.

För det andra är det möjligt att arbetstagare inom bemanningsbranschen är mindre skickliga på vad de gör, än arbetstagare inom andra branscher, och att de därför får en jämförelsevis lägre lön.

---

<sup>47</sup> Andersson & Wadensjö (2012), s. 23.

<sup>48</sup> Ibid, s. 24.

<sup>49</sup> Ibid, s. 17.

<sup>50</sup> Andelen överkvalificerade mättes i studien genom att jämföra arbetstagarnas utbildningsnivå med den vanligaste utbildningsnivån (standard) inom branschen eller yrkeskategorin i fråga.

<sup>51</sup> Andersson Joonas & Wadensjö (2012), s. 17.

<sup>52</sup> Andersson Joonas, Datta Gupta & Wadensjö (2012), s. 1.

<sup>53</sup> Petersson (2012), s. 50.

<sup>54</sup> Andersson Joonas, Datta Gupta & Wadensjö (2012), s. 1.

<sup>55</sup> Andersson & Wadensjö (2004), s. 1.

Lönegapet skulle alltså kunna förklaras av en "negativ selektion" av mindre skickliga arbetstagare till bemanningsbranschen mellan år 2001 och 2008. Enligt Andersson Joona och Wadensjö verkar inte denna hypotes kunna förklara det ökande lönegapet, eftersom de bemanningsanställdas lägre löner visade sig stiga när de lämnade bemanningsbranschen.<sup>56</sup>

En tredje hypotes är att betydelsen av tidsvarierande icke-observerbara variabler har ökat mellan år 2001 och 2008, vilket inte kan testas med tillgängliga statistiska uppgifter. En sådan variabel är "senioritet"<sup>57</sup>, eller med andra ord längden på den tidsperiod en person varit anställd av samma företag. Senioritet är i regel positivt korrelerat med lön.<sup>58</sup> I denna studie definieras dock begreppet främst som längden på tidsperioden en person varit *uthyrd* till ett och samma företag, då det är rimligt att anta att denna positiva korrelation återfinns även i detta fall. Det finns åtminstone sex hypoteser om arbetstagares avkastning på (både formell och företagsspecifik) utbildning, som talar för att det finns en positiv korrelation mellan en arbetstagares senioritet och dennes lön. Tre av dessa relaterar till bemanningsanställdas produktivitet vilken rimligtvis påverkar deras lön, medan övriga tre relaterar till arbetsgivarens relation till den inhyrda personalen och dess påverkan på de bemanningsanställdas lön. Följande tre hypoteser relaterar till arbetstagarnas produktivitet:

1) Ju längre tid arbete utförs vid ett och samma företag, desto längre tid har arbetstagaren på sig att bli mer produktiv inom sitt specifika arbetsområde och duktigare på sina specifika arbetsuppgifter.

2) Ju längre tid arbete utförs vid ett och samma företag, desto längre tid har den inhyrde på sig att visa sin produktivitet för det inhyrande företaget och desto bättre är möjligheten att direktanställas. Den inhyrde har med andra ord starkare incitament att öka sin produktivitet ju längre inhyrningsperioden är.

3) Arbetstagares produktivitet är enligt forskare högre inom företag som använder sig av arbetsteam.<sup>59</sup> Det är rimligt att anta att det tar en viss tid för arbetstagarna inom ett arbetsteam att lära känna varandra och att deras goda gemenskap är en förutsättning för att deras produktivitet ska öka. Mot denna bakgrund är det rimligt att anta att ju längre tid arbete utförs vid ett och samma företag, desto mer tid har den bemanningsanställda på sig att utveckla en känsla av samhörighet med övriga kollegor och att komma in i "teamet". Den bemanningsanställda har då också mer tid att lära känna den specifika företagskulturen.

Följande tre hypoteser relaterar till arbetsgivarens och det inhyrande företags relation till de uthyrda/ inhyrda arbetstagarna.

1) Utgångspunkten för denna hypotes är att arbetsgivaren förväntas betala en lön motsvarande arbetstagarens marginalprodukt.<sup>60</sup> Eftersom det tar en viss tid för både bemanningsföretaget och det inhyrande företaget att uppfatta en arbetstagares produktivitet (genom t.ex. utvecklingssamtal och faktiskt utfört arbete hos det inhyrande företaget) förväntas arbetsgivaren betala en sämre lön i början av en anställningsperiod och en bättre senare under perioden. Detta indikerar att bemanningsanställda som endast jobbar en begränsad period hos varje specifikt företag kanske

<sup>56</sup> Andersson Joona & Wadensjö (2012), s. 17-18.

<sup>57</sup> Här direktöversatt från det engelska begreppet "seniority".

<sup>58</sup> Andersson Joona & Wadensjö (2012), s. 19.

<sup>59</sup> Lazear & Oyer (2009), s. 40.

<sup>60</sup> Ibid, s. 12.

aldrig hinner visa sin faktiska produktivitet och därmed aldrig få denna uppskjutna ekonomiska ersättning. Med andra ord, ju längre tid arbete utförs hos ett och samma företag, desto längre tid har arbetstagaren på sig att visa sin faktiska produktivitet för både bemanningsföretaget och det inhyrande företaget.

2) Det inhyrande företaget har svagare incitament att investera i inhyrdas både generella och företagsspecifika utbildning, än i deras direktanställdas utbildning, eftersom de inhyrdas ökade kompetens- och produktivetsgrad snarare kommer att gynna nästa företag de hyrs ut till, än det inhyrande företaget som faktiskt gör investeringen. Det inhyrande företags incitament att investera i inhyrdas utbildning är rimligtvis svagare ju kortare inhyrningsperioden är. Detta leder till att, allt annat lika, de direktanställdas produktivitet ökar mer än bemanningsanställdas.

3) Förkortade inhyrningsperioder skulle snarare kunna vara ett *symptom* på de faktiska orsakerna till lönegapet. För det första skulle bemanningsföretagens förmåga att matcha rätt arbetstagare med rätt arbetsuppgifter (begreppet "matchning" är dock ett mångfacetterat begrepp, vilket också påpekas i forskningen<sup>61</sup>) ha kunnat försämrats, vilket *visar sig* genom förkortade uthyrningsperioder. Det skulle också kunna vara så att bemanningsanställda allt oftare hyrs in för att utföra enklare typer av arbetsuppgifter. Det är rimligt att anta att personer som hyrs in under kortare perioder har mindre kvalificerade arbetsuppgifter än personer som hyrs in under längre perioder, eftersom högkvalificerade arbetsuppgifter kräver en längre inlärningsperiod. Orsaken till lönegapet är då det faktum att bemanningsanställda allt oftare utför mindre kvalificerat arbete, vilket *visar sig* genom förkortade uthyrningsperioder.

Med registerdata går det idag att utläsa av vilket bemanningsföretag en person är anställd. Det är däremot inte möjligt att urskilja hur länge arbetstagarna hyrs ut till varje enskilt företag och vilken typ av arbetsuppgifter de har under uthyrningsperioderna. Enligt Susanne Gullberg Brännström vid SCB inhämtas uppgifter om yrkesstatistik två gånger om året, en gång på våren och en gång på hösten.<sup>62</sup> Yrkesstatistiken baseras på vad arbetstagarna arbetar med vid de företag som kommit med i SCB:s urval. Urvalet görs för att få en jämn spridning på "typen" av företag, t.ex. hur många anställda företagen har. Företagen ska vid inhämtandet av yrkesstatistik uppge vad deras anställda huvudsakligen arbetar med. Med detta sagt kan man inte genom att granska yrkesstatistiken urskilja hur länge bemanningsanställda är anställda av, eller hyrs ut till, varje enskilt företag. Därför är senioritet en s.k. "icke-observerbar tidsvarierande variabel" i den kvantitativa forskningen.

Det är möjligt att bemanningsanställda av någon anledning hyrdes ut under kortare tidsperioder år 2008 än vad de gjorde år 2001.<sup>63</sup> Mot bakgrund av de ovannämnda sex hypoteserna skulle förkortade inhyrningsperioder kunna förklara det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda.

Liksom nämndes i inledningen poängterade Handelsanställdas förbund i 2012 års avtalsrörelse med Svensk Handel att andelen heltidsanställningar måste öka i bemanningsbranschen, för att öka förstärka anställdas trygghet. Det är möjligt att personer som är deltidsanställda får lägre lön än heltidsanställda, eftersom de tilldelas mindre kvalificerade arbetsuppgifter. Med detta sagt är det

---

<sup>61</sup> Lazear & Oyer, s. 20.

<sup>62</sup> Telefonsamtal med Susanne Gullberg Brännström vid SCB (2012-08-06).

<sup>63</sup> Alternativt är det möjligt att längden på inhyrningsperioden inte förändrats, men att denna faktor har fått ökad betydelse för de bemanningsanställdas löner.



möjligt att det ökande lönegapet beror på att andelen deltidsanställda i bemanningsbranschen ökade mer än i övriga branscher mellan år 2001 och 2008.

### **Teorier som talar för att bemanningsanställda har högre löner än direktanställda**

Det är viktigt att poängtera att det även finns teorier som talar för att bemanningsanställda borde få *högre* lön än direktanställda. Eftersom det observerade lönegapet är till de bemanningsanställdas nackdel kommer inte dessa teorier undersökas i denna studie. För att ge en mer nyanserad bild av det teoretiska ramverket kring bemanningsanställdas löner bör dock några av dessa huvudsakliga teorier nämnas. En teori som framför allt talar för högre löner för bemanningsanställda är "the theory of compensating wage differentials", som säger att arbetstagare med mindre attraktiva jobb får ekonomisk kompensation för detta. Mot bakgrund av att bemanningsanställda oftare är inblandade i arbetsolyckor<sup>64</sup> skulle bemanningsanställda kunna kompenseras för detta genom en högre lön.<sup>65</sup> En annan teori som talar för att bemanningsanställda borde få högre lön än direktanställda är den s.k. monopsonmodellen.<sup>66</sup> Monopson innebär att det endast finns en köpare av arbetskraft på en delarbetsmarknad och att arbetsgivaren därmed kan påverka arbetstagarnas löner. För att kunna anställa nya personer måste arbetsgivaren locka med högre löner än vad som erbjuds på andra delarbetsmarknader. Ett exempel på olika delarbetsmarknader är olika landsting, vilka är vanliga arbetsgivare för sjuksköterskor eller läkare. Arbetsgivaren måste dock vid nyanställningar även höja lönerna för de redan anställda för att undvika spänningar mellan de anställda på arbetsplatsen i fråga och för att undvika att de redan anställda söker sig till andra arbetsgivare. Skulle dock arbetsgivaren *hyra in* arbetskraft istället för att nyanställa är antagandet att arbetsgivaren kan behålla de redan anställdas löner på samma nivå som tidigare och endast erbjuda den inhyrda personalen högre löner. De redan anställda (direktanställda) antas kunna acceptera en högre lönenivå för den inhyrda personalen, eftersom de har nackdelar i arbetet som de själva inte har. Spänningar på arbetsplatsen i fråga kan på så sätt undvikas utan att lönen behöver höjas för de redan anställda. Detta skulle kunna förklara varför läkare och sjuksköterskor ofta tjänar mer som inhyrda än som direktanställda.

## **3. Syfte och metod**

### **3.1. Syfte**

Syftet med denna studie är att försöka förklara det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda. Mot bakgrund av föregående avsnitt är syftet mer specifikt att undersöka huruvida ett antal hypoteser verkar kunna förklara denna utveckling. Intervjufrågorna kommer huvudsakligen att formuleras med utgångspunkt i följande hypoteser:

$H^1$ : Det ökande lönegapet beror på att en ökande andel överkvalificerade arbetstagare inom bemanningsbranschen resulterat i en sämre löneutveckling för bemanningsanställda än för anställda inom övriga branscher, trots att andelen överkvalificerade ökade med två procent både inom bemanningsbranschen och inom övriga branscher.

---

<sup>64</sup> Fabiano, Curró, Reverberi & Pastorino (2008), pp. 535-544.

<sup>65</sup> Andersson Joonas & Wadensjö (2012), s. 3.

<sup>66</sup> Calmfors & Richardsson (2004), s. 33-34.

$H^2$ : Det ökande lönegapet beror på att inhyrningsperioderna förkortades. Förkortade inhyrningsperioder kan leda till en sjunkande produktivitet bland bemanningsanställda och därmed sjunkande löner. De förkortade inhyrningsperioderna kan också ha till att både arbetsgivarna och de inhyrande företagen fick kortare tid på sig att uppfatta de bemanningsanställdas produktivitet, vilket påverkade deras löner negativt. Dessutom gav det de inhyrande företagen svagare incitament att investera i de bemanningsanställdas kompetensutveckling.

$H^3$ : Det ökande lönegapet beror på att andelen deltidsanställda, eller andelen som har flera deltidsanställningar som tillsammans utgör en heltidsanställning, ökade mer i bemanningsbranschen än inom övriga branscher. Att vara deltidsanställd gör att man tilldelas mindre kvalificerade arbetsuppgifter, vilket rimligtvis påverkar lönen negativt.

Det är viktigt att poängtera att både auktoriserade och icke-auktoriserade bemanningsföretag inkluderas i Andersson Joonas och Wadensjös studie av lönegapet. Icke-auktoriserade företag behöver inte förhålla sig till kollektivavtalens bestämmelser om lön, även om de kan göra det. Detta innebär att lönegapet skulle kunna förklaras av att andelen bemanningsanställda som inte får kollektivavtalsenliga löner har ökat. Denna hypotes kommer dock inte att undersökas i denna studie.

De intervjuade kommer också att ges tillfälle att själva formulera hypoteser kring orsakerna bakom det ökande lönegapet. Denna studie är därför både *teoriprovande* och *teoriutvecklande*. För att få en mer generell bild av lönesituationen för bemanningsanställda kommer också frågor kring GFL och systemet med garantilönen att ställas. Fyra anmärkningar bör här göras. För det första undersöker inte denna studie alla rimliga hypoteser som skulle kunna förklara det ökande lönegapet. För det andra är det inte rimligt att anta att en hypotes ensam kan förklara det ökande lönegapet, utan snarare flera även om de inte nödvändigtvis påverkar varandra. För det tredje är det möjligt att flera hypoteser *tillsammans* kan förklara det ökande lönegapet. Till exempel är det möjligt att förkortade inhyrningsperioder kan förklara det ökande lönegapet för att de inhyrande företagen då investerar mindre i just de överkvalificerade arbetstagarnas kompetensutveckling men lika mycket i kompetensutvecklingen för rätt matchade arbetstagare. Slutligen är det möjligt att det ökande lönegapet kan förklaras av olika faktorer inom olika branschområden, eller av olika faktorer under olika tidsperioder mellan år 2001 och 2008.

### 3.2. Metod

Detta är alltså en kvalitativ, intervjubaserad studie. Nio bemanningsföretag och nio fackföreningar har deltagit i studien, vilket motsvarar 20 intervjuer då tre intervjuer genomförts med ett av fackförbunden. Intervjuerna har genomförts huvudsakligen genom personliga möten, men också via telefon och email. I största möjliga mån har både fackliga företrädare och bemanningsföretag inom samma branschområde fått uttala sig, för att ge en så nyanserad bild av bemanningsanställdas anställningsvillkor som möjligt. Det är viktigt att poängtera att en uppsjö av bemanningsföretag skulle ha behövt intervjuas inom varje branschområde för att verkligen nyansera denna bild. Av tidsskäl har antalet intervjuade bemanningsföretag reducerats ned till nio stycken. Med Manpower genomfördes intervjuer både inom områdena "Industri och Logistik" och "El- och Tele". I övrigt har intervjuer gjorts med SBP Bemanning, Uniflex, Expanderamera, Galobemanning, Stafettläkarna, Adecco, Inhouse och Amendo.

Tolv av Landsorganisationen (LO) i Sveriges fjorton fackförbund har kontaktats, varav sex resulterade i längre intervjuer. Intervjuer har genomförts med Handelsanställdas Förbund, Hotell- och restaurangfacket, IF Metall, SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Livsmedelsarbetareförbundet och Svenska Transportarbetarförbundet. Med SEKO genomfördes intervjuer inom branschområdena "Energ", "Tele" och "Väg- och Ban". Resterande fem LO-förbund tackade nej till en intervju eller ansåg att bemanning var alltför ovanligt inom branschen i fråga för att en längre intervju skulle vara relevant. På tjänstemannansidan kontaktades SACO för att få en generell bild av var bemanning är vanligast förekommande. Enligt Karin Fristedt, utredare i arbetsmiljöfrågor, är bemanning vanligast förekommande inom Juseks, Civilekonomernas, SSR Akademikerförbundets och Sveriges Ingenjörers branschområden. Mot denna bakgrund genomfördes en intervju med Sveriges Ingenjörer, vilka företräder SACO-förbunden i bemanningsärenden samt med Jusek vilka samarbetar med Sveriges Ingenjörer i bemanningsfrågan. En intervju har även genomförts med Unionens ombudsman Johnny Håkansson för att föra in TCO:s perspektiv på bemanningsanställdas anställningsvillkor.

För att få en mer generell bild av bemanningsanställdas arbetsvillkor både från fackligt och bemanningsföretagens håll har även LO och bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen Almega intervjuats. För att få en heltäckande bild av bemanningsanställdas anställningsvillkor skulle naturligtvis även arbetstagarna själva behövt intervjuas, liksom inhyrande kundföretag inom olika branschområden. På grund av tidsskäl har dock fokus för denna studie legat på bemanningsföretag och fackföreningar.

Det är viktigt att poängtera svårigheterna med denna metod och den snedvridning av resultatet den eventuellt medför. En svårighet är att samliga intervjuade företräder företag eller organisationer, snarare än sig själva, vilket ger dem en subjektiv ställning i förhållande till bemanningsbranschen. Med andra ord bör slutsatser från intervjuaren dras med försiktighet. En ytterligare svårighet består i att studien är en jämförelse över tid. De intervjuade har sällan arbetat för samma bemanningsföretag, inom samma branschområde eller ens inom bemanningsbranschen under hela den tidsperiod undersökningen behandlar, vilket gör det svårare att uppnå syftet med denna rapport. Samtliga intervjuer återfinns i sin helhet i studiens "Appendix".

## 4. Analys

Analysen är uppdelad efter de tre hypoteser som presenterades i studiens "syfte", där varje hypotes utvärderas i ett separat stycke. I analysens avslutande stycke berörs de intervjuades egna hypoteser kring orsakerna bakom det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda. Analysen av de hypoteser som främst verkar kunna förklara det ökande lönegapet har också brutits ned på branschnivå. Styckena inleds i dessa fall av en kort sammanfattning av hur väl hypotesen verkar kunna förklara det ökande lönegapet i mer generella termer.

Eftersom ingen ren bemanning förekommer inom skogsbranschen behandlas GS-fackets intervjuvar endast i analysens avslutande stycke. Vidare kommer inte intervjuerna med Stafettläkarna och Sveriges Läkarförbund att analyseras, eftersom bemanningsanställda generellt sett tjänar *mer* än direktanställda inom vårdbranschen. De två intervjuerna har därmed mer till syfte att möjliggöra en jämförelse mellan anställningsvillkoren för bemanningsanställda inom vården och bemanningsanställda inom andra branscher.

### 4.1. Överkvalificering

De genomförda intervjuerna ger sammantaget en spretig bild av överkvalificeringen bland bemanningsanställda, både i allmänhet och för gruppen utrikes födda. Det finns dock indikationer på en ökande andel överkvalificerade arbetstagare inom bemanningsbranschen. Den första är en ökande förekomst av "precisionsbemanning". Att "mångsysslande" konsulter sysslar med endast mindre kvalificerade arbetsuppgifter är enligt Fredrik Ståhlberg, ombudsman vid Handelsanställdas förbund, en strategi från bemanningsföretagens sida att sänka sina kostnader. Strategin påverkar rimligtvis de bemanningsanställdas löner negativt, eftersom de då ska få en lön i enlighet med ett lägre "genomsnittligt förtjänstläge" (GFL). Enligt Helena Ericsson, rekryteringschef vid Adecco, erbjuds ambulering dessutom alltmer kvalificerade uppdrag ju längre de varit anställda och hunnit visa sina faktiska kvalifikationer. Detta indikerar att nyanställda konsulter ibland är något överkvalificerade sina arbetsuppgifter. Vidare menar Juseks ombudsman Cecilia Tazewell att bemanningsföretagen i ökande utsträckning använder sig av s.k. "uppdragstillägg", eftersom de är medvetna om att uppdragens kvalifikationskrav ibland varierar. Bemanningsföretagen sätter därmed den ingående lönen i underkant, för att istället jobba med uppdragstillägg endast under mer kvalificerade uppdrag. De intervjuade framhåller dock att ambulering mellan olika typer av arbetsuppgifter och branscher främst sker om uppdragens kvalifikationskrav genomgående är låga, vilket indikerar att själva ambuleringen oftast inte bidrar till någon överkvalificering. Resultatet pekar också på att en viss överkvalificering bland utrikes födda bemanningsanställda förekommer, inom exempelvis hotell- och restaurangbranschen och delar av transportbranschen. Det är dock svårt att avgöra huruvida bemanningsanställda utrikes födda oftare är överkvalificerade än direktanställda utrikes födda. Mot bakgrund av att utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen *i allmänhet* är det dock möjligt att så är fallet. Sammanfattningsvis skulle en ökande överkvalificering bland bemanningsanställda delvis kunna förklara det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda.

Varken Christer Carlsson, ombudsman vid SEKO – Energi, Lars Garnefält, ombudsman vid Sveriges Ingenjörer eller Henrik Ohlsson, affärsutvecklare vid Manpower – El och Tele, indikerar att bemanningsanställda inom *elteknikbranschen* är överkvalificerade, åtminstone inte i högre utsträckning än direktanställda inom samma branschområde. Carlsson menar att arbetsuppgifterna

trots allt kräver en hög kvalifikationsnivå, samtidigt som arbetstagarna är "färdiga yrkesarbetare", vilket gör det svårt att vara överkvalificerad inom energisektorn. Vidare framhåller Ohlsson att Manpower inte kan hyra ut överkvalificerad personal, eftersom de inte skulle få kostnadstäckning för det. Konsulterna kan visserligen vara utbokade på uppdrag med varierande typer av arbetsuppgifter, men eftersom arbetsuppgifterna då i regel har "låga krav på erfarenhet" bidrar inte ambuleringen till någon överkvalificering. Fredrik Bäckström, ombudsman vid SEKO – Tele, menar att eftersom inga rena teletekniker utbildats på trettio år råder det snarare en underkvalificering än en överkvalificering bland arbetstagarna inom Telecom-branschen. Samtidigt antyds att "precisionsbemanning" är ett fenomen som blivit allt vanligare. Det finns enligt Bäckström bemanningsföretag som försöker få sina konsulter att endast ägna sig åt snöskottning, när de tidigare ägnat sig åt exempelvis både banarbete och snöskottning, eftersom det sänker företagets kostnader. Precisionsbemanningen verkar därmed bidra till en viss överkvalificering inom Telecom-branschen, vilket rimligtvis påverkar de ambulerandes löner negativt eftersom de då får lön i enlighet med ett lägre "genomsnittligt förtjänstläge". Sammanfattningsvis sett verkar dock inte överkvalificering vara vanligt förekommande inom elteknikbranschen.

Mot bakgrund av genomförda intervjuer verkar överkvalificering vara vanligare förekommande inom branschområdet *industri och logistik* än inom elteknikbranschen. Christer Bergman, affärsutvecklingschef vid Manpower Industri och Logistik, menar att det inte alltid finns uppdrag som precis matchar konsulternas kvalifikationer och utbildningsbakgrund, vilket gör att en svetsare ibland kan få "köra truck eller packa paket". Kaj Sandholm vid IF Metall framhåller i samma anda att bemanningsanställda ofta utför "enklare typer av arbetsuppgifter", eftersom bemanningsbranschen ofta används som ett andra alternativ under perioder då det inte finns jobb i linje med personernas kvalifikationsnivå på arbetsmarknaden i övrigt. Med andra ord finns det enligt Sandholm fler överkvalificerade arbetstagare inom bemanningsbranschen än inom andra branscher. Även utrikes födda konsulter tar enligt Bergman ibland uppdrag de är överkvalificerade, på grund av bristande svenskkunskaper. Det är dock svårt att avgöra huruvida ambulerande utrikes födda inom industri- och logistikbranschen oftare är överkvalificerade än direktanställda utrikes födda inom samma branschområde.

I de intervjuer som genomförts med aktörer inom *byggsektorn* finns det inga indikationer på överkvalificering bland de bemanningsanställda. Likt Christer Carlsson vid SEKO – Energi menar Jan-Åke Johansson, ombudsman vid SEKO – Väg och Ban, att det trots allt handlar om kvalificerade arbetsuppgifter. Jessica Löfström, VD för Expanderamera framhåller att deras konsulter alltid har arbetsuppgifter i linje med deras kvalifikationsnivå, medan Mikael Kronzell, marknadsområdeschef för Uniflex, menar att överkvalificering inte är något specifikt för bemanningsbranschen. Uniflex ambulerande konsulter kan förvisso "branschhoppa" och byta typen av arbetsuppgifter i högre utsträckning än vad direktanställda inom byggbranschen gör, men Kronzell menar likt Christer Bergman vid Manpower Industri och Logistik att uppdragets kvalifikationskrav i så fall är låga. Med andra ord verkar inte heller själva ambuleringen inom byggsektorn leda till en överkvalificering bland branschens bemanningsanställda.

Fredrik Ståhlberg, ombudsman vid Handelsanställdas förbund, menar att överkvalificering inte är speciellt vanligt förkommande inom *detalj- och partihandeln*. Eftersom arbetsuppgifterna också ofta är monotona och lågkvalificerade verkar inte heller ambuleringen inom Handels avtalsområden leda

till någon överkvalificering. Gällande överkvalificering bland utrikes födda har Ståhlberg dock svårt att dra någon slutsats.

Inom *hotell- och restaurangbranschen* finns enligt Jimmy Grevius, delägare och HR manager för Galobemannning, en del överkvalificerade konsulter, även om han betonar att det är svårt att dra någon generell slutsats. Grevius menar att egenföretagare under lågsäsong ibland tar uppdrag hos dem inom exempelvis eventverksamhet, medan utrikes födda med högre utbildning från hemlandet ofta hyrs ut för att diska eller städa. Med andra ord verkar både en viss generell och gruppsspecifik överkvalificering förekomma inom hotell- och restaurangbranschen. Återigen är det dock svårt att avgöra huruvida bemanningsanställda utrikes födda inom hotell- och restaurangbranschen är mer överkvalificerade än direktanställda utrikes födda inom samma bransch.

Marie Arnqvist, försäljningschef vid SBP Bemanning, som inriktar sig på bemanning inom exempelvis *transportbranschen*, menar att de flesta av deras anställda, varav många är utrikes födda, har väldigt låg utbildningsbakgrund. Detta indikerar att deras konsulter inte är överkvalificerade sina arbetsuppgifter. Martin Viredius, tredje vice ordförande för fackföreningen Svenska Transportarbetareförbundet menar dock att det är vanligt med överkvalificerade utrikes födda arbetstagare inom taxi- och bussbranschen, och likaså inom bevakning. Frågan huruvida dessa arbetstagare oftast är bemannings- eller direktanställda kvarstår dock.

Varken Jessica Grip, rekryteringsansvarig vid Inhouse, eller Anna Benerdal Persson, affärsutvecklings- och personalchef vid Amendo, ser överkvalificering som vanligt förekommande inom deras *samhällsorienterade verksamheter*. Eftersom Inhouse endast anställer vid behov, vilket många mindre bemanningsföretag med inriktning mot exempelvis marknadsföring och kommunikation enligt Grip gör, anställer de bara personer då det finns uppdrag som matchar deras specifika utbildningsbakgrund och kvalifikationer. Detta innebär att Inhouse konsulter aldrig "tvingas" ta uppdrag de är överkvalificerade för under perioder då det inte finns några matchande uppdrag att erbjuda. Samtliga av Amendos anställda är anställda tills vidare. Benerdal Persson hävdar dock att eftersom de har så pass många uppdrag behöver aldrig deras konsulter ta uppdrag de är överkvalificerade för. Cecilia Tazewell vid Jusek menar dock att en överkvalificering bland utryrda *tjänstemän* kan skönjas, just eftersom uppdrag som perfekt matchar konsulternas kvalifikationer inte alltid finns att erbjuda. Eftersom bemanningsföretagen är medvetna om att en konsult kan bli utbokad på uppdrag med varierande kvalifikationskrav menar Tazewell att den ingående månadslönen ibland sätts i underkant. Bemanningsföretagen har istället i ökande grad börjat jobba med så kallade "uppdragstillägg" under perioder då den ambulerande konsulten är utbokade på uppdrag med högre kvalifikationskrav. När det specifika uppdraget tar slut återgår lönen till den ursprungliga lägre nivån.

Helena Ericsson, chef för personaluthyrning vid Adecco, menar att en överkvalificering bland ambulerande konsulter förekommer, speciellt bland nyanställda konsulter. LO:s ombudsman Kent Ackholt stämmer in i resonemanget. De uppdrag som konsulterna erbjuds blir alltmer kvalificerade ju längre anställningsperioden fortskrider. Dock framhåller Ericsson att variationen på uppdragen är större ju lägre kvalifikationer den ambulerande har, vilket indikerar att själva ambuleringen inte resulterar i någon överkvalificering. Även om många av Adeccos anställda är utrikes födda menar Ericsson att de får jobb i linje med sin kvalifikationsnivå. Unionens ombudsman Johnny Håkansson menar å ena sidan att ansvarsfördelningen gällande bemanningsanställdas kompetensutveckling är

otydlig, vilket bidrar till att den ibland åsidosätts. Detta indikerar att bemanningsanställda snarare är under- än överkvalificerade sina arbetsuppgifter. Å andra sidan menar Håkansson att de bemanningsanställdas ökande kompetens, vilken erhålls ju längre anställningsperioden fortskrider och ju fler uppdrag den ambulering varit utbokad på, möjligen inte observeras ordentligt. Detta indikerar att bemanningsanställda är något överkvalificerade för sina arbetsuppgifter. Håkansson framhåller också att det är en mycket disparat grupp vi talar om och att det är svårt att uttala sig om överkvalificering bland bemanningsanställda i allmänhet. Henrik Bäckström, förbundsdirektör för Bemanningsföretagen Almega menar att det inte förekommer någon överkvalificering bland bemanningsanställda eftersom de inhyrande företagen aldrig skulle vara beredda att betala för överkvalificerade konsulter. Bäckström framhåller att utrikes födda förvisso är överrepresenterade i bemanningsbranschen, men att de ändå får jobb i linje med sin kvalifikationsnivå.

#### 4.2. Senioritet

Efter genomförda intervjuer går det att konstatera att ingen generell trend kan urskiljas gällande inhyrningsperiodernas förändrade längd, under det senaste decenniet. Med andra ord kan förkortade inhyrningsperioder förmodligen inte förklara det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda. Det ska dock tilläggas att många av de intervjuade har haft svårigheter att besvara frågan, eftersom de inte varit i bemanningsbranschen tillräckligt länge eller för att frågan ansetts alltför specifik.

Det fåtal aktörer som framhållit att inhyrningsperiodernas längd nog har förkortats, såsom Henrik Ohlsson vid Manpower El och Tele och Unionens Johnny Håkansson, har huvudsakligen angett ett en försämrad konjunktur som den huvudsakliga anledningen. Även Jessica Löfström vid Expanderamera menar att inhyrningsperiodernas längd är beroende av det rådande konjunkturläget. Johnny Håkansson hävdar att det försämrade ekonomiska läget i Sverige runt år 2003 till år 2004 främst drabbade inhyrd personal. Det var också kring år 2005 som ett lönegap började observeras. Även om det inte kan uteslutas att en försämrad allmän konjunktur kan ha bidragit till det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda är det få av de intervjuade som ens framhållit att inhyrningsperiodernas längd har förkortats. Resultatet är med andra ord alltför vagt för att en sådan slutsats ska kunna dras.

Marie Arnqvist vid SBP Bemanning, Cecilia Tazewell vid Jusek och Johnny Håkansson vid Unionen menar alla att bemanningsföretagen blivit allt försiktigare med att skriva långa kontrakt med de inhyrande företagen, vilket också kan härledas till den ekonomiska krisen. Medan bemanningsföretagen och de inhyrande företagen tidigare vanligtvis skrev kontrakt för uppdrag på sex månader, skriver man idag snarare kontrakt för uppdrag på tre månader. Detta behöver dock inte innebära att inhyrningsperiodernas längd har förkortats, eftersom kontrakten kanske förnyas efter de första tre månaderna. Med andra ord är även dessa indikationer alltför vaga för att kunna dra en slutsats kring huruvida inhyrningsperiodernas längd faktiskt har förändrats och hur det i sin tur har påverkat de bemanningsanställdas löner.

#### 4.3. Deltid

Flera av de intervjuade framhåller att bemanningsanställda mer sällan, snarare än oftare, arbetar deltid jämfört med direktanställda, exempelvis Juseks ombudsman Cecilia Tazewell och Bäckström. De menar att bemanningsföretagen nästan alltid vill anställa på deltid, eftersom det för dem är mer

lönsamt. Fler av de intervjuade poängterar också att kollektivavtalen begränsar möjligheten att anställda på deltid. Det ökande lönegapet verkar därmed inte kunna förklaras av att *andelen deltidanställda* bemanningsanställda ökade mer än andelen deltidanställda direktanställda mellan år 2001 och 2008. Det är dock möjligt att det i statistiken framstår som att så är fallet, mot bakgrund av ett telefonsamtal med en handläggare vid Statistiska Centralbyrån (SCB). Enligt handläggaren baseras statistiken kring anställningsformer på hur många timmar arbetstagarna arbetar under en viss referensvecka. Om arbetstagaren arbetar mer än 35 timmar under veckan i fråga brukar det klassificeras som heltid, även om det ges utrymme för tolkning hos den som använder siffrorna. Detta innebär att en person som har en visstids- eller behovsanställning, och som inte arbetat mer än 35 timmar under referensveckan, i statistiken ser ut att arbeta deltid även om denne arbetar heltid. Flera av de intervjuade framhöll också att andelen visstids- och behovsanställningar är vanliga i bemanningsbranschen. Statistiken baseras dessutom på vad arbetstagarna själva svarat på frågan "Arbetar du hel- eller deltid?" Om de enskilda arbetstagarna definierar sin visstids- eller behovsanställning som deltidanställningar presenteras de alltså som det i statistiken. Detta indikerar sammanfattningsvis att andelen deltidanställda bemanningsanställda kan vara överdriven i statistiken.

#### 4.4. De intervjuades egna hypoteser kring det ökande lönegapet

De intervjuade har även getts utrymme att själva ta upp hypoteser som de tror kan förklara det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda. Tre hypoteser togs upp av ett flertal intervjuade, varför de presenteras i detta avsnitt. För det första angav aktörer på både LO-sidan och tjänstemannasidan att bemanningsföretag som även ägnar sig åt entreprenadverksamhet nog har blivit mer vanligt förekommande, och att bemanningsanställda som jobbar på entreprenad upplevt en lönesänkning på grund av den prispress i anbuden som uppstår när företag konkurrerar om att kunna utföra de utlagda jobben till lägst kostnad. Intervjuerna indikerar att fenomenet nog är vanligare förekommande på LO-sidan än på tjänstemannasidan. För det andra framkom att SCB:s lönestatistik inte behöver ge en rättvis bild av bemanningsanställdas faktiska lönevillkor, eftersom de löner som rapporteras in till SCB är garantilöner på tjänstemannasidan och de personliga månadslöner på LO-sidan. Dessa lönenivåer är dock endast en "nedre spärr" för hur låga månadslöner de bemanningsanställda kan få och återger sällan de bemanningsanställdas faktiska månadslöner. Slutligen tog flera intervjuade upp det specifika trepartsförhållandet som föreligger vid en anställning i ett bemanningsföretag. Till skillnad från en direktanställning i ett företag, då endast en arbetstagare och en arbetsgivare är inblandade i anställningsprocessen, är tre parter involverade vid en anställning i ett bemanningsföretag – den ambulerande konsulten, bemanningsföretaget och det inhyrande företaget. Många av de intervjuade menar att bemanningsföretag kan ses som privata arbetsförmedlare, vilka kräver ekonomisk ersättning för sina tjänster. Med andra ord ska tre aktörer ha del av vinsten vilket påverkar de bemanningsanställdas löner negativt. Nedan analyseras de två förstnämnda hypoteserna mer i detalj.

##### 4.4.1. Bemanningsföretag som jobbar på entreprenad

Mot bakgrund av att SCB inte kan urskilja huruvida bemanningsanställda jobbar på entreprenad eller inte går det heller inte att statistiskt urskilja vad det har för betydelse för deras löner. Efter att intervjuer genomförts med Mikael Berge, ombudsman vid Hotell- och restaurangfacket och Kaj Sandholm, ombudsman vid IF Metall, framgick dock att den svårdragna gränsen mellan bemanning



och entreprenad ibland utnyttjas av bemanningsföretag för att sänka deras kostnader och därmed de bemanningsanställdas löner. Det framgick också av intervjun med Björn-Inge Björnberg, ombudsman vid GS-facket, att den diffusa gränsen mellan bemanning och entreprenad är ett problem även inom skogsbranschen. Mot bakgrund av problemen gällande bemanningsföretagens entreprenadverksamhet inom hotell- och restaurangbranschen och industrin ställdes frågan huruvida bemanningsföretag som också sysslar med entreprenadverksamhet har ökat, och hur det i så fall har påverkat de bemanningsanställdas löner, till samtliga intervjuade. Sammanfattningsvis verkar det ha blivit vanligare, både på LO-sidan och på tjänstemannasidan, att bemanningsföretag också ägnar sig åt entreprenadverksamhet (eller med andra ord "outsourcing"). Konkurrensen mellan företagen verkar ofta leda till "underpriser" i anbuden vilket påverkar de bemanningsanställdas löner negativt. Denna utveckling är dock tydligast inom LO:s branschområden. Med andra ord skulle det ökande lönegapet mellan bemannings- och direktanställda delvis kunna förklaras av att fler bemanningsanställda börjat jobba på entreprenad.

Denna utveckling kan exempelvis skönjas inom *elteknikbranschen*. Henrik Ohlsson vid Manpower El och Tele menar att bemanningsföretag som också ägnar sig åt entreprenadverksamhet nog generellt har ökat, exempelvis när det gäller outsourcing av verksamheten i callcenters. En anledning kan enligt Ohlsson vara att kundföretagen vill öka sin "kostnadskontroll". Christer Carlsson nämner också callcenter som en typisk verksamhet att "outsourca" och menar att arbetstagare som jobbade på entreprenad vid ett callcenter fick 3500 kronor mindre i månadslön än de personer som jobbade för ett bemanningsföretag vid samma callcenter.<sup>67</sup> Även Lars Garnefält vid Sveriges Ingenjörer menar att entreprenadlösningar nog har ökat, även om det inte nödvändigtvis är bemanningsföretag som oftast tar hem anbuden. Garnefält medger att konkurrenssituationen som uppstår nog leder till en viss prispress i anbuden, även om lönerna för de arbetstagare som jobbar på entreprenaden kan påverkas i båda riktningar. Fredrik Bäckström vid SEKO – Tele menar att entreprenadverksamhet inom Telecom-branschen nog var vanligare förr, men att arbetstagare anställda av bemanningsföretag som jobbar på entreprenad tidigare kunde tjäna 5000 till 10000 kronor mindre i månaden än arbetstagare som endast hyrdes ut av bemanningsföretag.

Både Kaj Sandholm vid IF Metall och Christer Bergman vid Manpower Industri och logistik tror att bemanningsföretag som sysslar med entreprenadverksamhet nog blivit vanligare inom *industri- och logistikbranschen*. Sandholm framhåller att bemanningsföretag ibland utnyttjar den hårfina skillnaden mellan bemanning och entreprenad för att kunna kringgå regeln om "genomsnittligt förtjänstläge" och därmed sänka sina kostnader.

Jan-Åke Johansson vid SEKO- Väg och Ban menar att arbetstagare anlitade av underentreprenörer generellt sett tjänar sex procent mindre än arbetstagare anlitade av huvudentreprenörer. Anlitandet av underentreprenörer har enligt Johansson troligtvis ökat och ibland är den anlitade ett bemanningsföretag. Även Mikael Kronzell vid Uniflex tror sig se att entreprenadverksamhet inom bemanningsbranschen har ökat, men hävdar att den då oftast läggs i separata dotterbolag.

*Hotell- och restaurangbranschen* verkar enligt intervjun med Mikael Berge vid Hotell- och restaurangfacket vara en av de branscher där den hårfina gränsen mellan bemanning och

---

<sup>67</sup> Det är dock viktigt att poängtera att Carlssons exempel inte säger något om huruvida arbetstagarna som jobbade på entreprenad var anställda av ett bemanningsföretag som anlitats som entreprenadbolag, eller om de var direktanställda i ett företag som jobbade på entreprenad.

entreprenad utnyttjas mest. Det handlar enligt Berge ofta om hotell som lägger ut städtjänster på entreprenad och anbuderna går ofta till bemanningsföretag. Genom att uppträda som entreprenadbolag kan bemanningsföretag kringgå regeln om "genomsnittligt förtjänstläge" och istället betala ut minimilöner.

Även på *tjänstemannasidan* finns indikationer på att bemanningsföretag som även ägnar sig åt entreprenadverksamhet blivit vanligare. Jessica Grip vid Inhouse menar att nog så är fallet och att prispressen i anbuderna möjligen påverkat bemanningsanställdas löner negativt. Även Cecilia Tazewell vid Jusek tror sig se en sådan ökning och menar att "kostnadsskäl" är en av de möjliga orsakerna.

Förekomsten av bemanningsföretag som också sysslar med entreprenadverksamhet inom *transportbranschen* verkar mot bakgrund av intervjuerna med Svenska Transportarbetareförbundet och SBP Bemanning vara mindre vanligt förekommande.

LO:s ombudsman Kent Ackholt har svårt att uttala sig om huruvida entreprenadverksamhet inom bemanningsbranschen blivit vanligare på *tjänstemannasidan*, men tror nog att det inte ökat i någon nämnvärd omfattning. Henrik Bäckström vid Bemanningsföretagen menar att kundföretag i ökande utsträckning anlitar bemanningsföretag för att ta över en hel verksamhet, snarare än att endast hyra in enskilda medarbetare. Bäckström tror dock inte att de bemanningsanställdas löner påverkas av huruvida de jobbar på entreprenad eller inte.

#### 4.4.2. Missvisande löneinrapportering till Statistiska Centralbyrån (SCB)

Enligt Henrik Bäckström vid Bemanningsföretagen och Johnny Håkansson vid Unionen är de löner som rapporteras in till Statistiska Centralbyrån missvisande. Enligt Bäckström får de anställda själva ange huruvida de får timlön, veckolön eller månadslön, vilket inte passar bemanningsanställdas speciella lönekonstruktion som egentligen inte kan kategoriseras som det ena eller det andra. Det avgörande i sammanhanget blir då hur varje enskild arbetstagare väljer att definiera sin lön. Bäckström menar att det ofta är den garanterade lönen som anges som månadslön på *tjänstemannasidan* och den personliga månadslönen på LO-sidan. Dessa lönenivåer är dock endast en "nedre spärr" för hur låga de bemanningsanställdas löner får bli, men att de faktiska lönerna ligger betydligt högre. Enligt Bäckström är bemanningsanställda på LO-sidan i princip utbokade under hela sin arbetstid, då de får en lön i enlighet med det "genomsnittliga förtjänstläget" som råder vid det inhyrande företaget. Eftersom GFL har en tendens att driva upp det allmänna löneläget får de ambulerande oftast löner som ligger betydligt högre än de personliga månadslöner som rapporteras in till SCB. Även tjänstemännen kommer enligt Bäckström snabbt upp i antalet arbetade timmar som den garanterade lönen motsvarar, vilket innebär att deras faktiska löner ligger betydligt högre än den garanterade lönen. Johnny Håkansson instämmer i Bäckströms resonemang, och menar att det ofta är garantilönen, även på LO-sidan, som anges som de bemanningsanställdas månadslön. Garantilönen på LO-sidan motsvarar 90 procent av det genomsnittliga förtjänstläget under den senaste tremånadersperioden, vilket får månadslönernas att framstå som avsevärt lägre än de faktiskt är. Bäckströms och Håkansson's resonemang indikerar att det observerade lönegapet mellan bemannings- och direktanställda på 16 till 18 procent är överdrivet.

## Referenser

### Tryckta källor

- Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Rapport 2004:15, IFAU – Institutet för Arbetsmarknadspolitisk utvärdering
- Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2010), *Bemanningsbranschen 1998 –2005 – En bransch i förändring?* Working Paper 6/2010, SOFI – Institutet För Social Forskning, Stockholms universitet, tillgänglig på [http://www.sofi.su.se/polopoly\\_fs/1.65030.1323949620!/WP10no6.pdf](http://www.sofi.su.se/polopoly_fs/1.65030.1323949620!/WP10no6.pdf)
- Andersson Joona, Pernilla; Datta Gupta, Nabanita & Wadensjö, Eskil (2012), "Overeducation among Immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State-Dependence", IZA Discussion Paper No. 6695, tillgänglig på <http://ftp.iza.org/dp6695.pdf>
- Andersson Joona, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2012), "A Price for Flexibility? The Temp Agency Wage Gap in Sweden 1998-2008", IZA Discussion Paper No. 6587, tillgänglig på SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2085174>
- Bemanningsföretagen Almega, Unionen & Akademikerförbunden (2010), *Allmänna anställningsvillkor – Avtal för tjänstemän, Giltighetstid: 2010-05-01 – 2012-04-30*
- Bemanningsföretagen Almega, Unionen & Akademikerförbunden (2010), *Löneavtal – Tjänstemän i bemanningsföretag, Giltighetstid: 2010-05-01 – 2012-04-30*
- Calmfors, Lars & Richardsson, Katarina (2004), *Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner*, Rapport 2004:9, IFAU – Institutet för Arbetsmarknadspolitisk utvärdering
- Fabiano, Bruno; Fabio Currò; Andrea P. Reverberi & Renato, Pastorino (2008), "A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies", *Safety Science*, Vol. 46(23), s. 535-544.
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, utfärdad av Arbetsmarknadsdepartementet 1976-06-10
- Lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling, utfärdad av Arbetsmarknadsdepartementet 1935-04-18
- Landsorganisationen i Sverige (LO) (2010-11-01), *Avtal för bemanningsföretag – 2010-11-01 – 2012-04-30*
- Petersson, Stina (2012), "Bemanningsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft", Rapport 2012:1, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier, tillgänglig på [http://www.su.se/polopoly\\_fs/1.69412.1326202022!/menu/standard/file/Rapport\\_2012\\_1.pdf](http://www.su.se/polopoly_fs/1.69412.1326202022!/menu/standard/file/Rapport_2012_1.pdf)

### Internetkällor

- Askman, Torbjörn (2011-09-15), *Civilekonomen*, <http://www.civilekonomen.se/artikel/en-laglonebransch>

- Bemanningsföretagen Almega (2011), "Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011 – bemanningsbranschens utveckling",  
[http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive\\_FileID=2d854ee3-a01e-49fb-8aad-3f9127a4927b&FileName=Anst\\_och\\_penetrationsgrad\\_2011\\_A.pdf](http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=2d854ee3-a01e-49fb-8aad-3f9127a4927b&FileName=Anst_och_penetrationsgrad_2011_A.pdf)
- Bengtsson, Jan; Forseth, Lars; Gulbrandsen, Per-Arne; Hemmingsson, Carolina & Kry, Lars, (2012-06-06), "Vi kan skapa fler jobb i osäkra tider", Svenska Dagbladet,  
[http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/vi-kan-skapa-fler-jobb-i-osakra-tider\\_7257653.svd](http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/vi-kan-skapa-fler-jobb-i-osakra-tider_7257653.svd)
- FAS Projektkatalog, <http://www.fas.se/sv/Projektkatalog/?arende=14025>
- Handelsanställdas Förbund (2012-04-12), "Avtal klart för handelsanställda",  
<http://www.handels.se/press/?pid=657728>
- Landsorganisationen i Sverige (Senast uppdaterad 2011-11-14), "Bemanningsavtalet",  
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidview/FDD051B6FC69FF0DC125794800531BA8>
- Lazear, P. Edward & Oyer, Paul (2009), "Personnel Economics", Princeton University Press, in Gibbons, Robert & Roberts, D. John (forthcoming in December 2012), *Handbook of Organizational Economics*, Princeton University Press
- Nationalencyklopedin (2012-07-25), definition av "deltidsanställning",  
<http://www.ne.se/lang/deltidsanst%C3%A4llning>
- Nationalencyklopedin (2012-07-25), definition av "tillsvidareanställning",  
<http://www.ne.se/lang/tillsvidareanst%C3%A4llning>
- Nationalencyklopedin (2012-07-25), definition av "tidsbegränsad anställning",  
<http://www.ne.se/lang/tidsbegr%C3%A4nsad-anst%C3%A4llning>
- SEKO (2011-08-30), "Personaluthyrning eller entreprenad", [http://www.seko.se/Documents/PDF-filer/Vagban\\_underentrepren%C3%B6rer/Nya%20dokument%2023%20jan%202012/Checklista%20Entreprenad%20eller%20bemanning-1.pdf](http://www.seko.se/Documents/PDF-filer/Vagban_underentrepren%C3%B6rer/Nya%20dokument%2023%20jan%202012/Checklista%20Entreprenad%20eller%20bemanning-1.pdf)
- Statistiska Centralbyrån (2010), "Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15-74 år, AKU 3:e kvartalet 2010", Sveriges officiella statistik,  
[http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2010K03A/AM0401\\_2010K03A\\_SM\\_AM11SM1005.pdf](http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2010K03A/AM0401_2010K03A_SM_AM11SM1005.pdf)
- Statistiska Centralbyrån (Senast uppdaterad 2012-12-02), "Begrepp och Definitioner AKU",  
[http://www.scb.se/Pages/Standard\\_\\_\\_\\_218190.aspx](http://www.scb.se/Pages/Standard____218190.aspx)
- Sveriges Radio (2012-03-12), "Få anställda i bemanningsföretag med i facket",  
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=5029054>, citerad 2012-06-23
- Öjemar, Fredrik, (2010-01-13), "Inhyrd personal stridsfråga för facket", Dagens Nyheter,  
<http://www.dn.se/ekonomi/inhyrd-personal-stridsfraga-for-facket>, citerad 2012-07-18

## 5. Appendix

I detta Appendix återfinns samtliga intervjuer i sin helhet. Intervjuerna är ordnade efter branschområde för att ge olika aktörers perspektiv på de bemanningsanställdas anställningsvillkor inom respektive bransch. Varje avsnitt inleds med en kort presentation av de aktörer som intervjuats inom branschområdet i fråga.

### 5.1. Elteknikbranschen och skogsbranschen

Inom elteknikbranschen har intervjuer genomförts med bemanningsföretaget "Manpower el och tele" och fackförbunden Sveriges Ingenjörer, SEKO – Energi och SEKO – Tele. "Manpower El och tele" är en del av koncernen Manpowergroup. Inom "Manpower El och tele" hyr man ut arbetstagare inom yrkeskategorierna "el, tele, larm, kraft och datakommunikation på alla nivåer, från enklare montörer till självgående tekniker."<sup>68</sup> Sveriges Ingenjörer är "Sveriges största fackförbund för högskoleutbildade ingenjörer."<sup>69</sup> Inom SEKO:s branschområde energi organiserar man arbetstagare inom yrkeskategorierna "tekniker, personal i service och underhåll i kraftanläggningar, elmontörer, drifttekniker på produktionsanläggningar" medan man inom området "tele" organiserar arbetstagare inom yrkeskategorierna "tele, IT och kompletterande verksamhet, callcenter/kundtjänst, installation och service."<sup>70</sup> Inom skogsbranschen har GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch intervjuats. GS-facket bildades år 2009 efter att Grafiska Fackförbundet Mediafacket och Skogs- och träfacket gick samman och organiserar bland annat arbetstagare inom skogsbruket, träindustrin och inom grafisk industri.<sup>71</sup>

5.1.1. Intervju, Henrik Ohlsson, affärsutvecklare, Manpowergroup, division El och Tele

#### **Är det vanligt med bemanningsföretag inom "El- och Telesektorn"? Inom vilken yrkeskategori hyrs de flesta ut? Är det vanligt med icke-auktoriserade bemanningsföretag inom sektorn?**

Nej, det är inte speciellt vanligt med bemanningsföretag inom branschen. Däremot är det vanligt att el- och teleinstallationsfirmor som inte är registrerade som bemanningsföretag lånar personal av varandra vid olika uppdrag.

#### **Är det vanligt att Manpower anställer på deltid inom "El och Tele"-sektorn? Tror du mer generellt att det är vanligare att arbeta deltid som bemanningsanställd inom branschen än som direktanställd inom branschen?**

Deltidstjänster förekommer inte alls hos oss på Manpower El & Tele AB, och jag skulle säga att det inte förekommer deltidstjänster nästan alls i elteknikbranschen. Manpower El & Tele AB följer också LO:s Bemanningsavtal som ju säger att man måste ha annan huvudsaklig sysselsättning för att kunna anställas på deltid.

#### **Precis, men det kan ju ändå vara så att personer med annan huvudsaklig sysselsättning oftare befinner sig i bemanningsbranschen än i andra branscher, och att deltidsanställningar därför vanligare inom just bemanningsbranschen?**

<sup>68</sup> [http://www.manpower.se/MPNet3/Content.asp?NodeRef=51995&Ref=SWEDEN\\_NORDIC&LangID=se](http://www.manpower.se/MPNet3/Content.asp?NodeRef=51995&Ref=SWEDEN_NORDIC&LangID=se)

<sup>69</sup> [http://www.sverigesingenjorer.se/om\\_forbundet/Sidor/default.aspx](http://www.sverigesingenjorer.se/om_forbundet/Sidor/default.aspx)

<sup>70</sup> <http://www.seko.se/Branscher/>

<sup>71</sup> [http://www.gsacket.se/home/gs/content.nsf/aget?openagent&key=gs\\_om\\_gs](http://www.gsacket.se/home/gs/content.nsf/aget?openagent&key=gs_om_gs)

Så kan det i och för sig vara, men då är det egentligen Manpower Student AB du ska prata med som ju endast anställer studenter, eller med andra ord endast personer med annan huvudsaklig sysselsättning. Jag tror förvisso att det är avsevärt mycket vanligare att man som student är anställd direkt i företag än av bemanningsföretag för att extraknäcka efter studierna, till exempel i en ICA-butik.

**Är det vanligt att era anställda inom "EI- och Tele"-sektorn hyrs ut för att utföra arbetsuppgifter som är över eller under deras utbildningsnivå? Är det vanligare att vara över- eller underkvalificerad det arbete man faktiskt utför som bemanningsanställd än som direktanställd?**

Vi som bemanningsföretag kan ju aldrig hyra ut underkvalificerad personal, för det skulle aldrig kunden som ju har en specifik kravprofil tillåta. Vi kan inte heller hyra ut överkvalificerad personal, eftersom vi inte skulle få kostnadstäckning för det. Om vi skulle hyra ut en specialist som har en hög lön när kunden har efterfrågat någon med lägre kvalifikationsnivå är ju inte kunden beredd att betala den timlön som skulle krävas för att täcka den högre lönekostnaden.

**Är det vanligt att man som bemanningsanställd inom "EI- och Tele"-sektorn "hoppar" mellan olika branscher eller yrkeskategorier? Gör inte detta att man trots allt ibland är något underkvalificerad och ibland något överkvalificerad de arbetsuppgifter man tilldelas?**

En elektriker är ju elektriker och det är något han eller hon bestämde redan som femtonåring. I den akademiska världen glömmar man ibland bort att en elektriker har sju till åtta års utbildningsbakgrund, inklusive gymnasiets tre år. Så när det gäller sådana specialister är det ju svårt att hoppa mellan olika branscher.

**Är det vanligare när det gäller någon annan mindre specialiserad typ av tjänst inom EI- och Telesektorn då?**

Ja det händer ju att man hoppar mellan olika tjänster. Om man till exempel är en duktig montör så kanske man ena veckan monterar bilar, andra veckan kör truck och tredje veckan hjälper till att bygga upp en ny butik. Och det är ju alla olika typer av tjänster. Men om man kan hoppa på detta sätt så handlar det ju om att dessa kunder har ganska låga krav på erfarenhet. Om man jobbat en viss tid inom ett visst yrke får man ju också med tiden en viss yrkesstolthet, och blir nog mindre benägen att hoppa på detta sätt. Men det är lite svårt att svara på om man är överkvalificerad eller inte. Vad innebär egentligen överkvalificerad? Det handlar helt enkelt om tjejer och killar som är intresserade av att göra ett bra jobb, och de är oftast jättenöjda med sin anställning hos oss. Och det är klart att i början av ens karriär kanske man får ta ett jobb som inte exakt matchar ens utbildningsnivå. Det är ju precis som i övriga situationer i arbetslivet då personer som gått samhälls- eller ekonomiprogrammet på gymnasiet inte erbjuds jobb inom kundtjänst och administration, utan tar jobb som servitris/servitör under en tid. Och ibland är ju deras personlighet och intresse mycket viktigare än deras formella utbildning. Om man jobbar med att ta emot gäster i ett badhus är det ju mycket viktigare att man är trevlig än att man har en universitetsutbildning i friskvård. Men i slutändan handlar det ju om att kunna matcha rätt person med rätt engagemang och rätt arbetsuppgifter och jag tror att ett bemanningsföretag i slutändan har större potential att göra det. Det ska sägas också att en viss överkvalifikation hittas även på arbetsmarknaden i övrigt och inte särskilt i bemanningsbranschen. Jag tror till exempel att det är ett större problem att akademiker från Irak kör taxi i Stockholm, än de konsulter som kan anses vara överkvalificerade hos oss.

**Utrikes födda är ju överrepresenterade i bemanningsbranschen. Hyr ni ut många utrikes födda inom "El- och Telesektorn"? Händer det även inom El- och Telesektorn att de tvingas ta arbete under deras utbildningsnivå, p.g.a. bristande svenskkunskaper?**

När vi anställer går vi i första, andra och tredje hand på kompetens. Våra anställda får ju göra formella tester och de som matchar kundens kravprofil och helt enkelt håller måttet går vidare. Vi undviker att göra någon subjektiv bedömning av personernas språkkunskaper, vilket förekommer vid direktanställning i ett företag. Men vissa kunder har ju specifika krav på svenskkunskaper, vilka oftast är kopplat till säkerhet. Ska man till exempel hyras ut för att jobba på ett kärnkraftverk kan kunden ha krav på både hälsa, formell utbildning och kunskaper i svenska språket. Men kunden kan också ha krav på andra språkkunskaper som arabiska, norska eller danska. Jag skulle säga att inom elteknikbranschen är utrikes födda generellt sätt underrepresenterade, men att det inom bemanningsbranschen finns fler utrikes födda än inom elteknikbranschen generellt.

**Har bemanningsanställda samma möjligheter att löneförhandla, som anställda inom andra branscher som kanske har en mer direkt kontakt med sin arbetsgivare?**

De har samma möjligheter att löneförhandla som alla andra på svensk arbetsmarknad. Vi är extremt strukturerade när det gäller personal- och lönesamtal, eftersom vi har många anställda. Vi träffar ju förvisso inte våra anställda lika många timmar som en anställd i exempelvis en kiosk som jobbar bredvid sin arbetsgivare dagligen, men jag vet inte om det påverkar möjligheten att löneförhandla. Vi följer ju helt enkelt kollektivavtalen när det gäller detta.

**Hyr ni idag ut era anställda inom "El- och Telesektorn" under kortare tidsperioder till varje företag, än vad ni gjorde för ett decennium sedan? Kan du säga mer generellt, hur du tror det ser ut?**

Kraven från kundens sida har definitivt höjts, så ja. Jag har varit i bemanningsbranschen sedan år 2007 och det var absolut lägre krav på ledtider hos de inhyrande företagen tidigare. Förut var det inte ovanligt att en konsult stannade vid det inhyrande företaget en fredag eftermiddag extra för att avlasta de övriga anställda. Nu avbryts uthyrningsperioden mer direkt när de uthyrda inte behövs längre. Det handlar ju om att konkurrensen inom handeln och industrin har ökat. De inhyrande företagen har helt enkelt inte kostnadsmässigt samma utrymme att ha inhyrd personal om den inte verkligen behövs. Det märktes också tydligt runt år 2008-2009 när den ekonomiska krisen inträdde. Å andra sidan är det ju inget unikt för bemanningsbranschen att företag idag måste förhålla sig till en tajtare ekonomi. Sedan har vi ju idag en helt annan teknik för att kontrollera effektivitet, än vad vi hade för tjugo år sedan. Branschen har helt enkelt mognat under de senaste decennierna. Idag upptäcks det tidigare om något inte fungerar lika effektivt som det borde, vilket ju också gör att inhyrningsperioderna blir tajtare.

**Påverkar det faktum att man idag hyrs ut till fler olika företag de bemanningsanställdas löner?**

Man brukar ju säga att ett år i bemanningsbranschen motsvarar tre år i övriga branscher, just för att man hinner ta fler uppdrag under samma tidsperiod. Man hinner också se fler företagsstrukturer, arbetsmiljöer och ledas av fler personer. Med andra ord bygger man kompetens snabbare inom bemanningsbranschen. Jag tror inte att detta har någon negativ inverkan på lönen om man visar att man behärskar många olika typer av uppdrag. Det ska ju sägas också att våra anställda får ju lön under hela sin anställning, inte bara när de är uthyrda.

**Har det under det senaste decenniet blivit vanligare att Manpower El och tele anlitas som entreprenör, snarare än att företagen endast hyr in personal av er? Varför tror du?**

Manpower El & Tele AB säljer inte entreprenadlösningar eftersom vi inte vill upplevas som en konkurrent till våra egna kunder som hyr in kompetens från oss. Att bemanningsföretag affärsutvecklar från att endast erbjuda uthyrning per timma till entreprenadlösningar förekommer. Inom Manpower-koncernen sker det inom affärsområdet Manpower Group Solution.

**Har det blivit vanligare mer generellt att bemanningsföretag även ägnar sig entreprenadverksamhet?**

Under mina fem år i branschen upplever jag att det har blivit vanligare. Min uppfattning är att kundernas intresse för entreprenadlösningar har ökat, särskilt sedan år 2009. Det faktum att det som inte är kundens kärnverksamhet läggs ut på underentreprenörer påverkar naturligtvis även bemanningsföretagen, ibland positivt och andra gånger negativt. En anledning till att kunden efterfrågar en entreprenadlösning kan vara att kunden vill ha en tydligare kostnadskontroll och minska sitt eget arbetsledningsansvar, jämfört med om de hyr in konsulter per timma.

**Finns det något som utmärker de personer som befinner sig inom bemanningsbranschen, när det gäller personlighet eller personlig bakgrund, jämfört med arbetstagare inom andra branscher?**

Konsultmässigheten tror jag särskiljer bemanningsanställda från arbetstagare generellt. En uthyrd svetsare har ju till exempel samma kompetens som en direktanställd svetsare. Däremot måste den inhyrde svetsaren även vara konsultmässig. Om man som arbetstagare vill fika och äta lunch med samma arbetskollegor varje dag är ju inte bemanningsbranschen rätt bransch. Man måste ju kunna ambulera mellan olika företag med glädje, trots att man kanske trivdes hos det förra inhyrande företaget. Själv tycker jag att det är ett ärligare sätt att få en anställning på, att först vara uthyrd en tid hos olika företag för att känna på olika arbetsuppgifter och att sedan ta kontakt med det inhyrande företaget man trivdes bäst hos.



**Är det vanligt att svenska företag hyr ingenjörer från svenska bemanningsföretag? Finns det några problem med det?**

Ja, det är vanligt och det är ju ett problem eftersom de hyrs in till sämre löner och svagare anställningstrygghet. Men det är samtidigt en möjlighet för yngre ingenjörer att komma in i branschen. Vissa hyrs ju in för att de är experter och då kan man istället få en högre lön om ens kompetens är tillräckligt efterfrågad och ovanlig.

**Är det vanligt med icke-auktoriserade bemanningsföretag som hyr ut ingenjörer?**

Jag skulle säga att de stora bemanningsföretagen inom branschen, alltså de med flest anställda, är auktoriserade, men räknar man antalet bemanningsföretag är icke-auktoriserade antagligen fler. De är ju vanligare eftersom deras verksamhet är billigare och kan på så vis konkurrera ut de auktoriserade. De har till exempel inga pensionskostnader att tänka på vilket drar ned deras kostnader.

**Är det vanligt att arbete läggs ut på entreprenad?**

Ja, det förekommer även inom vår bransch. Problemet är ju att man hyr ut väldigt många arbetstagare på en gång, vilket gör att man måste pressa priset. Man hyr ju inte ut två personer utan kanske ett helt callcenter.

**Hur påverkar detta arbetstagarens löner och arbetstider?**

De omfattas ju då av de arbetstider och regler som gäller i företaget som lägger ut arbetet på entreprenad, så arbetstagarnas arbetsvillkor kan ju vara både bättre och sämre. Jag har inte kunnat urskilja att det skulle gå i någon specifik riktning.

**Hur fungerar systemet med den s.k. "garantilönen"?**

Sveriges Ingenjörer vill att garantilönen baseras på månadslöner. Vi tycker också att man ska ha samma lön när man inte är uthyrd som när man är uthyrd. Det här kan ju vara ett jätteproblem, speciellt när det gäller anställningar på enskilda uppdrag. I dagsläget fungerar det så att 167 timmar per månad är lika med heltid i andra branscher, medan heltid motsvarar 150 timmar per månad för bemanningsanställda ingenjörer. Detta gör att man endast får ca 90 procent av sin fulla lön. Har man dessutom inte ännu varit anställd ett helt år får man 85 procent av sin fulla lön. Sedan handlar det ju också om själva utbetalningen av garantilönen. Bemanningsföretagen vill ju helst inte betala ut någon garantilön. Om en person inte är uthyrd under lång tid tror jag att bemanningsföretaget försöker få tjänsten att upphöra snarare än att betala ut en garantilön. Och det är klart att det kan finnas enskilda problem med att erbjuda uppdrag ligger långt bort, om till exempel barnen ska lämnas på ett dagis som öppnar klockan sju och arbetet som ligger många mil bort börjar samtidigt. Men denna typ av problem är ju inte unika för bemanningsbranschen.

**Är det vanligt att utbildade ingenjörer tar arbeten inom bemanningsbranschen som de är överkvalificerade? Varför?**

Det är klart det finns sådana fall, men ingenjörer har en god arbetsmarknad i Sverige så det är inget vi ser som ett problem. Jag tror i så fall att det handlar om väldigt små grupper.

**Finns det en ålderskillnad mellan direktanställda och bemanningsanställda ingenjörer?**

De som är anställda av bemanningsföretag är generellt sätt yngre. Jag tror det beror på att man antingen inte får direktanställningar i företag eller att man vill prova att jobba hos olika företag innan man får en mer fast anställning.

**Finns det löneskillnader mellan yngre och äldre ingenjörer?**

Ja, de yngre får nog sämre löner och det beror nog på hård prispress hos företagen och att bemanningsföretagen faktiskt ska tjäna pengar också.

**Finns det något annat som ni anser utmärker de arbetstagare som befinner sig inom bemanningsbranschen, jämfört med arbetstagare inom andra branscher?**

Det är ju generellt sätt svårt att räkna på bemanningsanställda akademikers löner eftersom man aldrig kan förutse vad de ska tjäna. Det beror ju på hur stor del av deras tid som går åt till att utföra uppdrag, men lönen påverkas också av helgdagar och sådana saker. En bemanningsanställning är ju därför förknippad med stor osäkerhet. Är man lättuthyrd kanske inte det här är några stora problem, men om man inte är det kan det däremot vara det.

**Finns det något annat än ålder som utmärker bemanningsanställda från direktanställda på ett mer personligt plan?**

Ja, bemanningsanställda har ju på grund av den osäkerhet som deras anställning innebär svårare att planera sitt arbetsliv. Jag tror också att många som har svårt att få anställning i andra branscher hellre går till bemanningsbranschen än till Arbetsförmedlingen för att det känns lättare att få jobb på det sättet.

**Vilket bemanningsavtal är det som ska appliceras när arbetstagare hyrs ut inom energibranschen?**

Ja det här egentligen ett jättestor problem när vi talar om bemanning inom energibranschen. Tidigare har vi inte märkt att man har börjat med inhyrning av personal inom de huvudgrupper som vi organiserar, det vill säga elmontörer, elreparatörer och driftpersonal på värmeverk. De här yrkesgrupperna jobbar ju ofta i osäkra miljöer eftersom el är en farlig produkt. Dels finns ju Elsäkerhetsverkets föreskrifter som ska följas och sedan har man lagt på branschen att jobba enligt något som heter ESA vilket står för elsäkerhetsanvisningar. I anvisningarna använder man en viss terminologi och det finns exempelvis ett krav på hela branschen att om man jobbar efter ESA så ska man ha en viss grundutbildning. Det har gjort att det har blivit lite besvärligt att hyra in folk inom dessa yrkeskategorier. Men vi har ju den konstruktionen på avtalet som säger att vi kan organisera alla grupper. Vid något fall hade vi inhyrd personal i ett callcenter, som arbetade med att sälja energi. Vi ville då att de skulle omfattas av LO:s Bemanningsavtal och bestämmelsen om GFL, och inte bemanningsavtalet för tjänstemän. Bemanningföretagen och de upphandlande företagen har nog inte riktigt haft koll på att det finns två olika avtal för inhyrd personal. Ofta faller väldigt enkla typer av tjänstemannajobb under Unionens avtal, och arbete som kräver ganska höga kvalifikationer under LO:s Bemanningsavtal, när det egentligen borde vara tvärtom. Och jag tycker personligen att det är lite märkligt att det bara ett enda förbund, Unionen, som bär tjänstemannaavtalet. Men helt uppenbart är det väl så att det här inte har slagit igenom ännu på kommunal nivå utan det är de stora bolagen som använder sig av inhyrd personal.

**Tror du att det är vanligt att försöka få en arbetstagare att se ut som tjänsteman när den egentligen borde omfattas av LO:s Bemanningsavtal?**

Ja, för oss har det varit vanligt, framför allt när det har handlat om större bolag med personer som sitter på inköpsavdelningar som vill handla upp saker och ting så billigt som möjligt. De har ju ingen koppling till arbetsrätten, lagar eller avtal.

**Är det vanligt med bemanningföretag inom energibranschen? Vad har de uthyrda för yrken?**

Vi har haft väldigt stora problem med ett mätarbytarprojekt som slutfördes år 2009 och som hade till syfte att alla mätare skulle kunna mäta el per timme. Tekniken var inte tillräckligt utvecklad för det här vid den tidpunkten och det blev i slutändan ganska tajt att hinna få projektet klart. Man använde då mycket inhyrd personal. Vi såg när de sökte arbetskraft till projektet att de sökte folk som hade ett tekniskt intresse, medan elkunskaper betraktades som en merit snarare än ett krav. Jobbet gick alltså ut på att köra omkring i bilar fullastade med elmätare och arbetstagarna fick väldigt låga löner för att det. Det var också en ganska brant uppgång i antalet olyckor under tiden för det här projektet, dels på grund av att det var så ont om tid på slutet. Och det var ju inte heller fullfjädrade yrkesmän som utförde jobbet.

**Hur kommer det sig att de fick så låg lön? Det var alltså inte GFL som skulle gälla för dessa arbetstagare?**

Nej, jag tror att man gick lite mer på Unionens avtal. Det här är ju problematiken för oss. De jobbade på anläggningar som Elektrikerna organiserar och entreprenaden mot det bolaget var ett bolag hos oss men det var inte kopplat till energi vid det tillfället. Man ansåg att det även fanns en

kommunikationsaspekt i projektet och därför kunde man applicera Telecom-avtalet istället. Vi borde ju ha satt ned foten lite hårdare där.

**Tror du att de hade fått högre löner om LO:s Bemanningsavtal istället applicerats?**

Ja, då hade ju GFL gällt och genomsnittsförtjänstläget låg väl år 2009 runt 24000 kronor. Dessa arbetstagare fick istället runt 17000 till 18000 kronor.

**Nu har vi pratat om ett enda projekt, men om vi talar i mer generella termer, är det vanligt med bemanningsföretag inom energisektorn?**

Nej inte så vanligt. Det har handlat om lite inhyrning i callcenter och en del vid barnledighet och det är ju på det sättet inhyrd arbetskraft ska användas. När det finns tillfälliga behov och för att kunna göra flexibla lösningar. Det är ju bra för de mindre bolagen som kanske inte har resurserna att bygga ut sin egen personalpool som kanske en kommun kan göra. Sedan var jag nu i dagarna i kontakt med ett av Vattenfalls entreprenadbolag och där var det en kille med treårig gymnasial utbildning som bodde i Umeå och som hade sökt flera jobb inom branschen. Han lyckades aldrig komma in på arbetsmarknaden för att han inte hade någon yrkeserfarenhet, men han fick till slut en anställning i Proffice. Yrkesarbetare ska enligt våra avtal få nästan 18200 i månadslön och han fick bara 17500 kronor. Så det här är ju också en variant, att man tar in någon som "lärling". Men jag tycker att man ska använda sig av inhyrd personal endast vid tillfälliga vakanser och toppar. Man kan ju fundera lite över varför inte personer som han anställs direkt i företaget i fråga och lärs upp där istället.

**Det här är ju ett enskilt fall vi talar om. Tror du att bemanningsanställda mer generellt tjänar mindre än direktanställda? Varför i så fall? Tror du att det beror på att man har olika typer av arbetsuppgifter?**

De här fallen exemplifierar bara hur stora problem vi har när det gäller det. Arbetsuppgifterna är nog ganska lika och då blir det ju väldigt orättvist när den ena arbetstagaren får 17500 kronor i månadslön och den andre får 18200 kronor för att göra samma jobb. Jag har sett att bemanningsanställda har fått lägre löner flera gånger, men det är svårare att peka på vad det beror på.

**Du har nämnt entreprenadbolag flera gånger. Är det vanligt att bemanningsföretag anlitas som entreprenadbolag?**

Ja det där är ju ofta en hårfin skillnad. Men för att komma runt detta har man ju ofta startat dotterbolag i bemanningsföretagen. Man startar då till exempel ett eget bolag i Manpower som bara sysslar med entreprenadverksamhet.

**Men vem står då som arbetsgivare i yrkesstatistiken? Syns det endast att man är anställd av Manpower, men inte i vilket specifikt bolag i Manpower? Och vad har det för betydelse för de anställdas lönevillkor?**

Ja det är ju hela tiden en kamp om att kunna komma runt regelverket. Det som ska gälla är att när man är entreprenör måste en behörighet finnas i det uthyrande bolaget, och det är den behörigheten som alla i entreprenadbolaget sedan jobbar på. Varje företag som sysslar med el måste alltså ha en behörig installatör, men sedan kan ett antal personer som inte själva har behörighet utan

som bara är yrkesmän jobba på installatörens behörighet. Det måste också finnas ett anställningsförhållande mellan den som har behörigheten och de yrkesmän som jobbar hos honom i entreprenaden.

**Okej, men vad har detta för betydelse för de yrkesmäns löner som jobbar på entreprenaden? Ska bemanningsavtalen på LO-sidan eller tjänstemannasidan gälla, eller kan helt andra regler gälla?**

Eftersom de här bolagen inte är bemanningsföretag ska de ju betraktas som vilket företag som helst och de ska då omfattas av vanliga kollektivavtal.

**Men jag har sett flera bemanningsföretag som på sina hemsidor menar på att de sysslar med både uthyrning, rekrytering och entreprenadverksamhet. Då kan det alltså se ut som att personerna är anställda av bemanningsföretaget i fråga, när de egentligen inte alls är anställda av ett bemanningsföretag utan ett entreprenadbolag?**

Ja, tar du Manpower igen som exempel så hade ju det dotterbolaget som sysslar med entreprenader ett eget organisationsnummer och är alltså ett separat företag. Men de personerna som jobbade på entreprenad på dessa callcenter som jag nämnde hade exempelvis 3500 kronor mindre i månaden än de arbetstagare som fick lön från bemanningsföretaget.

**Är det vanligt att vara anställd på deltid inom energisektorn?**

Nej, det är anställningsform som förekommer väldigt lite. De som jobbar deltid är arbetstagare som vill arbeta deltid på eget initiativ, till exempel på grund av sjukdom. Annars är det väldigt ovanligt.

**Det verkar inte vara så vanligt inom LO:s branscher generellt?**

Nej, deltid är nog i så fall mer kopplat till Handels områden och sådana branscher.

**Vad har de arbetstagare som ni organiserar för utbildning? Är det vanligt att man är över- eller underkvalificerad sina arbetsuppgifter?**

Nej, jag vill nog hålla fast vid att det är ganska kvalificerat arbete. Är man färdig yrkesarbetare så tror jag inte man hamnar i ett bemanningsföretag utan man sugs nog upp direkt av företagen.

**Hyr man ut kortare eller längre perioder idag än för tio år sedan?**

Jag har ingen aning om det, just eftersom det inte är så vanligt med bemanning inom energisektorn.

#### 5.1.4. Intervju, Fredrik Bäckström, ombudsman, SEKO – Tele

##### **Är det vanligt med bemanningsföretag inom Telecom-sektorn?**

Ja, det skulle jag säga. Det har i alla fall varit det. I början på 2000-talet, ungefär kring år 2005-2006 skedde ett tekniskifte och man slutade utbilda personal specifikt inom Telecom-branschen. Man har inte heller utbildat rena teletekniker på trettio år. Tusentals anställda blev vid denna tid av med sina jobb och man hyrde då in pensionärer via bemanningsföretag som hade den efterfrågade kompetensen.

##### **Vilka bemanningsföretag använde man sig av då?**

Till exempel Uniflex och Studentconsulting, men också bemanningsföretag som skapades av koncernerna själva för att lösa bristen på arbetskraft.

##### **Varför använde man sig av bemanningsföretag för att lösa krisen?**

Det är svårt att säga, men facket hade ju vid denna tid inte ens ett bemanningsavtal med bemanningsföretagen, så man kunde ju därför betala de anställda lägre löner än vad de skulle tjänat som direktanställda.

##### **Inom vilken yrkeskategori är det vanligast att man använder sig av inhyrd arbetskraft?**

Det är nog ganska jämnt fördelat mellan yrkeskategorierna inom Telecom-sektorn. Men kundtjänstföretag kan ju ofta hyra in hela sin arbetsstyrka.

##### **Är det vanligt med icke-auktoriserade bemanningsföretag inom Telecom-branschen?**

Nej, inte så vanligt och jag tror att företag som varit mindre seriösa börjar försvinna mer och mer. Men det finns ju en del kvar som ofta specialiserar sig mot yrkessektorer där kvalifikationskraven är lägre. Jag vet inte varför just dessa verkar stå sig.

##### **Forskare har observerat att det är vanligare att arbeta deltid inom bemanningsbranschen än inom andra branscher. Tror du att det är vanligare inom Telecom-sektorn? Är deltidstjänster vanligt när det handlar om entreprenader?**

Inom kundtjänst är det vanligt med deltid, men när det handlar om entreprenader skulle jag säga att det är väldigt ovanligt. Snarare tvärtom. Men deltidstjänster är ju ofta det som bygger upp bemanningsbranschen. Bli man inte uthyrd den fjärde veckan i månaden blir det ju någon typ av deltidsarbete. Det är ju ovanligt att man blir uthyrd hundra procent av sin faktiska arbetstid. Det är ju också de bemanningsanställda som får gå först om det skulle bli indragningar eller förändringar i efterfrågan.

##### **Hur fungerar systemet med den s.k. "garantilönen"?**

Det fuskas en hel del. Att man blir erbjuden uppdrag som är omöjliga att ta är inte alls ovanligt. Men det är ju väldigt svårt att organisera anställda inom bemanningsbranschen. Ofta handlar det om unga personer som inte vill att facket ska lägga sig i, eftersom deras alternativ kanske är inget jobb alls.

##### **Finns det även annan typ av fusk inom bemanningsbranschen?**

Ja, vi får ibland samtal av bemanningsföretag som frågar vilken lägsta lönen är enligt olika avtal, även om det är bemanningsavtalet som ju ska gälla. De försöker på detta sätt kringgå bemanningsavtalets bestämmelse om att deras anställda ska få lön i enlighet med det genomsnittliga förtjänstläget i det inhyrande företaget. Vad andra avtal säger är ju därför helt irrelevant. Vi har också märkt att man försöker kategorisera det jobb som de bemanningsanställda utför. Till exempel försöker man få arbetstagare som utför banarbete under sommarhalvåret och som skottar snö under vinterhalvåret att ägna sig åt snöskottning hela året, eftersom jobbet som banarbetare höjer deras löner. Man kan som bemanningsföretag sänka sina kostnader på detta sätt. Vi har sett samma tendenser inom Telecom-sektorn, alltså att de anställda bara ska ägna sig åt en viss typ av arbete. Man försöker alltså "precisionsbemanna" mer och mer. Sedan arbetar en del pensionärer med egen F-skattesedel inom branschen, vilka egentligen skulle anställas direkt i de inhyrande företagen. Men här har det inte handlat om lönedumpning, utan dessa pensionärer har snarare räddat företagen med sin arbetsinsats.

**Så man "precisionsbemannar" alltså mer och mer. Jag trodde snarare att det var tvärtom, att det är vanligt att "hoppa" mellan olika branscher och yrkeskategorier som bemanningsanställd?**

Jo, det är ju vanligt när det handlar om att hoppa mellan branscher där kvalifikationskraven är lägre.

**Vad har bemanningsanställda inom Telecom-branschen för utbildning? Är det vanligt att arbetstagarna är överkvalificerade arbetsuppgifterna de faktiskt utför?**

Nej, snarare tvärtom eftersom det har rått en avsaknad på utbildning på området. Till exempel bedriver nu Arbetsförmedlingen ett arbetsmarknadsprojekt där man omskolar utbildade elektriker inom tele- eller teknikbranschen eftersom de inte får jobb som elektriker. Får de godkänt på det yrkesprov de får göra så är de också godkända att börja arbeta inom Telecom-branschen.

**Har det blivit vanligare inom Telecom-sektorn att bemanningsföretag anlitas som entreprenörer? Har det blivit vanligare inom bemanningsbranschen generellt tror du? Tror du att det finns en löneskillnad mellan anställda av bemanningsföretag som också uppträder som bemanningsföretag, och anställda av bemanningsföretag som anlitas som entreprenörer?**

Min uppfattning är att det var vanligare förr att bemanningsföretagen anlitas som entreprenör, delvis på grund av att vi inte var tillräckligt bra på att urskilja dem. Nu är min uppfattning att vi blivit bättre på att analysera nya företag och tecknar således "rätt avtal" ifrån början. I det fall som vi tidigare haft var det stor skillnad på lönerna i dessa företag, ungefär 5000 till 10000 kronor i månaden. Själva vitsen har ju varit att kunna anlita billigare arbetskraft, så när vi sedan tecknat bemanningsavtal och då krävt lika lön har de flesta försvunnit och de anställda har i viss mån erbjudits anställning i det tidigare inhyrande företaget.

5.1.5. Intervju, Jan-Åke Johansson, ombudsman och Magnus Lindberg, ombudsman, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

### **Är det vanligt med rena bemanningsföretag i skogsbranschen?**

Nej, jag kan inte ge exempel på ett enda. Vi har dock flera tusen entreprenörer inom skogsbranschen. Men entreprenadbolagen kan ju rent teoretiskt uppträda som bemanningsföretag. Det beror ju på vad man åtar sig i jobbet, till exempel vem som har arbetsledningen och vem som ansvarar för verktyg och utrustning. Det här är ju lite av en gråzon, även om det nog är svårare att se skillnaden inom industrin än inom skogsbruket. Inom vissa industrier lägger man ju ut jobben på bemanningsföretag. De svenska skogsbolagen vill däremot ha så lite ansvar som möjligt, och lägger därför ut jobbet på en aktör som ska ha ansvar för personal, arbetsledning och material, det vill säga på ett entreprenadbolag. Ofta handlar det om utländsk arbetskraft som utför arbetet. Hemma i Polen, där arbetstagarna ofta kommer ifrån, kanske företaget är registrerat som ett bemanningsföretag, men de svenska bolagen vill inte ta emot några bemanningsföretag eftersom de då själva måste stå för arbetsledningen och utrustningen. Man får därför bemanningsföretaget att se ut som ett entreprenadbolag istället när det väl kommer till Sverige. Dessa företag är alltså inte bemanningsföretag i egentlig mening och har ingen koppling till bemanningsavtalet, utan de uppträder och verkar som underentreprenörer åt bolagen.

**Bakgrunden till denna studie är att man observerat att bemanningsanställda generellt sett tjänar mindre än anställda direkt i företag. Skulle det kunna vara så att bemanningsanställda tjänar mindre när det bemanningsföretag, vid vilket de är anställda av, jobbar på entreprenad? Då ska ju andra regler gällande lönen än de som är fastställda i Bemanningsavtalet gälla.**

Ja, generellt sett tjänar arbetstagarna mindre om jobbet utförs på entreprenad, speciellt utländska arbetstagare. Man hamnar då oftast på avtalets lägsta lönenivå, även om man jobbat flera år i branschen. Man har med andra ord inte en lika god löneutveckling som man har om arbetet inte utförs på entreprenad. Problemet är ju att de utländska arbetstagarna inte alltid har god kännedom om deras rättigheter i Sverige. Och även om de får bättre lön här än i deras hemländer är den ofta långt under vår avtalsenliga nivå. De ifrågasätter inte heller sin arbetssituation, på grund av sin svaga och utsatta ställning i Sverige. Men som sagt, ren bemanning förekommer i princip aldrig inom skogsbranschen.

**Om jag ställer frågan mer öppet, varför tror ni att bemanningsanställda generellt sett tjänar mindre än direktanställda?**

Om man ser till de stora skogsbolagen, till exempel Sveaskog, Södra, Holmen och Stora Enso tjänar deras direktanställda mer än de arbetstagare som är anställda av de entreprenadbolag som tagit uppdrag hos dem. Det finns en stark facklig organisation inom dessa stora bolag, som är betydligt lägre inom entreprenadbolagen och även inom bemanningsbranschen. På en stor metallindustri kanske den fackliga organisationsgraden ligger på nittio procent, medan den ligger på femton procent i ett bemanningsföretag. Det tror jag är den största anledningen till löneskillnaden. Entreprenörsorganisationen SMF har också skrivit spaltmeter om de pressade priserna. Både entreprenörsanställda och bemanningsanställda tjänar nog mindre än direktanställda eftersom de får konkurrera om jobben som läggs ut. Det har ju inte att göra med huruvida arbetsgivaren är ett bemanningsföretag eller entreprenadbolag i sig, utan om konkurrenssituationen. SMF gör årligen en



barometer hos deras medlemsföretag, som utför jobben på de stora svenska skogsbolagen, och ungefär trettio procent av dessa företag är konkursmässiga på grund av de pressade priserna. Man jobbar därmed med minsta möjliga marginaler, vilket givetvis påverkar lönerna. Vi har närmast haft en negativ löneutveckling på maskinförarsidan. Vi har ju i princip inga företag inom Skogsavtalets område som går på det gemensamma LO-avtalet. Vi har dock uppgifter om att Proffice vill slå sig in i skogsbranschen. Deras mål är att kunna erbjuda året-runt-anställningar, och det tycker vi är jättebra.

## 5.2. Industri- och logistikbranschen

Inom branschområdet "Industri och logistik" har intervjuer genomförts med Manpower "Industri och logistik" och fackförbundet IF Metall. Manpower "Industri och logistik" är likt Manpower "El och tele" en del av koncernen Manpowergroup. Inom Manpower "Industri och logistik" hyr man ut exempelvis "montörer, svetsare, CNC-operatörer, produktionstekniker, truckförare, terminalarbetare, chaufförer, vaktmästare, arbetsledare, teamledare m.m."<sup>72</sup> IF Metall organiserar arbetstagare inom den svenska industrin. Mer specifikt organiserar man "medlemmar inom stora delar av den svenska industrin bland annat inom plast, läkemedel, byggämnes, stål, kemi och verkstadsindustrin."<sup>73</sup> Man har dessutom medlemmar inom bland annat gruvor, glasbruk och bilverkstäder.

5.2.1. Intervju, Christer Bergman, affärsutvecklingschef, Manpower division "Industri och Logistik", Manpowergroup

### **Vi kan ju börja med företagspresentationen vi talade om, för att reda ut hur företagsstrukturen inom Manpower ser ut.**

Ja, man får börja uppifrån, från ett globalt perspektiv, till Sverige och slutligen ned till min division "industri och logistik." I nuläget har vi ungefär 4000 personer i Sverige som arbetar inom divisionen. Vi kallas ju Manpowergroup som koncern, vilken innehåller ett antal olika bolag och dotterbolag. Det vi framför allt jobbar med är uthyrning och vi hyr både ut personer med höga chefsbefattningar och de som står och packar paket på Posten. Vi sysslar också med rekrytering, framför allt när det handlar om rekrytering till lite mer kvalificerade tjänster som chefspositioner och specialisttjänster, och med outsourcing där vi tar hand om hela delar av en verksamhet. En annan gren av vår verksamhet är omställning, där vi hjälper både tjänstemän och "kollektivare" att byta karriär. Inom vår hälsopartnerverksamhet jobbar vi också med företagshälsovård. Slutligen har vi även konsulter som jobbar med ledar- och organisationsutveckling. De huvudsakliga grenarna av vår verksamhet är ju uthyrning och rekrytering, där uthyrningsverksamheten dominerar. Sedan är vi indelade i olika affärsområden och regioner i Sverige. Vi har idag indelade i fem regioner och ungefär tretton affärsområden. Vi har en företagsledning och tre divisioner under den – Manpower Experis som sysslar med uthyrning av chefer och specialister, division Manpower som inriktar sig på tjänstemän och Manpower Industri och Logistik med inriktning på kollektivpersonal. Inom divisionen Industri och Logistik hyr vi ut och rekryterar personal inom yrkeskategorierna industri, logistik, butik, bygg, el och tele.

### **Är det vanligt med icke-auktoriserade bemanningsföretag inom industri- och logistikbranschen?**

I Sverige är det inte så vanligt, för att kunderna oftast inte vill jobba med icke-auktoriserade bemanningsföretag. Så det handlar om väldigt få. Däremot har det efter EU:s utvidgning dykt upp bemanningsföretag från exempelvis Gibraltar, Irland och Lettland, och dessa företag är ju inte omfattade av svenska kollektivavtal som vi utan de har sina egna kollektivavtal och betalar ut kanske en tredjedel av den lön som arbetstagarna egentligen är berättigade.

---

<sup>72</sup> [http://www.manpower.se/MPNet3/Content.asp?NodeRef=52048&Ref=SWEDEN\\_NORDIC&LangID=se](http://www.manpower.se/MPNet3/Content.asp?NodeRef=52048&Ref=SWEDEN_NORDIC&LangID=se)

<sup>73</sup>

[http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=fakta\\_om\\_forbundet\\_129493208484](http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=fakta_om_forbundet_129493208484)

**Det verkar ha blivit större och större med auktorisering och även arbetstagarna kanske har blivit mer medvetna om vad det har för betydelse för deras anställningsvillkor.**

Ja, det är ju en kvalitetsstämpel och en garanti för att vi följer de kollektivavtal vi har med de anställda. Sedan har vi ju också en affärsöverenskommelse med kundföretaget, och ibland händer det att vi inte kan tillgodose kundens önskemål eftersom vi måste följa kollektivavtalet. Många av våra anställda har inställningen att bemanningsbranschen är en inkörsport för att senare kunna bli anställda direkt i de inhyrande företagen. Och det är väldigt vanligt att det också händer. Det är oftast inte så att man går från Manpower till Uniflex, utan de flesta som slutar hos oss har fått en anställning i det inhyrande företaget i fråga.

**Är det också vanligt att en och samma person hyrs in till samma företag under flera perioder?**

Ja, att företagen vill hyra in samma personer är ju bemanningsbranschens stora dilemma. Vi kan aldrig garantera företagen att de kan hyra in samma person, men vi kan ju ha den ambitionen. Ofta vill kunden anställa konsulterna direkt, medan konsulterna själva inte vill det för att de trivs med att vara ambulerande eller för att de kanske tjänar lite mer som inhyrda än om de skulle gå in på en ingångslön som direktanställda i företagen. Så det är inte så att ett företag hyr in samma konsult i årtal utan att denne erbjuds en direktanställning.

**Är det vanligt att era anställda är över- eller underkvalificerade sina arbetsuppgifter, på grund av att man ambulerar och kanske byter typen av arbetsuppgifter, snarare än att man är på ett och samma företag och utför mer lika arbetsuppgifter varje dag?**

När de anställs av oss på Manpower Industri och Logistik anställs de som medarbetare hos oss, och det innebär att vissa av dem kanske har en svetsutbildning i botten och vissa har ingen utbildning alls. Vår ambition är att de som har svetsutbildning ska få svetsa under hela sin arbetstid, men det händer ju att det inte finns några uppdrag som precis matchar. Under sådana perioder kanske de exempelvis får köra truck eller packa paket. Men att byta arbetsuppgifter innebär ju också att man får en snabb kompetensutveckling. Man kanske inte höjer sin formella utbildningsnivå på det sättet, men man fördjupar sin praktiska erfarenhet. På det sättet kommer man ju längre i bemanningsbranschen, eftersom man får testa på olika saker, även om det sätts att jobba inte passar alla. Men det är min erfarenhet att om en person exempelvis provat på att stå vid en kantpress så kan kunden testa att hyra in personen på ett sådant uppdrag, även om personen inte är utbildad kantpressare. Men så kan man ju naturligtvis bara göra när det gäller okvalificerat arbete där man inte behöver en speciell formell utbildning, utan bara en viss erfarenhet. Ibland måste ju de inhyrda ha en licensierad utbildning, som exempelvis arbetstagare inom bilindustrin.

**Så även om man byter typen av arbetsuppgifter varierar inte kraven på formell utbildning så mycket?**

Nej, precis.

**Inom bemanningsbranschen är ju utrikes födda generellt sätt överrepresenterade. Hyr ni ut många utrikes födda inom området Industri och Logistik?**

Utrikes födda finns nog ofta inom bemanningsbranschen eftersom de kanske inte har gått en yrkesutbildning, eller för att de inte har samma tradition av att läsa in en formell utbildning eller

samma vana att skriva ett CV. Många har också svårt att klara en halvtimmes arbetsintervju och det gäller inte bara utrikes födda. I sådana fall är det ju vi som bemanningsföretag som hjälper dem med det och som för deras talan. Vi har absolut många utrikes födda arbetstagare inom Industri och Logistik, även om jag inte minns exakt hur många. Vi frågar ju inte personen ifråga varifrån den kommer, utan vi går ju alltid på kompetens. Att först vara inhyrd hos ett företag kan då bli ett sätt att visa upp sig, innan företaget själv anställer personen i fråga.

**Får de utrikes födda jobb i enlighet med sin utbildningsnivå, eller händer de att de är överkvalificerade? Hur mycket av en myt är stereotypen av ”läkaren som kommer till Sverige och kör taxi”?**

Det händer absolut att de är överkvalificerade. Vi har exempelvis haft tandläkare från Irak som jobbat som truckförare för att de inte har tillräckliga kunskaper i svenska. Men att läkare kommer hit och kör taxi är inte vanligt, även om det har hänt. Man jobbar absolut oftast som läkare om man har läkarutbildning.

**Har bemanningsanställda samma möjligheter att löneförhandla som direktanställda, vilka kanske har en mer direkt kontakt med sin arbetsgivare?**

Hos oss har man ju en grundlön i botten, vilken följer enligt avtalet, kompetens, erfarenhet, eller alla tre faktorer. Men när man sedan är uthyrd så har man ju också en lön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget i det inhyrande företaget och den är alltid mycket högre än vad lönen för personer med två till tre års erfarenhet och en viss kompetens ska få enligt de vanliga avtalen. Den är också mer förmånlig om man jämför med andra kollektivavtal, eftersom den är ett snitt av den lön som jämförbara arbetstagare tjänar. Har man exempelvis en grupp truckförare på 59 år och det kommer in en tjuugoåring för att jobba på deras enhet, då ska tjuugoåringen ha den lön som är ett snitt av vad de 59-åriga arbetstagarna tjänar. Skulle personen istället anställas direkt i företaget hade det skilt ganska mycket i lön mellan dem, eftersom tjuugoåringen inte hunnit få lika mycket erfarenhet som de äldre arbetstagarna redan har. I ett sådant läge kan den inhyrde tack vare GFL öka sin lön med ungefär 4000 till 5000 kronor. Och det tycker vi är positivt, eftersom de ändå är ambulerande och hyrs ut till olika företag, har olika arbetstider och ett allmänt ganska ryckigt arbetsliv. Då får de istället lite extra betalt som kompensation. Jag har aldrig varit med om att någon som varit berättigad en lön motsvarande GFL har fått en lägre lön än vad den skulle fått om den istället varit direktanställd i företaget i fråga. Själva lönekonstruktionen gör ju att löneläget drivs upp. Undantaget är om man är väldigt specialiserad, som till exempel avancerade CNC-operatörer som tidigare haft höga löner. Dessa arbetstagare skulle ju under en viss period kunna hamna på ett uppdrag där de inte hyrs ut som CNC-operatörer utan som truckförare och då skulle de ju rent teoretiskt kunna få en lägre lön än de hade tidigare. Men å andra sidan kan aldrig GFL-nivån ligga under nivån för den personliga lönen.

**Men om nu strukturen med GFL är så förmånlig för arbetstagarna, varför är företagen beredda att hyra in personal som är berättigade en lön motsvarande GFL? Om det är mer förmånligt lönemässigt att vara bemanningsanställd än direktanställd borde det ju enligt samma logik bli dyrare för företagen att hyra in sin personal, än att anställa den själva?**

Ja, det blir dyrare, men det skulle vara ännu dyrare för dem att sitta på en överkapacitet. Vi gör ju så kallade ”break-even”-analyser och kostnadskalkyler tillsammans med kunderna. Men dels tar det tid

att hitta rätt personal och dels ska de hyras in i exakt rätt stund. De får inte komma om tre månader, utan de måste komma nu. Och sedan kanske bara behovet finns exakt nu och då kan man inte sitta och vänta tills nästa topp. Så per timme så blir det dyrare, men om man slår ut det över tid så blir det billigare eftersom det handlar om en rörlig kostnad.

**Hyr ni ut era anställda kortare eller längre tidsperioder idag än vad ni gjorde för tio år sedan? Kan man urskilja en sådan trend?**

Nej det kan man inte, utan det beror helt på vilken typ av kund vi talar om. Men ett snittuppdrag inom industrin ligger på två månader. Inom logistikområdet har företagen oftast behov av extra personal under några dagar.

**Och så såg det ut även för tio år sedan?**

Ja, det gjorde det. Det som ändrats är kundernas sätt att hantera bemanning. När jag började i branschen för femton år sedan så ringde de lägre cheferna ute på golvet och sa att de behövde två extra arbetare nästa vecka. Nu för tiden budgeterar företagen sin inhyrning av personal och de har en inköpsavdelning som sköter upphandlingen så att man har ett avtal med oss. Inhyrningen sker med andra ord inte så spontant som den gjorde för tio år sedan.

**Enligt din företagsbeskrivning av Manpower sysslar ni alltså med outsourcing, vilket innebär att man kan anlita Manpower som entreprenörsbolag?**

Ja, vi tar då exempelvis ansvar för en hel lina i en tillverkningsprocess, en del av ett logistiklager eller en reception. Vi har ett eget bolag för det som heter Manpower Business Solutions som sköter den delen av vår verksamhet, men de hyr konsulterna från våra kontor. Konsulterna blir då inhyrda till Manpower Business Solutions som då inte är ett bemanningsföretag utan ett verkstadsföretag, men som ändå förhåller sig till GFL.

**Har det rent generellt blivit vanligare att man som bemanningsföretag börjat syssla med entreprenadverksamhet?**

Jag tror nog att det har blivit vanligare ja, men det gäller nog främst på tjänstemannasidan när det handlar om att ansvara för till exempel callcenter eller receptioner. På vår sida är det nog inte lika vanligt eftersom man inte får samma effekter av att lägga ut på entreprenad. Det blir mest krångligt istället.

**Men om man jämför personer som är anställda av och hyrs ut av bemanningsföretag med personer som är anställda av bemanningsföretag som anlitas som entreprenadbolag, finns det löneskillnader mellan dessa arbetstagare? Du säger att era anställda får en lön motsvarande GFL både när det handlar om outsourcing och uthyrning, men varför får Manpower Business Solutions anställda en sådan lön om företaget inte klassas som ett bemanningsföretag?**

Vi kan inte hyra ut våra konsulter om de inte får en lön motsvarande GFL, även om inhyrningen sker internt inom Manpower. Så GFL måste vi alltid förhålla oss till.

**Så man kan inte tjäna några pengar som företag på att gå den vägen?**

Nej, det kan man inte. Men jag menar, är man luttrad så kan man säkert göra det om man har inställningen att man inte vill följa GFL. Det går ju att kringgå regeln om man vill och det skulle ju kunna finnas aktörer som också gör det.

**Påverkar det faktum att man som bemanningsanställd utför arbete vid flera olika företag, snarare än vid ett och samma, de bemanningsanställdas produktivitet?**

Bemanningsanställda kommer aldrig in i arbetet på samma sätt som direktanställda. Som direktanställd är man ju mer en del av gruppen och mer socialt inkluderad, kanske för att man vet att man ska stanna där en längre tid. Men i början av en anställning kan man inte som bemanningsanställd ha samma produktivitet som direktanställd. Men produktiviteten påverkar ju inte lönen, för det är fortfarande GFL som ska gälla. På tjänstemannasidan fungerar det ju inte på samma sätt.

**Får bemanningsanställda ta del av den kompetensutveckling som de inhyrande företagen erbjuder sina direktanställda?**

Nej, jag tror inte inhyrd personal får ta del av den kompetensutvecklingen som företagen själva erbjuder alls, utan det är vi som får stå för deras kompetensutveckling. Däremot så lär de sig ju av de uppgifter som de faktiskt utför.

**Så totalt sett kanske det inte finns någon skillnad i mängden kompetensutveckling som bemanningsanställda och direktanställda får, men den erbjuds från olika håll?**

Ja, precis. Vi kan ju till exempel erbjuda dem truckutbildningar och lära dem säkra lyft, för att förbereda dem bättre inför uppdragen de ska ut på.

**Är det vanligt att ni anställer på deltid inom Manpower Industri och Logistik?**

Det finns inga deltidsanställningar hos oss. Vi får inte anställa på deltid. Det är ju tydligt i LO:s Bemanningsavtal att heltidsanställningar är normen. Sedan är det ju svårare att veta huruvida man följer avtalen eller inte. Man kan ju också först få en tre månaders visstidsanställning, vilken sedan övergår i en tillsvidareanställning, men det är ju fortfarande alltid heltidsanställningar. Sedan har vi ju gruppen pensionärer och studenter som jobbar extra, alltså inte heltid, och som har "annan huvudsaklig sysselsättning". Men vi kan inte basera vår verksamhet på personer som har annan huvudsaklig sysselsättning, eftersom de alltid har valet att tacka nej till erbjudna jobb. Våra heltidsanställningar är det vi bygger vår verksamhet på, annars skulle det vara svårt att leverera det kunden vill ha. För att få tag på någon som ska gå ut på ett studentuppdrag kanske man får ringa 30 till 40 studenter, och ibland kan ingen ta uppdraget. Vår verksamhet skulle därför inte funka om det var alltför många som var anställda på deltid.

## 5.2.2. Intervju, Kaj Sandholm, ombudsman, IF Metall

### **Är det vanligt med bemanningsföretag inom de branscher som organiseras av IF Metall?**

Det är extremt vanligt, speciellt på företag där man kan utföra lite enklare arbetsuppgifter som lagerarbete eller monteringsjobb. Det är till exempel mindre vanligt vid smidesverkstäder där man kör CNC-maskiner. Och att inhyrd personal utför enklare typer av arbetsuppgifter ser inte ut att bli mindre vanligt utan tvärtom.

### **Säger det faktum att inhyrda arbetstagare ofta utför enklare arbetsuppgifter någonting om bemanningsbranschen som sådan?**

Ja det tyder ju på att det är enklare att ta in bemanningspersonal när det handlar om enklare typer av arbetsuppgifter. Fördelen från de inhyrande företagens perspektiv är ju att inhyrd arbetskraft är en flexibel typ av arbetskraft, eftersom de har den där när den behövs och när den inte gör det skickas den ut. Det är ju svårare att göra likadant med en CNC-operatör eftersom det tar så pass lång tid att lära upp personen i fråga.

### **Är det vanligt med icke-auktoriserade bemanningsföretag?**

Ja, det är det. Enligt min kartläggning finns det i Sverige 2500 till 2600 registrerade bemanningsbolag som sysslar med någon form av uthyrning och rekrytering. Av dessa är ungefär 2500 registrerade i Stockholm. Men om man går på Almegas uppgifter är ju bara ett par hundra av dessa auktoriserade, så det är långt ifrån alla. Det är ju lätt att hitta de bemanningsföretag som existerar via Skatteverkets register, men vad vi också skulle vilja veta är inom vilka branscher personerna sedan hyrs ut och det är betydligt svårare. IF Metall har ju bara information om de som arbetar med saker inom våra branscher, så om man till exempel hyrs ut som lastbilsförare är det ju Transport som har koll på dem. Vad jag märkte när jag gjorde min kartläggning var att bemanningsföretagen anger att de sysslar med lite allt möjligt, vilket gör det väldigt svårt att kategorisera in företagen i olika branschområden.

### **Precis. Och där kommer vi in på frågan om löneskillnader mellan inhyrd och direktanställd personal. Studier har nämligen visat att inhyrd och direktpersonal har olika löner, trots att de till exempel har samma utbildningsbakgrund och kommer från samma land.**

Ja, men där har ju vi Bemanningsavtalet som är skrivet mellan alla LO:s förbund och Almega. I avtalet är ju fastställt att man har en viss grundlön som inte ska vara sämre än den som fastställts i andra avtal. Den är lite sämre än vissa och lite bättre än andra så den hamnar någonstans i mitten av alla avtal. Men när man är uthyrd ska man få en lön i linje med det så kallade "genomsnittsförtjänstläget", alltså den lön som är ett genomsnitt av den lön arbetstagarna får på den avdelningen man är uthyrd till. Så därför får man ju inte en sämre lön än arbetstagare inom andra branscher, utan snarare får man antingen en bättre lön eller en sämre lön än hälften av arbetstagarna på avdelningen i fråga. Bemanningsavtalet säkerställer ju därmed att det inte är billigare att använda sig av inhyrd arbetskraft.

**Ja just det, men frågan är ju fortfarande om man utför arbetsuppgifter som är i linje med ens utbildningsnivå så att säga.**

Nej, men det tar ju inte bemanningsbranschen hänsyn till. En civilekonom och jobbar på lager får ju inte högre lön än någon med lägre utbildning som jobbar på lager, utan dessa arbetstagare har samma lön eftersom de utför samma typ av arbetsuppgifter.

**Nej precis, men frågan är om det är en orsak till löneskillnaden mellan inhyrd och direktanställd personal att man som direktanställd har mer "kvalificerade" arbetsuppgifter än den inhyrda personalen?**

Ja så skulle det kunna vara eftersom bemanningsanställda ofta tas in på enklare typen av arbete. Men då får man ju också jämföra dessa personer med direktanställda med samma typer av arbetsuppgifter.

**Ja, det är ju egentligen en annan typ av jämförelse.**

Ja och sådana jämförelser kan ju vara ett bekymmer när det gäller bemanningsanställda, eftersom de ena veckan är uthyrd till ett företag med en genomsnittslön på 28000 kronor, och den andra veckan till ett företag med en genomsnittslön på 20000 kronor. Då får man ju en kraftig sänkning av lönen.

**Den fråga jag försöker ställa är om man i större utsträckning som bemanningsanställd har en annan typ av arbetsuppgifter än direktanställd personal, eller med andra ord om man oftare är överkvalificerad som bemanningsanställd än som direktanställd?**

Ja, man har andra typer av arbetsuppgifter som bemanningsanställd. Man blir inte civilekonom som bemanningsanställd utan det handlar om enklare typer av arbetsuppgifter, som inom städbranschen, lagerindustrin eller montering. Så om man jämför löner inom olika branscher så kanske genomsnittslönerna inom bemanningsbranschen är något sämre, men på grund av att arbetstagarna inom branschen har enklare typer av arbetsuppgifter. Jag har inte full koll på vad bemanningsanställda har för utbildningsbakgrund, men enligt mina erfarenheter så finns det många personer som jobbar inom bemanningsbranschen för att det finns jobb där. Man har alltså tagit en anställning inom ett visst företag eller en viss bransch just för att det inte finns några jobb där man egentligen skulle vilja ha en anställning. I och med detta finns det en hel del anställda inom denna bransch som är kraftigt överkvalificerade.

**Har ni observerat att man arbetar mer deltid inom de branscher ni organiserar?**

Där är ju också avtalet skrivit så att det är heltid som gäller, men om man är studerande eller pensionär går det i större utsträckning att vara deltidsanställd. Sedan har vi för låg organisationsgrad bland bemanningsanställda, som gör att vi har fått dålig information om det här, och det gäller egentligen för alla fackförbund. Många bemanningsföretag har ju inga avtal, och vi som fack har ingen aning om var de finns och vad de sysslar med och då blir det svårt att teckna avtal. Och när man väl hittar dem så sysslar dem med lite allt möjligt och då är det svårt att veta vilket LO-förbund som ska agera motpart i en eventuell förhandling med bemanningsföretaget. Men vi vet att bemanningsanställda i princip aldrig är månadsavlönade utan alltid går på timlön, men det behöver ju inte betyda att de är deltidsanställda. I våra egna avtal går man i regel alltid på månadslön.

**Varför är det vanligare med timlön än månadslön?**



När man frågar personer i bemanningsbranschen menar de att det är enklare så, eftersom deras anställda kanske inte jobbar hela månader utan endast två veckor under en månad när de inhyrande företagen har en "topp". Men jag menar att det är ju samma sak, eftersom de ändå måste utgå från en månadslön när de räknar ut timlönen. När vi får in ärenden från våra medlemmar som omfattas av Bemanningsavtalet är det oftast problem med just lönen. Det är extra problematiskt om de arbetar i skift eftersom man då har en lägre arbetstid. Man kanske då jobbar endast 160 timmar, och inte 175 timmar som riksavtalet säger. Det inhyrande företaget levererar då en GFL till bemanningsföretaget i fråga, baserad på en månadslön. Bemanningsföretaget räknar sedan om den lönen till en timlön genom att dela månadslönen med 175 timmar, en timlön som sedan multipliceras upp med det faktiska antalet arbetade timmar, i detta fall 160. Med andra ord har man då fått en kraftigt sänkt timlön. Därför tycker i alla fall jag att även bemanningsanställda borde ha månadslön.

### **Hur fungerar systemet med garantilönen?**

Det vill jag nog påstå att den fungerar ganska bra. Man får ju då 90 procent av genomsnittslönen man tjänat under den senaste tremånadersperioden. Däremot har vi vid några tillfällen märkt att man i slutet av månader uppger att det inte finns några uppdrag att ta och den anställde får då istället en garantilön. Men nästa gång det händer får man ju också 90 procent av genomsnittslönen man tjänat under den senaste tremånadersperioden, vilket innebär att det sker en kontinuerlig sänkning av lönen. Om man gör så flera månader i rad hamnar man ju till slut på den lägsta avtalsenliga lönenivå man kan ha.

### **Tror du att det är vanligare att som bemanningsanställd "hoppa" mellan olika branscher, än som direktanställd?**

O ja, det tror jag absolut. Det är ju lite av poängen. Det finns ju trots allt väldigt många som tycker att det fungerar bra att jobba inom bemanningsbranschen och då är ju detta en av anledningarna man uppger, att man får prova på att jobba inom olika arbetsuppgifter i olika branscher.

### **Varierar då även kvalifikationsnivån som de olika arbetsuppgifterna kräver?**

Ja precis, uppdragen är ju inte specificerade efter din utbildning utan efter det uppdrag som företaget får in.

### **Varför tror du att man som arbetstagare söker sig till bemanningsbranschen?**

Dels just att man får prova på att arbeta inom olika branscher, men också att det är lättare att få anställning inom bemanningsbranschen än vid vanliga företag i Sverige eftersom bemanningsföretag anställer i högre grad.

### **Gör detta att bemanningsbranschen attraherar en viss typ av arbetstagare?**

Ja, dels studenter som vill kombinera sina studier med ett jobb. Vanliga företag vill ju oftast inte anställa på lika kort tid som bemanningsföretagen, eftersom man vill satsa resurser på att utbilda personen i fråga och även hinna se om den funkar i det övriga arbetsteamet. Därför är det ju ypperligt för studenter att jobba inom bemanningsbranschen. Det är ju egentligen bara den typen av jobb som bemanningsbranschen erbjuder som finns för studenter under deras faktiska studietid. Det är ju samma sak med utrikes födda, som ju har enklare att få en anställning inom just

bemanningsbranschen. Jag tror nog inte att man söker sig dit därför att den är bättre, utan för att det inte finns så många alternativ, speciellt med tanke på att det är åtta procents arbetslöshet i Sverige. Sedan är det ju en del personer som gillar just att det är flexibelt, att man får träffa mycket folk och se många olika arbetsplatser.

### **Har ni, liksom Handels, sett tendenser på att bemanningsföretag utnyttjar Bemanningsavtalets undantagsregler för när deltidsanställningar är accepterat?**

Jag har inte sett några sådana tendenser inom IF Metalls branscher, men däremot under ett halvår då jag arbetade för Hotell- och Restaurangfacket. Där ville man ibland få personer som kanske bara studerade lite under kvällstid att klassas som studenter.

### **Det måste ju vara svårt för den enskilde arbetstagaren att veta vilka regler som ska gälla i olika fall?**

Ja, och där har vi ju nästa problem. Jag känner ju till avtalet, men de anställda har oftast ingen aning. Och eftersom organisationsgraden är så låg i bemanningsbranschen så finns det oftast inga kollegor som heller känner till avtalet. Så att få upp organisationsgraden är ju vad vi som fack måste arbeta med, men det är svårt att söka upp personer som arbetar överallt och ingenstans.

### **Är det vanligt att arbete läggs ut på entreprenad inom era branscher?**

Ja, det är ganska vanligt och ofta vill man få det att se ut som att det är ett entreprenadbolag fast det egentligen är ett bemanningsföretag. Det är ju ofta en hårfin skillnad. Entreprenadbolaget kan ju själv bestämma om de ska följa kollektivavtal som ger lika bra avtal som LO:s Bemanningsavtal eller inte. Om ett av våra företag ska ta in en entreprenör så använder vi oss av Medbestämmandelagens paragraf 38 som säger att arbetsgivaren ska förhandla om huruvida arbetskraft ska tas in från ett annat företag. Det gäller alltså vid både entreprenader och bemanning. Vid en sådan förhandling kräver vi att det inhyrande företaget ska ha ett kollektivavtal. Men det här avtalet anses ibland av arbetsgivaren bättre än vissa vanliga kollektivavtal, i olika avseenden, och man vill därför försöka komma runt det hela genom att uppträda som en entreprenör. Många bemanningsföretag kan ha dubbla avtal, dels Bemanningsavtalet och dels ett specifikt avtal i vår bransch, till exempel Teknikavtalet. För ibland är företaget i fråga ett bemanningsföretag och ibland uppträder det som ett entreprenadbolag, och då kan man så att säga välja vilket avtal som ska gälla för få så låga kostnader och så hög vinst som möjligt. Entreprenadbolag betalar ju fast lön till sina anställda, medan Bemanningsavtalet lovar GFL för de bemanningsanställda, vilket driver upp löneläget. Bemanningsanställda kan ju därmed aldrig få lägre löner än de anställda vid företaget de blir uthyrda till. När det handlar om entreprenader kan man på ett helt annat sätt ägna sig åt lönedumpning.

### **Har du observerat några andra strategier som bemanningsföretag använder sig av för att sänka sina kostnader?**

Ja, det finns ju också något som heter "helglön". Enligt Bemanningsavtalet ska man för att få helglön ha varit anställd ett tag, men man måste också bli uthyrd även efter helgen i fråga. Det händer därför att man låter uthyrningsperioden ta slut precis innan helgen infaller, för att slippa betala ut helglönen.

### 5.3. Vårdbranschen

Inom vårdbranschen har intervjuer genomförts med Stafettläkarna och Sveriges Läkarförbund. Stafettläkarna är ett företag inom vårdbemanning som startade sin verksamhet år 2010. Idag har företaget "upphandlings- och samarbetsavtal med tre landsting och en rad privata aktörer inom primärvården i Sverige".<sup>74</sup> Sveriges Läkarförbund (SLF) är "läkarnas fackliga och professionella organisation."<sup>75</sup>

#### 5.3.1. Intervju, Johan Salminen, etableringsansvarig, Stafettläkarna

##### **Är det vanligt med bemanningsföretag som hyr ut läkare och annan vårdpersonal i Sverige?**

Ja, det är vanligt.

##### **Är det vanligt att dessa bemanningsföretag inte är auktoriserade, d.v.s. att de inte är bundna av svenska kollektivavtal?**

Ja det är också ganska vanligt. Och nej, man är ju inte knutna till svenska kollektivavtal men generellt är ju löneläget högre för bemanningsanställd vårdpersonal. Anledningen till det är ju att det är viss skillnad på en anställning hos oss och en fast anställning hos ett landsting. Då har man också ju andra förmåner som tid för utbildning på jobbet och semestertid. Vi har mer fokus på lönen och det lockar personer som kanske tycker att man kan fokusera på utbildning först lite senare i livet.

##### **Betyder det att ni attraherar vårdpersonal i en viss ålder?**

Vi rekryterar vårdpersonal i alla åldrar, allt från studenter till pensionärer, så nej.

##### **Varför hyr sjukhus in sin vårdpersonal istället för att själva anställa den?**

Ibland har ju sjukhusen "toppar" då det behövs mer personal. Ett sätt är ju att hyra in denna del av arbetsstyrkan. Behovet kanske endast finns under en begränsad tid, under en "vårdstorm", och då kanske man inte har resurser att anställa själva. Man kanske till exempel behöver en viss typ av specialist under en tremånadersperiod. Vissa tjänster är ju också mindre attraktiva, antingen rent geografiskt eller för att man på något sätt haft personalproblem på arbetsplatsen i fråga.

##### **Finns det en skillnad mellan inhyrda läkare och direktanställda läkare när det gäller hur mycket man arbetar? Arbetar inhyrda läkare mer deltid än direktanställda? Vad tror du i så fall att en skillnad i antal arbetade timmar beror på?**

All tid hos våra kunder är arbetad tid. Alla våra anställningar hos oss är med andra ord behovsanställningar, även de som jobbar deltid. Hur mycket våra läkare vill jobba bestämmer de själva och vi försöker se till att det finns uppdrag åt dem när de vill jobba. Hos oss kan man säga att ungefär tjugo procent av omsättningen kommer från deltid, eller "någon gång ibland"-tid. Resten jobbar heltid. Så absolut, det finns personer som arbetar deltid som kanske vill jobba tre veckor i månaden och spendera den fjärde på att umgås med familjen. Hur det ser ut i andra yrkeskategorier vet jag inte. Jag vet inte heller om det är vanligare att arbeta deltid som bemanningsanställd än som

<sup>74</sup> <http://stafettläkarna.se/om-oss/>

<sup>75</sup> <http://www.slf.se/Forbundet/>

direktanställd inom vårdbranschen rent generellt. Jag har inga uppgifter på hur det ser ut inom landstingen med deltidsanställda.

### **Har bemanningsanställda inom vårdsektorn arbetsuppgifter som motsvarar deras utbildningsnivå, eller är det vanligt att era anställda läkare är överkvalificerade?**

Det är svårt att svara på, men jag tror nog att oftast är det rätt man på rätt plats så att säga. Det är ju också kundens krav på en inhyrning. Men jo, ibland är de överkvalificerade. Ibland kan en överläkare med 20–30-årig erfarenhet komma in och ta enklare uppdrag. Och ibland kan en legitimerad, hyfsat ny, komma in och ta en tyngre position. Det handlar mer om utbud och efterfrågan. Om det inte finns superkvalificerade bemanningsjobb, kan en välrutinerad doktor gå ner i ansvar. Och vice versa, om det är akut brist på ett kvalificerat uppdrag, men det bara finns mindre kvalificerade läkare, så får det fungera under en period. Alternativet kan vara att man i stället står helt utan personal, och kanske riskerar att få stänga avdelningar. Hur det ser ut på landstingen för de direktanställda vet jag inte. Vi får inte ta del av sådan information.

### **Har inhyrda och direktanställda läkare samma möjligheter att löneförhandla?**

Arbetstagaren, läkaren, kommer till oss och erbjuder sina tjänster, och nästan alltid säger denne också hur mycket han vill ha betalt. Därefter ser vi om vi kan möta lönekravet och försöker komma till en nivå där även vi får tillräcklig avkastning. Om en läkare begär för mycket i lön och vår intäkt inte räcker till så måste vi säga nej och komma med ett motbud. Ibland accepterar läkaren, men oftast inte. Då söker de sig vidare till andra bemanningsföretag och hoppas på att hitta rätt uppdrag någon annanstans. Här är det alltså lite omvänt. Om vi ibland försöker säga att "Här får du 20000 kronor för detta uppdrag", så kontrar de med att säga "Men hos det andra bolaget får jag 22000 kronor." Jag vet inte, men jag tror att det är mer lönelistor man tar hänsyn till när en läkare söker jobb hos landstinget.

### **Finns det några yrkesförmåner eller nackdelar i arbetet som uthyrd vårdpersonal har, men som inte direktanställd vårdpersonal har?**

Som bemanningsanställd har man ju till exempel inte tjänstepension och ingen garantilön eftersom man inte är anställd på heltid. Jag skulle säga att rent generellt har man inte samma skyddsnät som en direktanställd, men man har en högre lön som kompenserar. Så det är ju upp till varje arbetstagare att avgöra vad man prioriterar i ett sådant läge.

### **Med detta sagt, vilken typ av arbetstagare söker sig till bemanningsbranschen?**

Ja det är ju inte trygghetssökare direkt, inte dem som tycker att det är jobbigt att inte veta hur det kommer att se ut i framtiden. Det är ju en typ av anställning som inte funkar för alla, men den funkar ju för dem som anser att en traditionell anställning inom landstinget är alltför konventionell och strikt.

### **Hysr man idag ut kortare tidsperioder till varje inhyrande företag, än vad man gjorde för säg ett decennium sedan? Tror du att det har påverkat de bemanningsanställdas löner?**

Under de år jag har jobbat inom vårdbemanning har jag alltid försökt att arbeta med långtidsuppdrag, alltifrån fyra till sex månader och uppåt. Jag vill att mina läkare ska kunna erbjuda

kontinuitet på den vårdenhet de tar uppdrag. Jag är övertygad om att den slutprodukt vi erbjuder, alltså vård av patienter, blir bättre om de kan träffa samma läkare under en längre period. De uppdragsgivare som bara vill ha en läkare någon vecka här och där är vi inte så intresserade av. Långa relationer och kvalitativ service är mitt mål, och det har även Stafettläkarna som jag arbetar på som strategi och policy. Visst händer det att vi tillsätter akuta brister om någon vecka då och då, men det är väldigt sällan. Därför har jag svårt att ge ett svar på din fråga. Eller också blir svaren på båda frågorna "nej" eller "vet inte".

**Finns det enligt dig något annat som utmärker de personer som befinner sig inom bemanningsbranschen, rent personlighetsmässigt?**

Jag tror att man måste vara ganska självständig som bemanningsanställd inom vården. Man kan inte alltid räkna med att få introduktion på varje ny arbetsplats och ofta hyrs man in till arbetsplatser där man haft ledningsproblem eller andra typer av personalproblem och då måste man kunna ta det. Man måste nog ha en hyfsat bra självbild och självkänsla. Men det vore ju bättre för samhället i stort att ha fast personal istället för att hyra in den. Men det blir ju skevt när Läkarförbundet sätter upp ramar för hur många som ska utbildas oavsett hur vårdbehovet faktiskt ser ut, för att kunna hålla en viss lönenivå.

### 5.3.2. Intervju, Karin Rhenman, chefsförhandlare, Sveriges läkarförbund

Jag ska säga bara rent allmänt innan jag svarar på några frågor att inga svar är baserade på någon formell studie, utan jag får svara mer på känn. Vi har länge velat göra en kartläggning tillsammans med arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen av bemanningsbranschen, men de har av någon anledning inte gått med på det.

#### **Vad tror du att det beror på?**

Jag vet inte riktigt, men jag tror inte att det är en jätteprioriterad fråga för dem, eftersom vi är en ganska liten bransch inom bemanning, och för att det ofta fungerar ganska bra.

#### **Är det vanligt med bemanningsföretag som hyr ut läkare och annan vårdpersonal i Sverige?**

Det beror ju lite på vad man menar med vanligt. Det är klart att om man jämför med 1990-talet är det ju betydligt vanligare idag. Det fanns ju inget alternativ till landstingsdriven vård fram till ungefär femton till tjugo år sedan. Idag har vi ungefär 30 till 35 företag inom vår bransch som är omfattade av kollektivavtal. Icke-auktoriserade företag finns ju en del, absolut, men med tanke på att det vuxit så pass mycket med auktorisering bara under de senaste tre åren skulle jag tro att det är mindre vanligt med icke-auktoriserade företag än auktoriserade inom branschen. Jag skulle också säga att det är minst lika vanligt att läkare så att säga "hyr ut sig själva" utan att ta anställning hos ett bemanningsföretag. De har då fått F-skattesedel och klassas som egenföretagare, även om bemanningsföretag ibland hjälper dem att hitta vårdgivare som behöver personal.

#### **Finns det löneskillnader mellan direktanställda läkare (alltså anställda direkt i det företag de också utför arbetet hos) och läkare anställda av bemanningsföretag? Vad beror löneskillnaden på?**

Som bemanningsanställd läkare har man ju en betydligt högre ersättning än som direktanställd. Det högre löneläget beror på att läkaren själv måste stå för en del av sina egna sociala kostnader och för fortbildning. Det kan i längden bli ett ganska ensamt arbetsliv. Men det är ju inte som det kanske är inom andra branscher, att man tjänar mindre som bemanningsanställd.

#### **Vad finns det för skillnader i yrkesförmåner eller nackdelar i arbetet, mellan direktanställda och bemanningsanställda läkare?**

Det handlar främst om just lönen. Det man inte får som bemanningsanställd läkare är ju chansen att kunna påverka arbetets innehåll och att få ta del av gemenskapen på arbetsplatsen.

#### **Betyder detta att man attraherar en viss typ av arbetstagare till bemanningsbranschen?**

Det finns två olika grupper. Vi har dels en grupp av yngre läkare som ofta har en ordinarie anställning i landstinget och som bara jobbar extra som inhyrd läkare. Sedan har vi en andra grupp med läkare som tröttnat på sin ordinarie anställning i landstinget, för att arbetsbördan varit för tung. Då har man känt att man genom en anställning hos ett bemanningsföretag kan skapa en rimligare arbetsbörda, och att man kan jobba mer efter sina egna förutsättningar. Man jobbar då ofta inte heltid, utan kanske intensivt under en period för att man sedan återhämta sig. Ofta jobbar man ju på en annan ort än sin hemort, och då är ju ett sådant upplägg extra passande.

#### **Finns det en skillnad i typen av arbetsuppgifter mellan bemannings- och direktanställda läkare?**

Ja, som inhyrd läkare så tar man många patienter eftersom den största anledningen till att vårdgivaren anlitar ett bemanningsföretag är att det är brist på fast anställda läkare. Man är ju där för att avlasta den ordinarie personalen. Det handlar om läkararbetsuppgifter såsom att träffa patienter, ställa diagnoser eller lägga upp behandlingsplaner. Men det förekommer också att man som läkare hyrs in som chef på en enhet.

**Varför är det vanligt att hyras in som just chef?**

Jag tror det helt enkelt beror på att det behövs en medicinskt kunnig läkare som också kan organisera och leda personal.

**Har bemanningsanställda läkare arbetsuppgifter som motsvarar deras utbildningsnivå, eller händer det att de har arbetsuppgifter de är över- eller underkvalificerade för?**

De har absolut arbetsuppgifter som motsvarar deras utbildningsnivå. Arbetsuppgifterna för läkare är basen för den vård och behandling som utförs hos en vårdgivare.

**Har längden på uthyrningsperioden förändrats under det senaste decenniet (eller så långt bak i tiden du kan göra en sådan jämförelse)?**

Det har jag svårt att svara på. Jag vet inte.

**Finns det en skillnad mellan direktanställda och bemanningsanställda läkare, när det gäller möjligheten att löneförhandla?**

Jag tror att bemanningsanställda har ett mer förmånligt löneförhandlingsläge, eftersom de alltid kan hitta ett nytt bemanningsföretag som kan erbjuda en högre lön.

**Hur tror du att det faktum att bemanningsanställda läkare utför arbete hos olika vårdgivare, alltså olika sjukhus eller vårdcentraler, snarare än hos samma vårdgivare, påverkar deras produktivitet?**

Ofta hyrs en läkare in till samma sjukhus eller vårdcentral. Jag tror att individen själv ofta söker sig till samma vårdgivare, eftersom det är krångligt att lära sig nya system hela tiden. Datasystemet för läkarnas arbetsverktyg journalen är till exempel olika i olika landsting. Det blir ju också en helt annan kontinuitet i mötet med patienterna, så det är också en fördel.

**Men om man tjänar betydligt mer som inhyrd läkare, och man samtidigt hyrs in till samma sjukhus och får en god kontinuitet i sitt arbete, då får man ju ta del av alla arbetets fördelar egentligen?**

Nej det tror jag inte. För du är fortfarande inte en del av arbetsgruppen eller ett arbetsteam på samma sätt som direktanställda och kan därför inte påverka utvecklingen på enheten i samma utsträckning som den som är direktanställd.

**Finns det något som särskiljer bemanningsanställda från anställda i andra branscher, rent personlighetsmässigt?**

Nej jag tror mer det handlar om att man söker sig *från* något som man inte gillar när man går till bemanningsbranschen.

**Är det vanligare att vara kontrakterad på deltidsarbete som bemanningsanställd läkare, än som direktanställd läkare?**

Som sagt, det är ju sällan man arbetar heltid året runt, eftersom man ofta sökt sig till bemanningsbranschen för att ens tidigare arbetsbörda kändes för tung. Så man kanske jobbar två veckor eller en månad, och sedan åker man hem och är ledig.



## 5.4. Byggbranschen

Inom byggbranschen har intervjuer genomförts med bemanningsföretagen Expanderamera och Uniflex, och fackförbundet SEKO – ”väg- och ban”. SEKO organiserar inom väg- och bansektorn bland annat ”väg- och järnvägsarbetare, beläggnings- och bergarbetare, maskinförare, färjefolk och tågtrafikledning.”<sup>76</sup>

### 5.4.1. Intervju, Jessica Löfström, VD, Expanderamera

#### **Hur många rekryterar ni inom byggsektorn varje år?**

Jag vet inte riktigt men närmare 200 stycken är det säkert. Färre än tio av dessa är inom hushållsnära tjänster, en verksamhet vi bara har för att kunna ge svartarbetande städerskor vita jobb. Resten rekryteras inom byggsektorn och det är polacker som redan befinner i Sverige som utgör vår rekryteringsbas.

#### **Vad har de personer som ni rekryterar inom byggsektorn för utbildning?**

De vi anställer har byggutbildning eller arbetslivserfarenhet.

#### **Vad har de personer som ni rekryterar till hushållsnära tjänster för utbildning?**

Det är varierande, men oftast har de inte universitetsutbildning.

#### **Är det vanligt att t.ex. en anläggare utför även andra typer av byggjobb? Tror du att arbetstagare anställda av bemanningsföretag på så sätt är mer ”arbetsflexibla” än anställda direkt i kundföretag?**

Jag ser att det är vanligare när det handlar om personer med utländsk byggbakgrund eller för den delen även om svenskar från mindre städer. Jag tror att de är mer arbetsflexibla på så sätt. När man kommer från andra länder eller mindre städer så är det vanligt att man i sina tidigare anställningar fått en bredare arbetslivserfarenhet. I storstäderna och framförallt hos de stora byggföretagen är arbetet mer specialiserat för att det skall gå snabbt och arbetet sker på prestationsbaserad lön. Dessutom har facken stort inflyttande på de stora byggföretagen och facken är mycket för skråtänkande.

#### **Kan man generellt säga om de rekryterade är underkvalificerade, tillräckligt kvalificerade eller överkvalificerade för det jobb de faktiskt utför?**

Generellt sett är de rekryterade tillräckligt kvalificerade för det jobb de utför. Byggyrket är ett kvalificerat arbete då det krävs minst tre till fem års arbetsvana inom yrket innan man börjar bli självgående. De vi anställt på städsidan har vi lärt upp i städyrket och oftast har de inte högre utbildning sedan tidigare.

**Så de flesta ni rekryterar är tillräckligt kvalificerade, alltså varken under- eller överkvalificerade. Samtidigt har personer med utländsk bakgrund eller de som härstammar från mindre städer en bredare arbetserfarenhet och kan därför utföra olika typer av arbeten. Finns det då inte trots allt**

---

<sup>76</sup> <http://www.seko.se/Branscher/>

**en risk att man är något överkvalificerad ibland och något underkvalificerad ibland? Risken att en sådan variation uppstår borde ju iallafall vara högre för bemanningsanställda jämfört med direktanställda som i större utsträckning utför endast en typ av arbete?**

I byggbranschen är arbetet väldigt kategoriserat. Inom exempelvis området betong kan man bland annat vara gjutare och armerare. Samma sak gäller till exempel inom området snickeri. De som har en bredare erfarenhet kan absolut lite av varje och är på så sätt arbetsflexibla men det är väldigt ovanligt att de är extremt specialiserade på flera områden eller arbetsuppgifter. De är snarare extremt specialiserade på endast ett arbetsområde. Många har alltså generellt sätt en bred men inte så djup kunskap, vilket fungerar på de flesta arbetsplatser. Med andra ord är ingen överkvalificerad.

**Många av era rekryterade har utländsk bakgrund. Får dessa personer arbete i linje med sin utbildningsnivå eller är bristande svenskkunskaper en orsak till överkvalificering?**

Antingen tar kunden emot personer som inte talar svenska eller så gör det de inte och då har vi inget jobb till dem.

**Men de personer som kunden tar emot trots att de inte talar så bra svenska, vad har de för utbildning? Skulle de så att säga kunnat få ett mer högkvalificerat jobb om de kunnat bättre svenska?**

Nej, arbetsuppgifterna är desamma men antingen kan kunden ta emot sådana som inte talar svenska eller så kan det inte de. Språket har inget med arbetsuppgifterna att göra. Vissa kunder har en internationell arbetsplats där man kan hantera olika språk eller så har de det inte.

**Finns det några arbetsförmåner som arbetstagarna anställda av er har, som arbetstagare anställda direkt i kundföretag inte har?**

Våra anställda har lättare att ta ledigt än direktanställda. De får också friskvårdbidrag, vinstdelning och om de ger oss tips på personer vi kan anställa får de en så kallad "findersfee".

**Finns det några nackdelar i arbetet som arbetstagarna anställda av er har, som arbetstagare anställd direkt i kundföretag inte har?**

Vi har samma kollektivavtal som våra kunder så det finns inga skillnader.

**Tror du att de arbetsförmåner och nackdelar i arbetet som era anställda har ger dem en högre eller lägre lön jämfört med arbetstagare anställda direkt i kundföretag?**

Våra anställda har i genomsnitt samma lön som anställda vid de inhyrande kundföretagen, så det är ingen skillnad.

**Hur ser möjligheterna att löneförhandla ut för bemanningsanställda, jämfört med anställda direkt i företag? Påverkar det faktum att man utför arbete hos olika företag ens möjligheter att förhandla om sin lön?**

Den är god. Ju mer kvalificerad personen är desto mer lön kan vi betala ut, eftersom vi kan ta mer betalt från kunden som hyrt in personen i fråga.

**Hyr man idag ut personer under kortare tidsperioder till varje företag än man gjorde för tio år sedan. Med andra ord, hyrs man ut till fler olika företag idag än för ett decennium sedan?**

Det är onekligen så att fler företag har fått upp ögonen för byggbranschen så på så sätt har vi fler kunder. Hur länge de hyr in är lite beroende på den allmänna konjunkturen och framförallt byggkonjunkturen. När den är bra hyr kunder in längre perioder och vice versa. Men jag har inte kunnat se någon mer generell förändring under det senaste decenniet.

**När man utför arbete hos olika företag, och inte bara olika typer av arbetsuppgifter hos ett och samma företag, så varierar ju också de kvalifikationskrav som varje specifikt kundföretag ställer. Finns det därmed en risk att man ibland är något överkvalificerad och ibland något underkvalificerad?**

De killar som kan vissa saker gör dessa saker hos alla kunder. Vi vet alltså vad de kan och sätter killarna endast på sådana uppdrag som de kan eller har gjort tidigare. Vi har inte träffat på varken svenska eller utländska specialister som kan flera specialistområden eller arbetsuppgifter, så de är inte överkvalificerade det arbete de utför.

**Är det vanligt att era anställda arbetar deltid? Varför gör de i så fall det?**

Vi anställer aldrig på deltidsuppdrag.

**Om man är kontrakterad på heltidsarbete, hur stor del av tiden går generellt åt till att faktiskt utföra ett jobb?**

Våra konsulter är bokade på heltid och om det inte finns uppdrag så får de garantilön.

**Är det vanligt att arbetstagare tackar nej till ett erbjudet jobb? Vad är den vanligaste anledningen till detta?**

Oftast när de tackar nej är det svenskar som bor på annan ort och inte vill veckopendla.

**På er hemsida står det att ni hittar kostnadseffektiva lösningar inom rekrytering, bemanning och entreprenad. Har det sedan ni startade er verksamhet blivit vanligare att ni hyrs in som entreprenadbolag?**

Det där är något vi använde oss av när vi hade konflikter med fackföreningen Byggnads. De sa att vi inte fick hyra ut personal men de kunde inte stoppa entreprenad på löpande räkning, vilket egentligen är exakt samma sak. Dock tar inte vi entreprenader där vi exempelvis räknar på vad det skulle kosta att bygga alla väggar i ett hus. Svaret på frågan beror lite på vad du menar med entreprenad. Att till exempel ta över en reception kallas ibland för att jobba på entreprenad men då är det lätt att beräkna kostnaderna för jobbet och bemanningsföretaget ansvarar då exempelvis för att bistå med ersättare vid sjukdom. Om du menar entreprenad i byggsektorn så betyder det att vi ger ett fast pris på att bygga en del av ett hus. Detta är mycket svårare att räkna på, eftersom man använder sig av olika sorters material med olika kostnader vid olika uppdrag. Du måste då ha en byggingenjör som räknar på vad det kostar vid varje förfrågan om en entreprenadlösning.

**Är det vanligt att ni anställer på deltid? Är deltidsanställningar vanligare inom någon av de yrkeskategorier ni rekryterar till?**

Ja, deltidsanställningar förekommer, men det är inte så vanligt som man skulle kunna tro. Vi har ju ett bemanningsavtal som starkt begränsar deltid- och timanställningar. Man måste ju då ha annan huvudsaklig sysselsättning, så det handlar främst om studenter, pensionärer och andra specialfall. Men i absoluta tal så blir det ju ganska många personer så att säga, även om det blir få arbetade timmar vi talar om. Arbetar man deltid jobbar man oftast med lager eller telefonförsäljning skulle jag säga, även om det är nog vanligare på tjänstemannasidan. Det handlar alltså främst om studenter som har jobb där kvalifikationskraven är ganska låga. Man rekryterar ju inte elektriker på deltid, utan det handlar om typ lagerarbete.

**Varför är det vanligare med deltidarbete inom bemanningsbranschen?**

För att kunderna har den typen av behov skulle jag tro. Man vänder sig till bemanningsföretag för att man tycker det är för kladdigt att rodda med till exempel IT-support och administrationen som en anställning innebär när man behöver folk att arbeta på deltid. Men sen finns det ju självklart också personer som är anställda på heltid, men som arbetar deltid hos kunden i fråga. Det beror lite på uppdraget i fråga hur vanligt det är.

**Tror du det är vanligt med deltidstjänster för att man som arbetstagare vill kombinera arbetet med något annat, och i så fall vad?**

Ja, i hundra procent av fallen skulle jag säga att det beror på det, eftersom kollektivavtalet förbjuder deltid i annat fall än de undantagen jag just nämnde. Och jag tror detsamma gäller för våra konkurrenter. Det vanligaste är nog att kombinera deltidarbete med studier, men även med eget företagande eller någon idrott. Det finns ju även en del pensionärer som endast vill arbeta deltid.

**Är det vanligt med "kortare visstidsanställningar"?**

Det är relativt vanligt, men det är ju vanligare att man är anställd ett halvår på visstid. Efter det förlängs visstidsanställningen eller så övergår tjänsten till heltid. Jag skulle inte säga att anställningsformen blivit vanligare, utan det ligger nog på ungefär samma nivå.

**Hur gamla är de ni rekryterar?**

Anställda inom bemanningsbranschen är ju generellt sätt yngre än arbetskraften inom andra branscher. Studenter är ju som sagt ofta anställda på deltid- och visstidsanställningar.

**Vad har de ni rekryterar för utbildning? Har de arbetsuppgifter som motsvarar deras utbildningsnivå, eller är det vanligt att man är över- eller underkvalificerad?**

Det vanligaste är att man precis matchar de kvalifikationskrav som kundens erbjudna tjänst ställer. Det är ju just bemanningsföretagens jobb att matcha kompetens mot kundens krav och se till att de får vad de efterfrågar. Sedan kan ju konjunkturen påverka. I en lågkonjunktur kanske personer med högre utbildning tvingas ta arbete som de är överkvalificerade medan det är tvärtom i en högkonjunktur. Men jag tror inte att detta gäller arbetsmarknaden i genomsnitt. Det finns ju också

alltid personer som så att säga får nöja sig med mindre än vad de drömmer om, men det är ju inget specifikt för bemanningsbranschen. Yngre arbetstagare kanske också har mindre arbetslivserfarenhet än äldre, men det har ju ingenting med utbildning att göra.

**Mot bakgrund att utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen, får även utrikes födda jobb i linje med deras utbildningsnivå?**

Det är svårt att svara på generellt. Det är såklart möjligt att så är fallet men i sådant fall borde det spegla hur det ser ut på arbetsmarknaden i övrigt.

**Är det vanligt att de ni rekryterar utför arbetsuppgifter inom olika branscher eller yrkeskategorier?**

Att hoppa mellan olika branscher är absolut vanligare inom bemanningsbranschen, eftersom man jobbar som just "ambulerande konsult". Den enda restriktionen är att en person som omfattas av bemanningsavtalet som gäller på tjänstemannasidan inte kan hyras ut till en bransch som omfattas av LO:s bemanningsavtal. En ekonomiassistent kan därför inte hyras ut för att jobba inom lagerindustrin. Men det är nog extra vanligt att hoppa mellan branscher inom LO:s branschområden eftersom så pass många olika branscher också omfattas av LO:s bemanningsavtal. Det är nog också generellt sätt vanligare att hoppas runt mellan branscher där kvalifikationskraven inte är så höga.

**Tror du att det faktum att man hyrs ut till olika branscher eller yrkeskategorier påverkar de bemanningsanställdas löner?**

Det ska ju inte göra det, eftersom GFL ("genomsnittliga förtjänstläget") gäller enligt LO:s bemanningsavtal. Genomsnittet kan ju i och för sig variera, men det finns ju också "dämpkuddar" som garantilönen som väger upp för sådana variationer. Men GFL är ju det matematiska lönesnittet på företaget i fråga.

**Tror du att GFL oftast leder till att den bemanningsanställda får en högre eller lägre lön än denne skulle fått om den var direktanställd i företaget i fråga?**

Eftersom det är många yngre personer som är anställda inom bemanningsbranschen tror jag också att många tjänar på det. Men det finns nog ingen statistik på detta och det handlar nog om ganska marginella skillnader. Det är värt att poängtera också att GFL är ett väldigt bra system just för att det gäller för alla bemanningsföretag som omfattas av LO:s bemanningsavtal. Olika bemanningsföretag kan därför inte konkurrera ned lönerna. Det är också viktigt att säga att det inte finns någon intressekonflikt mellan höga löner för de bemanningsanställda och bemanningsföretagens egna intressen. Desto högre lön de anställda får, desto mer pengar kan ju vi fakturera. Om en anställd tjänar 100 kronor i timmen och arbetar tio timmar kan vi fakturera 1000 kronor. Om denne istället tjänar 200 kronor i timmen och arbetar tio timmar kan vi fakturera 2000 kronor, vilket ju är bättre för oss.

**Har längden på uthyrningsperioden förändrats under det senaste decenniet? Med andra ord, hinner man idag utföra arbete hos fler eller färre företag under en viss tidsperiod än för ett decennium sedan?**

Det är svårt för mig att svara på frågan då jag själv arbetat i branschen mindre än fem år. Men min känsla är att det inte skett någon förändring när det gäller detta.

**Kan Uniflex även hyras in som entreprenör av kundföretag? Har det generellt sätt blivit vanligare att bemanningsföretag ägnar sig åt entreprenadverksamhet?**

Uniflex jobbar idag inte med entreprenader, så som det vanligtvis definieras, men jag vet att många av våra konkurrenter gör det. Min uppfattning är att det har blivit vanligare att traditionella bemanningsföretag även hanterar entreprenader, men man utför normalt detta i separata bolag då andra regler och kollektivavtal gäller.

**Hur tror du det faktum att man hyrs ut till olika företag, snarare än att man utför arbete vid ett och samma företag, påverkar arbetstagarnas möjlighet att löneförhandla? Hur påverkar det de bemanningsanställdas löner i allmänhet?**

På LO-sidan gäller ju GFL och denna förhandlas ju inte individuellt utan följer löpande utvecklingen av snittlönen på respektive kundföretag. När det gäller tjänstemän kan jag inte se att detta påverkas, eftersom man löneförhandlar i enlighet med kollektivavtal med bemanningsföretaget där man är anställd, inte med varje inhyrande kundföretag. Vid nyanställning på tjänstemannasidan gäller individuell lönesättning och marknadsmässiga löner.

**Finns det enligt dig något annat som utmärker de personer som befinner sig inom bemanningsbranschen?**

Ja, att många är utrikes födda. Jag tror också att vad som utmärker bemanningsanställda är att de är personer som gillar att göra många olika saker. Annars skulle man inte ta ett jobb som ambulerande konsult. I en attitydundersökning som ligger på Bemanningsföretagens hemsida framgår också att de flesta bemanningsanställda är nöjda med sitt jobb. Jag jobbade för en tid sedan inom bemanningsbranschen då jag ville göra något annat innan mitt sista år på civilekonomprogrammet. Då var branschen perfekt för mig eftersom jag blev uthyrd till många olika typer av företag, både stora och små och jag fick prova på att jobba utomlands. Jag kom då underfund mer med vad jag ville göra när jag blev färdig.

**Tror du att många bemanningsanställda resonerar som du när det gäller detta?**

Ja, det tror jag.

5.4.3. Intervju, Björn-Inge Björnberg, ombudsman och Kristoffer Arvidsson, utredare, SEKO – Väg- och Ban

**Är det vanligt med bemanningsföretag inom Väg- och Bansektorn? Är många icke-auktoriserade?**

Vi har i dagsläget dålig koll på hur mycket att våra arbetstagare som kommer från bemanningsföretag. Men vi har nu gjort en muntlig genomgång och summa summarum ser det ut som att vi har ungefär 500, av 20000 medlemmar verksamma inom branschen, som är anställda av bemanningsföretag. De flesta finns absolut inom storstadsregionerna. Vi har tecknat 14 hängavtal med enskilda arbetsgivare, som då omfattas av samma kollektivavtal som medlemmarna i Almega. Totalt inom SEKO har vi 66 företagsavtal.

**Vilka bemanningsföretag är vanligast?**

Det är svårt att svara på. Men när det gäller anläggning så handlar det nog ofta om till exempel Uniflex. Men det finns nog ingen jättedominerande aktör.

**Är det vanligt att arbetet läggs ut på entreprenad?**

Ja, drygt hälften av allt arbete som sker inom Väg- och Bansektorn görs av entreprenörer eller i kedjan under. Det har också en tendens att öka. Bemanningsföretag kan ibland kopplas in av de stora huvudentreprenörerna. Och det är oftast inget problem med det, förrän i tredje eller fjärde ledet. Men vi har ett ganska bra fackligt bevakningssystem för det, vilket gör att vi historiskt har hållit detta ganska rent. Organisationsgraden är ganska hög i huvudledet, vilket gör att vi har ganska bra koll.

**Forskare har observerat att det är vanligare att arbeta deltid inom bemanningsbranschen än inom andra branscher. Tror du att det är så inom Väg- och Bansektorn?**

Ja, det är det nog i den bemärkelsen att man är heltidsanställd, men man är inte anställd året runt. Man blir kanske uppsagd ofta och man har den anställningstrygghet som avtalet garanterar. Så det kan man väl kalla ett slags deltidarbete.

**Men är det vanligt med rena deltidanställningar?**

Nej, det är väldigt ovanligt. Det är näst intill obefintligt, både när det gäller entreprenader och bemanning.

**Hur fungerar systemet med den s.k. "garantilönen"?**

Det fungerar dåligt. Som med all annan lönesättning är det ju en kunskapsfråga och för att öka den måste man vara medlem i facket. Vi har varit dåliga när det gäller detta inom facket, men vi är på gång att bli bättre på det. Men det funkar dåligt för att det är arbetsgivaren som styr lönen, och både bemanningsföretagen och de inhyrande företagen har ett intresse av att lönen är låg. De som hyr in måste vara med mer och bestämma vad det är för snittlön som ska gälla, för när arbetsgivaren själv bestämmer går det åt helvete.

**Har ni observerat skillnader i lön mellan bemanningsanställda eller anställda hos entreprenörer och direktanställda i kundföretag? Vad tror du att en sådan skillnad beror på?**

Ja, löneskillnader mellan bemanningsanställda och direktanställda har jag ju svarat på. När det gäller anställda hos entreprenörer har de anställda av underentreprenörer sex procent lägre lön än de anställda hos huvudentreprenören.

### **Varför är det så?**

På de här avtalsområdena ska man ju förhandla om lönen i företagen. Och i de stora företagen har vi som fack en bättre förhandlingsverksamhet än i de mindre. I de små företagen har vi förvisso medlemmar men inte en lika aktiv förhandlingsverksamhet vilket gör att det är arbetsgivaren som sätter lönen i större utsträckning. Då blir lönen också lägre. Man gör dock inga avtalsbrott, men man håller sig i nivå med grundlönen.

### **Vad har bemanningsanställda som hyrs ut inom de branscher som ni organiserar för utbildning? Är dessa arbetstagare underkvalificerade, tillräckligt kvalificerade eller överkvalificerade de arbetsuppgifter de faktiskt utför?**

När man pratar med företagen så säger de att de inhyrda är sämre, men från vårt perspektiv så har de ungefär samma kompetens och utbildning som de direktanställda. De har tillräckligt med kvalifikationer. De är varken sämre eller bättre utan de ligger ungefär på samma nivå som de direktanställda. Men det är ju ett argument för att kunna betala lägre löner till de inhyrda. Men jag skulle säga att om man hoppar runt mycket blir man ju duktigare på att lösa många olika slags problem, än en som är på samma arbetsplats hela tiden.

### **Är det vanligt att som bemanningsanställd "hoppa" mellan olika branscher, t.ex. att ena månaden vara uthyrd till ett företag som vägarbetare, för att nästa månad vara uthyrd till ett annat företag som maskinförare (eller någon annan möjlig kombination)? Om ja, varför tror du?**

Nej, det är det inte eftersom våra arbetare är specialiserade på sitt branschycke. Bemanningsföretag specialiserar sig ju också ofta, till exempel på byggområdet eller till och med på anläggningsområdet och vi har börjat bygga upp en närmare relation med dessa företag. Så de mindre företagen inom bemanningsbranschen verkar specialisera sig på en viss bransch. Förr när vi frågade företagen varför de inte använde sig mer av bemanningsföretag vid toppar menade de på att inhyrda hade för låg kompetens. Och det var ju för att folk jobbade lite här och var och blev inte så duktiga på något specifikt. Och det är ju en förutsättning för att kunna hyra ut, att de uthyrda kan jobbet bra.

### **Utrikes födda är ju överrepresenterade i bemanningsbranschen generellt sett. Finns det mycket utrikes födda inom era branscher?**

Det är en ren gissning, men det tror jag inte.

### **Tror du att man som bemanningsanställd har svårare att löneförhandla, då man kanske har mindre direkt kontakt med sin arbetsgivare?**

Ja, jag tror absolut att det är svårare inom våra branscher. Man är ju helt utelämnad till systemet. När det gäller den personliga lönen tror jag inte man har så stora möjligheter att påverka. Det är ju skillnad om vi pratar om akademiska yrken, för då har man ju en annan status på arbetsmarknaden. Man är inte utbytbar på samma sätt.



## 5.5. Handelsbranschen

Inom handelsområdet har intervjuer genomförts med bemanningsföretaget SBP Bemanning och fackförbundet Handelsanställdas förbund. SBP Bemanning inriktar sig på bemanning inom lager, transport och administration.<sup>77</sup> Intervjun återfinns under avsnittet "transportbranschen" längre fram i rapporten. De flesta av Handels medlemmar "jobbar inom detaljhandeln. Andra medlemsgrupper är till exempel florister, frisörer, lagerarbetare, optiker, urmakare, tjänstemän, kontorsanställda och elever inom yrkesinriktad utbildning."<sup>78</sup>

### 5.5.1. Intervju, Fredrik Ståhlberg, ombudsman, Handelsanställdas förbund

#### **Har ni observerat löneskillnader mellan bemanningsanställda och direktanställda inom de branscher som ni organiserar?**

Enligt LO:s bemanningsavtal ska ju "lika behandlingsprincipen" gälla, vilket betyder att en bemanningsanställd har den lön som är ett genomsnitt för de direktanställda i företaget i fråga. Ungefär 90 till 95 procent av företagen inom våra branscher är också omfattade av LO:s bemanningsavtal.

#### **Så om företaget i fråga är omfattat av kollektivavtal så finns det inga skillnader i lön mellan bemanningsanställda och de direktanställda i företaget?**

Jo, bara för att det existerar ett avtal betyder ju inte att avtalet efterföljs. Det är ju svårare att veta. Det kan ju också vara så att den bemanningsanställda hyrs ut till ett företag ena dagen, och ett annat den andra dagen. Då är ju villkoren olika och det kan vara svårt att veta vad som gäller. Sedan använder ju också bemanningsföretag flera metoder för att nå samma mål, nämligen att slippa betala den s.k. "garantilönen". Fallet Uniflex är ju bara ett i raden, där man försökte få den enskilde arbetstagaren att självmant tacka nej till det erbjudna uppdraget. Man skyllde ju då det hela på en enskild medarbetare som gjort fel, men det handlar ju inte bara om det.

#### **Har ni observerat att man arbetar mer deltid om man är bemanningsanställd, än om man är direktanställd?**

LO:s bemanningsavtal och Unionens bemanningsavtal garanterar ju helt olika saker. Enligt LO:s avtal ska heltidstjänster på fyrtio timmar i veckan gälla som norm. Det är möjligt att Unionens avtal ger större möjligheter att arbeta deltid. Det ska även poängteras att tjänstemannasidan helt klart dominerar bemanningsbranschen. Det finns några undantag från LO:s regel om heltid och det är när personen i fråga har "annan huvudsaklig sysselsättning". Det handlar då främst om studenter men även om pensionärer. Deltidstjänster kan också accepteras om den anställde till exempel har ett annat jobb. Då kan man upprätta en så kallad "kortare visstidsanställning" och man är då anställd endast då man utför ett faktiskt uppdrag, annars inte. Jag bedömer att förekomsten av kortare visstidsanställningar enligt LO:s bemanningsavtal är mycket vanlig, i alla fall i Stockholm och på övriga orter med en hög andel studerande. Vissa bemanningsföretag, såsom Academic Work och StudentConsulting, anställer nästan enbart på kortare visstid. Enligt arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen Almega fanns 62 900 årsanställda i medlemsanslutna bemanningsföretag

---

<sup>77</sup> <http://www.sbpsverige.se/>

<sup>78</sup> <http://www.handels.se/om-handels/handels-medlemmar/>

2011. Hur många av dessa som är anställda på kortare visstid finns ingen uppgift om, men gissningsvis är antalet fysiska personer betydande. Men man är fortfarande anställd på fyrtio timmar i veckan, alltså på heltid. Det här är jämförbart med en "provanställning" som får gälla i högst sex månader. Med detta sagt skulle jag säga att deltidstjänster knappt förekommer i Stockholmsområdet. Däremot förekommer det mycket kortare visstidsanställningar i Stockholm och på orter där det finns mycket studenter, men då är det ju endast anställningsformen som skiljer.

### **Förekommer det missbruk av dessa regler inom bemanningsbranschen?**

Ja det händer att personer har kortare visstidsanställningar, även om de inte har huvudsaklig annan sysselsättning. Men denna anställningsform är ju alltså helt okej enligt kollektivavtalet, och finns ju delvis just för att motverka svarta deltidstjänster.

### **Har du observerat om det är vanligt att vara överkvalificerad sina arbetsuppgifter, som bemanningsanställd inom handelsområdet?**

Det finns naturligtvis enskilda anställda som kan vara överkvalificerad sina arbetsuppgifter, men jag bedömer det inte vara vanligt förekommande. Undantag kan vara studerandeanställda som vanligtvis kompletterar sina högskolestudier med korta visstidsanställningar för uthyrning på partihandelsföretag. När det gäller uthyrning på Handels avtalsområden, detalj- och partihandel, i Stockholm är det normalt fråga om arbetsuppgifter som inte kräver kvalificerade kunskaper eller högre utbildning. Då bemanningsföretagen anställer för uthyrning på butik eller lager sker ofta en matchning mot tilltänkta arbetsuppgifter, i förekommande fall kan krav ställas på körkort eller truckkort men i övrigt finns inga särskilda krav på kunskaper. Däremot kan krav ställas på utdrag ur brottsregistret, läkarintyg om hälsotillstånd och liknande inför anställningen i bemanningsföretag.

### **Hurs det ut många utrikes födda inom handelsområdet? Är det vanligt att de är överkvalificerade sina arbetsuppgifter?**

Hur många utrikes födda som är bemanningsanställda och uthyrda inom Handels avtalsområden i Stockholm kan jag inte svara på. Däremot kan sägas att det är mycket vanligt med unga bemanningsanställda med invandrarbakgrund. Jag bedömer den gruppen inte vara överkvalificerade för sina arbetsuppgifter.

### **Är det vanligare att man som bemanningsanställd utför mer varierande typer av arbetsuppgifter, än anställda direkt i företag? Eller att man kanske till och med hoppar mellan arbetsuppgifter inom olika branscher?**

Nej, det är inte vanligt att bemanningsanställda utför mer varierande arbetsuppgifter än anställda i kundföretag. Tvärtom, normalt utförs antingen samma arbetsuppgifter eller arbetsuppgifter med mer begränsat innehåll. I jämförelse med kundföretagsanställda utför även bemanningsanställda sina arbetsuppgifter i högre utsträckning på mindre attraktiva arbetstider, till exempel under sena kvällar och nätter.

### **Hurs man idag inom handelsområdet ut kortare eller längre perioder än för tio år sedan (eller så långt bak i tiden du kan göra en sådan jämförelse)?**

Bemanningsföretagens kunduppdrag tenderar att bli längre idag jämfört med tidigare. Det beror på att kundföretagen alltmer hyr in på ordinarie verksamhet och inte som tidigare hyr in för att ersätta tillfälliga behov som vid sjukdom, semester, VAB eller konjunkturtoppar. Det innebär inte att den anställda blir uthyrd på längre uppdrag än tidigare, eftersom graden av utbytbarhet samtidigt får anses ha ökat.

**Har det blivit vanligare att bemanningsföretag inom Handels avtalsområden även ägnar sig åt entreprenadverksamhet? Vad kan det faktum att ett bemanningsföretag anlitas som entreprenadbolag ha för konsekvenser på de bemanningsanställdas löner?**

Entreprenadverksamhet har länge varit en del av bemanningsföretagens verksamhet. Huruvida entreprenaduppdragen blivit fler eller färre är mycket svårt att svara på, men vi kan åtminstone se att omfattningen har ökat i Stockholm. Vi ser en förskjutning där allt fler företag överväger att istället anlita entreprenadbolag som ett alternativ till att driva verksamheten i egen regi. Uppdragen omfattar alltså idag större verksamheter. Ett exempel på detta är Proffice Solution AB, ett dotterföretag inom Proffice Sverige AB som nyligen startats för att enbart bedriva entreprenadverksamhet. I detta fall gäller för den anställda personalen lönereglerna enligt Handels partihandelsavtal istället för LO:s bemanningsavtal. Bland kunderna på våra avtalsområden (partihandel) återfinns bland annat ICA.

## 5.6. Hotell- och restaurangbranschen

Inom hotell- och restaurangbranschen har intervjuer genomförts med Galobemanning och Hotell- och Restaurangfacket. Galobemanning är ett konsultföretag som ägnar sig åt bl.a. bemanning, rekrytering och entreprenadverksamhet inom servicebranschen. Verksamheten bedrivs inom exempelvis områdena restaurang, lokalvård, hotell, reception, event och konferens.<sup>79</sup> Hotell- och Restaurangfacket organiserar arbetstagare inom områdena hotell, restaurang och nöjesanläggningar.<sup>80</sup>

### 5.6.1. Intervju, Jimmy Grevius, delägare och HR Manager, Galobemanning

#### **Hur länge har Galobemanning funnits?**

Vi är inne på elfte månaden nu. Men både jag och Jacob har erfarenhet inom krogbranschen sedan tidigare. Jacob har ägt några krogar och jag har varit i chefsposition, så schemapusslet och kontaktnätet är redan uppbyggt. Därför tog vi steget in i bemanningsbranschen.

#### **Varför kombinerar ni just uthyrning inom restaurangbranschen, lokalvård, reception och hotell?**

Även om det är lite olika inriktning på dessa yrkeskategorier, så finns det ju ändå en röd tråd mellan dem. På till exempel ett hotell så finns ju alla dessa verksamheter.

#### **Hur vanligt är det att ni blir anlitade som entreprenör? Vad är skillnaden på om ni agerar bemanningsföretag?**

Det är väl kanske 40 procent av vår omsättning som kan tillskrivas den verksamheten. Handlar det om entreprenadjobb så har vi ju hand om hela eller hela delar av en verksamhet, oftast handlar det om disk och städ skulle jag säga. Vi har gjort så att vi lägger oss inte i vilka medel eller så man använder, utan materialåtgång får stå för kunden själv. Om vi exempelvis jobbar med en stor krogkoncern så har ju dem redan sina upparbetade kontakter och sina rabatter på materialinköp som de gärna vill utnyttja.

#### **Inom vilken yrkeskategori har ni flest anställda?**

Det är ett tätt lopp mellan disk- och städpersonal. Om man buntar ihop de två yrkeskategorierna så är den gruppen störst, men den är tätt följd av kockar och kypare.

#### **Även om ni inte varit verksamma inom bemanningsbranschen speciellt länge, har efterfrågan på någon typ av tjänst ökat mer än någon annan sedan ni startade?**

Jodå, jag kan ju ändå blanda in tidigare erfarenheter från restaurangbranschen. Det handlar då framför allt om en ökad efterfrågan på kockar. Sju av tio förfrågningar från kund är på kockar i dagsläget. Nu i semestertider har efterfrågan gått ned något, men i maj månad var det absolut så.

#### **Är det vanligt att ni anställer på deltid? Är det vanligare inom någon yrkeskategori?**

---

<sup>79</sup> <http://www.galobemanning.se/>

<sup>80</sup> <http://www.hrf.net/om-hrf>

Vi följer ju Bemanningsföretagens riktlinjer och då är det ju extra vid annan huvudsaklig syssla i första hand. Den anställningsformen använder man ju tills man har en fast anställning med månadslön. Fasta jobb med månadslön är det nog bara fem anställda som har i dagsläget, av totalt ungefär 250 stycken. Men vi har ingen alls som är anställd på deltid i dagsläget, utan det handlar om tillsvidare tjänster eller visstid vid annan huvudsaklig syssla.

**Är många av era anställda personer som enligt LO:s bemanningsavtal kan anställas på annat än heltid, alltså t.ex. studenter och pensionärer?**

Studenter har vi många. Vi har ju även äldre personal, men pensionärer i ordets rätta bemärkelse har vi inte alls eftersom många av de tjänster som vi hyr ut inom är ganska tuffa. Men de som är lite äldre bli oftast uthyrda som kypare eller kockar. Alla våra anställda jobbar ju på något sätt extra hos oss, och så jobbar de ofta extra även på andra ställen.

**Ja, vad brukar personerna som är anställda på visstid göra när de inte arbetar för er?**

Många av våra anställda har egna företag, även om studenter är den största gruppen som är anställda på visstid. Vi har även en hel del som jobbar som lärare och dagisfröknar. De har ju sköna arbetstider och jobbar kanske inte varje dag, så de har tid att exempelvis ta ett kvällspass ibland. Jag tror att det är ett enkelt sätt att jobba extra på, just när man vill jobba extra. Man förpliktar sig inte till något schema, man kan jobba varje dag i en månad om man vill och man kan styra sin egen arbetstid. Du får till exempel ett sms om en förfrågan att jobba kommande fredag, och då avgör man det samma vecka istället för att lova det långt innan.

**Hur gamla är de ni rekryterar, till respektive yrkeskategori?**

Våra kypare är en ganska ung grupp, sedan har vi en grupp mellan ungefär 22 till 27 år som ofta vill jobba inom den här branschen och förkovra sig någonstans inom den, och då är de borta från oss på ett sätt. Sedan kommer de tillbaka till oss när de är typ 27 när de har jobbat med något annat, börjat jobba i butiker eller lite extra någon annanstans. Så bemanningsbranschen attraherar nog en viss typ av människor som kan tänka sig att jobba under flexibla omständigheter. Det är ju väldigt krävande att komma till nya ställen. Nu är det ju förvisso så att vi försöker hyra ut samma person till samma ställe som de varit på tidigare, men det krävs en viss typ av person för att klara av att vara inom bemanningsbranschen mer generellt.

**Vad har de ni rekryterar för utbildning? Är det vanligt att man är över- eller underkvalificerad det jobb man faktiskt utför?**

Hon som jobbar i vår reception jobbar exempelvis för oss och hon har en event-utbildning i botten. Sedan har vi en kille som är kommunikationskonsult som arbetar med allt från disk till kyparjobb.

**Är detta ett vanligt fenomen?**

Vanligt kan jag inte säga. Eller jo, det är det nog. Både och egentligen. Vissa människor, som till exempel kommunikationskonsulten jag nämnde, han sitter ju på sitt kontor med sina texter och har inte så många arbetskollegor. Han vill ut och köra lite för att få lite nya infallsvinklar på det jobb han håller på med.

**Att också göra något mer praktiskt?**

Ja, precis. Sedan när det gäller gruppen egna företagare, som är en ganska stor grupp hos oss, så är det ju ganska skönt för dem att veta att det finns jobb hos oss under en lågsäsong. Då kommer de hit istället. Vi hyr ju också ofta ut mycket personal till eventbyråer, och då är det kanske egenföretagare som kan hoppa in och synas och kanske ta emot folk.

### **Så i mer generella termer, var finns det en överkvalifikation inom bemanningsbranschen?**

Det är ju väldigt mycket från fall till fall egentligen. Men tänker man till exempel på diskare har de ju ofta en bra utbildning från sitt hemland.

### **Hyr ni alltså ut många utrikes födda?**

Ja det gör vi, främst inom disk- och städ. Många av dem är ju välutbildade, många inom ekonomi och vi har till exempel en polis och någon livvakt. Men inriktningen på deras utbildningar är ganska varierande.

### **Så det är vanligt att man är överkvalificerad som utrikes född, för att man inte har en jättehög nivå på sin svenska?**

Ja, och du måste ju också ofta ombilda eller vidareutbilda dig i Sverige om du ska kunna jobba som typ redovisningsekonom här, även om du har sådan utbildning från hemlandet, eftersom det är andra regler och lagar som gäller här.

### **Gör man ofta det då, vid sidan av sin anställning hos er?**

Ja, de flesta av dessa jobbar förvisso heltid, men många går på SFI vid sidan av och då ofta ändå upp till D-nivå. Jag tror det är den högsta nivån.

### **Utrikes födda är ju generellt sätt överrepresenterade i bemanningsbranschen. Varför tror du att det är så?**

Det handlar nog lite om typen av tjänsterna faktiskt, såsom städ-, disk- och lagerarbete. Det kan man väl säga är ett dussinjobb på ett sätt, och då blir det lätt att man halkar ned liksom.

### **Är det vanligt att de ni rekryterar utför arbetsuppgifter inom olika branscher eller yrkeskategorier? Att exempelvis en av era anställda ena veckan hyrs ut som receptionist, och andra veckan som städare? Tror du det är vanligt att "branschhoppa" i bemanningsbranschen i allmänhet?**

Ja det finns ju dem som gör det, men då har de oftast en utbildning i botten. Vi har en del kockar som varit länge i branschen och som tycker det är väldigt kul att vara i matsalen och har då kört en del eventgrejer. I städ- och disksammanhang handlar det nog om att man växlar mellan dessa jobb men de jobbar i vissa fall även inom lager och tar ibland lite chaufförsjobb.

### **Pendlar man alltså oftast mellan jobb där kravet på kvalifikationer inte är så högt?**

Det är nog farligt att generalisera där. Men det är ju svårt att hitta en bra städare ska jag säga, för det är faktiskt ett ganska svårt yrke. Och det är egentligen samma sak med disk. Så jag skulle säga att ett lågkvalificerat jobb är typ att flytta eller bära kartonger från ett ställe till ett annat.

**Med tanke på att en bemanningsanställd utför arbete hos flera olika företag, snarare än vid samma företag hela tiden, tror du det påverkar de bemanningsanställdas löner, t.ex. när det gäller möjligheten att löneförhandla?**

Nej, det tror jag faktiskt inte. Hos oss träffar man sin chef ett flertal gånger i veckan, antingen vid ett möte med kunden eller under en kvalitetssäkring, så vi besöker vår personal ofta. Kommer det en anställd och vill ha löneförhöjning hos oss så väger man ju mot- och fördelar i ett sådant läge. Men jag tror faktiskt att om man är duktig så kan man nog få en högre lön som bemanningsanställd än som direktanställd, eftersom vårt ansikte utåt helt enkelt är våra anställda. Så har man en duktig anställd så går man lite längre som bemanningsföretag för att behålla denne än vad ett vanligt kundföretag kanske skulle göra. Vi är ju så att säga aldrig bättre än våra uthyrda.

**Bemanningsanställdas löner ska ju vara lika med det genomsnittliga förtjänstläget i det inhyrande företaget. Tror du att det leder till att man oftast tjänar mer eller mindre än vad man skulle gjort om man varit direktanställd i det inhyrande företaget?**

Jag tror fortfarande att man generellt sätt ligger lite högre. Vi kan ju säga exakt hur mycket vi kommer att tjäna på en och samma person under de kommande tre månaderna och därför räkna hem dessa pengar. En restaurang kan ju inte göra det på samma sätt. De vet kanske att de behöver en kock och två servitriser, men inte om det kommer att komma gäster som täcker för det. Så vi kan nog stabilt ligga lite över dessa företags lönemässigt. Bra personal får helt enkelt bra lön.

**Återigen har ni varit i branschen en ganska kort tidsperiod, men hyr ni idag ut era anställda under kortare tidsperioder än när ni startade? Hur tror du längden på uthyrningsperioden har förändrats under det senaste decenniet i allmänhet i bemanningsbranschen?**

Om man ser på de jobben vi har så blir det nog längre och längre, exempelvis när det gäller diskare, städare och kockar. Det säger ju lite sig självt att man inte vill ha en ny städare varje vecka. Man vill även ha samma diskare, men där är det inte riktigt lika känsligt om det är någon som är sjuk och man får ringa någon ny. Diskjobbet jobbet innefattar ju färre rutiner än städjobbet. Det nya är väl mest gällande kockarna, men det är direkt sammankopplat med bristen på kockar. Sedan får vi se vad den nya momslagen kommer ha för effekt på uthyrningsperiodens längd. Det är nog lite tidigt att säga ännu, men den kommer nog att gynna oss. Företagen får ju större kostnadsmarginaler.

**Finns det några förmåner eller nackdelar i arbetet för era anställda, som direktanställda inom samma branscher inte har, och som skulle kunna leda till löneskillnader?**

Ja och det är ju det vi hoppas på att de ändrar, för när det gäller anställningar som inte är på heltid får man ju inte inbetalt till sin pension. Och det är väl egentligen den enda nackdelen skulle jag säga.

**Tror du att det har blivit vanligare att bemanningsföretag inom hotell- och restaurangbranschen även ägnar sig åt entreprenadverksamhet? Varför tror du?**

Ja, det tror jag och det beror nog dels på att man kan lösgöra folk lättare, att det är lättare att boka av folk och att det är billigare. De anställda får ju lön efter utfört uppdrag, snarare efter antal arbetade timmar, vilket gör det lättare att reglera kostnaderna.

**Betyder det att de som jobbar på entreprenad hos er tjänar mindre än personer som ni hyr ut?**

Om man hoppar runt och jobbar på entreprenad på olika arbetsplatser tjänar man normalt lite mer, eftersom vi kompenserar dem ekonomiskt för det strul det faktiskt innebär att byta arbetsplats. När det gäller våra anställda som jobbar på exempelvis en diskentreprenad under ett år har de samma avtalsenliga lönenivåer som personerna vi hyr ut. De som jobbar på entreprenad hos oss jobbar normalt med att diska, städa, stå i garderob eller andra enklare typer av arbetsuppgifter. Det kan också handla om entreprenadverksamhet vid speciella fester, då det krävs olika mycket personal vid olika tillfällen.

**Tror du mer generellt att det finns löneskillnader mellan anställda som jobbar på entreprenad och som hyrs ut inom hotell- och restaurangbranschen?**

Vi har ett minimibelopp som vi inte går under när vi tar ett jobb som läggs ut på entreprenad, vilket krävs för att kunna betala ut avtalsenliga löner. Om vi ska fixa med allt strul det faktiskt innebär att exempelvis stå för arbetsledningen vill vi ju också tjäna pengar på det hela. Men det finns naturligtvis företag som jobbar svart i branschen och som betalar 20 till 30 kronor under den avtalsenliga timlönen. Det stöter vi på hela tiden. Om en diskare som jobbar på entreprenad tjänar under 175 kronor per timme kan man nog säga att arbetstagaren inte får en avtalsenlig lön och att arbetsgivaren inte betalar skatt eller sociala avgifter ordentligt. Det handlar ju ofta om personer som inte talar bra svenska och inte känner till sina rättigheter så väl, och då är det extra lätt att göra på det sättet.



**Är det vanligt med bemanningsföretag inom Hotell- och restaurangbranschen? Inom vilken profession hyr bemanningsföretagen oftast ut arbetskraft?**

Ja, och vanligare än man tror bör tilläggas. Man lägger också ut mycket på entreprenad när det egentligen handlar om bemanningsuppdrag. Detta är vanligast inom hotellstäd och andra typer av städtjänster. Skillnaden är ju viktig eftersom det har betydelse för vilket avtal som tillämpas och den enskilde arbetstagaren har en mycket mer otrygg anställning när det handlar om falska entreprenader. Enligt Bemanningsavtalet ska ju arbetstagaren vara anställd "tills vidare" på fyrtio timmar i veckan, men det gäller inte om det handlar om entreprenader. Då kan det istället handla om anställningsformer som "deltid", "mertid" eller "extraanställningar".

**Du säger att anställningen är mer otrygg när det handlar om entreprenader. Finns det också löneskillnader mellan arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag som anlitas som entreprenadbolag? Vilket avtal ska gälla när bemanningsföretag anlitas som entreprenadbolag inom hotell- och restaurangbranschen?**

Enligt de kollektivavtal som tecknas för varje bransch tar man hänsyn till hur det ser ut i branschen och vilka behov som finns. Som anställd i ett auktoriserat bemanningsföretag ska det tillämpas vissa garantier, till exempel en viss lön och vissa anställningsförmåner. Lönen ska vara genomsnittlig utifrån "jämförbart objekt", vilket kan vara en genomsnittsberäkning för lönen på arbetsplatsen eller inom den avdelning man är sysselsatt. I en entreprenad finns inte dessa garantier utan man får ofta lön för det faktiskt utförda arbetet och det är nästan alltid utan undantag minimilöner som betalas ut. Så om arbetsgivaren plockar godbitarna ur flera olika kollektivavtal kan man som anställd helt plötsligt ha en ganska långtgående arbetskyldighet för minimala lönevillkor. Rena entreprenader med en egen avgränsad verksamhet som utgör en egen bestående ekonomisk enhet ska ha avtal med HRF, medan de företag som enbart utför arbetsuppgifter eller levererar arbetskraft för en beställares räkning ska gå på Bemanningsavtalet.

**Mer specifikt, vad tjänar arbetsgivaren att lägga ut ett arbete på entreprenad?**

Ja, till exempel ett hotell tjänar ju på att låta mindre städbolag konkurrera om kontrakten, eftersom konkurrensen leder till underpriser. Arbetsgivaren står ju då inte heller själv den ekonomiska risken och har inte ansvaret för att det avtalade resultatet uppnås. Även entreprenören själv har ju incitament att försöka pressa ned priserna genom att till exempel dra ned på arbetskraften som ska utföra det avtalade arbetet. Och det kan aldrig gå runt i slutändan, om personalen ska få den lön och de arbetsvillkor de har rätt till. Artikeln i Svenska Dagbladet för ett år sedan kan exemplifiera hur det kan gå till. Städbolaget och entreprenören Cho HSMG gjorde det till en affärsverksamhet att sätta sin verksamhet i konkurs. Företaget betalade förvisso ut löner enligt kollektivavtalet men övriga förmåner som pensioner och FORA-försäkringar betalades aldrig. Inte heller skatt eller skulder till leverantörer betalades. Man satte sedan det dåvarande företaget i konkurs och förde bara över personal i ett nytt företag och började om på samma sätt, medan VD:n satt på Cypern.

**Tror du att det har blivit vanligare inom hotell- och restaurangbranschen, och inom bemanningsbranschen generellt, att bemanningsföretagen också ägnar sig åt entreprenadverksamhet? Varför?**

Absolut är det så. Det finns mycket pengar att tjäna på den typen av verksamhet när man kan börja konkurrera om priserna i olika kollektivavtal och kalla saker för något de inte är. Bemanningsavtalet är dyrare att tillämpa och våra arbetsgivare är inte intresserade att konkurrera på de arbetsvillkoren. Då är det enkelt att ta till exempelvis ett hängavtal eller att ansöka om medlemskap i Visita för att få tillämpa ett "billigare" kollektivavtal. Det blir som en ond spiral.

### **Är falska entreprenader ett större problem än icke-auktoriserade bemanningsföretag inom branscherna ni organiserar?**

Ja det skulle jag säga. Men det är de stora hotellkedjorna som är bovarna, som låter entreprenörerna konkurrera om kontrakten till underpriser. Man kan likna det hela med en parasit, eftersom hotellkedjorna är beroende av entreprenörerna för att få jobbet gjort och entreprenörerna vill ju tjäna pengar så de tar uppdragen.

### **Är det svårt även för den enskilde arbetstagaren att veta vilken typ av avtal den utför arbete inom?**

Javisst, det är svårt för arbetstagarna att veta både var man är anställd och vilken typ av avtal det är som gäller för det arbete som ska utföras. Vi har många som hör av sig till oss om detta.

### **Har ni observerat att man arbetar mer deltid om man är bemanningsanställd, än om man är direktanställd?**

Kortare visstidsanställningar är ju det man bygger hela bemanningsverksamheten på. Allt går ju ut på att hyra ut arbetskraft, men det finns ingen ekonomisk säkerhet eller ingenting att sälja om det skulle börja gå dåligt.

### **Men är anställningsformen "deltid" vanligt förekommande? Tror du att deltidsanställda och heltidsanställda utför olika typer av arbetsuppgifter?**

Deltidsanställningar skulle jag vilja säga dominerar både hotell- och restaurangbranschen och de underleverantörer som levererar arbetskraft. Vi faller åter tillbaka på synen på arbete. Kvalificerat arbete är oftare på heltid än "okvalificerat" arbete. Där överutnyttjar man också möjligheten att tillämpa mertid och slipper på det sättet att betala övertidsersättning. Man kan också styra sin tillgång och efterfrågan mer effektivt.

### **Även om de bemanningsanställda är kontrakterade på heltid, har ni någon uppfattning om hur stor del av deras arbetstid som går åt till att faktiskt utföra uppdrag?**

Nej, ingen aning faktiskt.

### **Är det vanligare att man som bemanningsanställd utför olika typer av arbetsuppgifter än som direktanställd, kanske till och med inom olika branscher?**

Nej, inte egentligen. Ingen har ju något intresse av att lära upp den inhyrda personalen, så de får ju aldrig någon bred kompetens. De får istället ofta utföra de tunga, monotona arbetsuppgifterna för att sedan försvinna från arbetsplatsen, istället för att utgöra några som helst nyckelfunktioner på arbetsplatserna. På så sätt skapar man ett A- och ett B-lag på arbetsplatserna.

### **Vad har personerna som arbetar inom Hotell- och Restaurangbranschen för utbildning? Finns det tecken på att man ofta är "överkvalificerad" det jobb man faktiskt utför?**

Utbildningen inom Hotell- och restaurang är grundskoleutbildning plus treårigt gymnasium, samt eventuell vidareutbildning. Det ser i och för sig lite annorlunda nu med den nya skolreformen.

**Finns det några kryphål i regelverket som bemanningsföretag (även auktoriserade sådana) kan utnyttja för att kunna sänka lönerna och kontraktera sina arbetstagare på deltidstjänster (eller "kortare visstidsanställningar") istället för heltidstjänster?**

Ja, det finns många kryphål som vi försöker täppa till hela tiden. En strategi som man ofta tar till är att man ökar antalet arbetsuppgifter som ska utföras, men man håller lönerna konstanta. Till exempel ökar man antalet hotellrum som ska städas från 15-20, men man höjer inte lönen. Det är ofta invandrare och kvinnor som har de här jobben, och det ligger inte i deras natur att bråka med arbetsgivaren. Därför fungerar det. Det är såhär de går till när människor försöker tjäna pengar.

**Hur påverkar förekomsten av bemanningsföretag den allmänna lönenivån och de allmänna arbetsvillkoren för arbetstagare inom en viss bransch?**

Jag tror det påverkar ganska mycket, både den allmänna lönenivån och de allmänna arbetsvillkoren. Därför är det viktigt att vi hela tiden granskar priset på arbetskraften, och att man till exempel inte använder sig av externa entreprenader för att pressa priserna. Det är ju ofta där vi tvistar med arbetsgivaren. Det är ofta de arbetstagare som man i folkmun talar om som "mindre kvalificerade" som drabbas mest, till exempel städare och diskare. Men allt arbete har ju ett värde för den som utför det.

**Hyr man ut kortare eller längre tidsperioder idag än för tio år sedan, eller så långt bak i tiden du kan göra en jämförelse?**

Eftersom det har blivit vanligare med både bemanning och entreprenader så tror jag att det kan se lite olika ut. Just de här "falska" entreprenaderna finns nog i större utsträckning under längre perioder idag eftersom det är en lönsam affär. Däremot är det vanligare idag än förr att man tar in bemanningsföretag för kortare påhugg, till exempel under en kväll, ett vikariat eller som "extra".

## 5.7. Transportbranschen

Inom transportbranschen har intervjuer genomförts med SBP Bemanning och Svenska Transportarbetareförbundet. Svenska Transportarbetareförbundet organiserar hamnarbetare, anställda vid bensinstationer, terminaler och lager, anställda som sysslar med renhållning, tidnings- och reklamdistribution, bevakning och säkerhet, bränslehantering, däck, bärgning och bilvård, godstransporter och persontransporter, samt anställda inom flygbranschen.<sup>81</sup> SBP Bemanning sysslar med bemanning inom lager, transport och administration.<sup>82</sup>

### 5.7.1. Intervju, Marie Ahrnqvist, försäljningsansvarig, SBP Bemanning

#### **Är det vanligt att ni anställer på deltid?**

Nej det är inte så vanligt med deltidsanställningar hos oss på SBP Bemanning, även om jag tror att det blivit vanligare under de senaste åren. Men de flesta av våra uppdrag är på heltid. Om det är några deltidsuppdrag så är det vanligast bland chaufförsuppdrag, och oftast när det handlar om deltidsuppdrag så är det konsulten själv som har önskat det. Det handlar då oftast om att de studerar men vill ha ett arbete vid sidan av studierna.

#### **Vad har de ni rekryterar för utbildning (inom respektive gren av er verksamhet)? Händer det eller är det vanligt att de ni hyr ut är överkvalificerade sina arbetsuppgifter? Tror du mer generellt att det är vanligare att vara överkvalificerad som bemanningsanställd än som direktanställd i företag?**

Våra anställda har väldigt varierande utbildningsbakgrund, men generellt kan man säga att de flesta är väldigt lågutbildade. Men självklart är det så att om vi letar efter en ekonomichef så måste dem ha en hög utbildning och de kunskaper som krävs för uppdraget. Många har aldrig fått chansen att komma ut på arbetsmarknaden och har även haft svårt att ens få komma på intervjuer. Idag upplever de flesta som vi träffar första gången att allt har blivit svårare. Skriver du exempelvis inte ett perfekt CV så kommer du inte ens vidare till en första intervju. Jag tror inte att det är någon skillnad oavsett om du är anställd genom ett bemanningsföretag eller direkt i ett företag. Däremot är jag övertygad om att bemanningsföretag tänker lite bredare och anställer människor som företagen kanske inte anställt direkt om det inte vore för att någon ansvarig på bemanningsföretaget verkligen talade gott om konsulten och hans eller hennes kompetens.

#### **Utrikes födda är ju generellt sätt överrepresenterade i bemanningsbranschen. Är många av era anställda utrikes födda? Får de jobb i linje med sin utbildningsnivå?**

Ja vi har många utrikesfödda anställda hos oss och vi upplever att de får jobb i linje med sin utbildningsnivå.

#### **Är det vanligt att era anställda utför olika typer av arbetsuppgifter? Hoppas man till och med mellan olika branscher? Varierar då även kvalifikationskraven på uppdragen?**

---

<sup>81</sup> <http://www.transport.se/branscher/>

<sup>82</sup> <http://www.sbpsverige.se/om-oss.aspx>

Ja det är vanligt att våra anställda utför olika arbetsuppgifter. Det är däremot inte vanligt att dem hoppar mellan olika branscher. SBP Bemanning har inte hundratals kunder utan vi har ju valt att vara lite mindre för att vi ska hinna med alla kunder och att dem ska känna att vi är ett personligare alternativ. Detta innebär att våra konsulter inte kan flyttas runt mellan många olika kunder, utan de är vanligtvis kvar på ett och samma ställe hela tiden.

**Har uthyrningsperiodernas längd förändrats under de senaste tio åren? Eller med andra ord, hyrs en och samma person ut längre eller kortare perioder idag än för tio år sedan?**

Jag tror att inhyrningsperiodens längd nog är densamma men att företagen väljer att rekrytera personen oftare och även tidigare. Förr skrev man ofta att personen skulle jobba sex månader på företaget varefter de fick en direktanställning i företaget, men idag tycker jag mig se att denna period minskat till tre månader.

**Hyrs ni även in som entreprenörsbolag av kundföretag?**

Vi har inte många uppdrag som går under entreprenad. Jag tror nog att det var vanligare förr att bemanningsföretag ägnade sig åt entreprenadverksamhet.

5.7.2. Intervju, Martin Virenius, tredje vice ordförande, Svenska Transportarbetareförbundet

**Är det vanligt med bemanningsföretag inom transportbranschen? Är det vanligt med icke-auktoriserade bemanningsföretag?**

Ja, det är vanligt, framför allt i lager och terminaler. Det finns även gott om bemanningsföretag som hyr ut chaufförer. Vi ser inget problem med det, så länge företagen är bundna av svenska kollektivavtal som säger att de måste tillämpa de löner som råder i det inhyrande företagen. Men jag måste säga att de stora företagen sköter sig rätt bra. Sedan finns det ju ett antal obskyra lotsföretag där man inte riktigt vet vilka regler som gäller. Men då är det ofta så att arbetsgivaren och arbetstagarna är överens om att man inte ska tillämpa kollektivavtal. Arbetstagarna jobbar då ofta svart, i till exempel flyttfirmor, har ofta någon prick i registret, skulder hos Kronofogden och underhållsskyldighet mot fruar och barn som de inte vill betala. De vill därför inte ha synliga och beskattningsbara inkomster. Men sedan finns det ju naturligtvis även många som blir praktblåsta och som inte alls är med på det hela. Så det varierar. Men de stora seriösa bemanningsföretagen sköter det här bra.

**Vi pratar alltså om svenska bemanningsföretag?**

Ja, de har ju i alla fall en representant i Sverige som vi kan förhandla med. Det där kan ju vara lite oklart. Men får man till Bemanningsdirektivet som ju skulle ha implementerats för länge sedan tror vi att det kommer bli ganska bra. Då är det stopp för arbetsgivarna att kunna registrera sina arbetstagare på Irland och betala sociala avgifter utanför Sverige.

**Ibland sysslar ju bemanningsföretag också med entreprenadverksamhet. Den typen av verksamhet kommer ju inte att regleras av Bemanningsdirektivet. Är det vanligt att bemanningsföretag inom transportbranschen sysslar med entreprenadverksamhet? Kan det påverka de anställdas löner?**

Nej, det är inte vanligt men det förekommer. Finns det kryphål så kan du vara ganska säker på att någon kommer att hitta dem, för att han eller hon vill tjäna lite pengar. Men det är inte ett stort problem även om gränsen för vad som är bemanning och vad som är entreprenad ibland är svår att urskilja. Men tjänstemännens bemanningsavtal är ju avsevärt mycket sämre än LO:s avtal, eftersom utgångspunkten för LO:s avtal är det genomsnittliga förtjänstläget som råder i det inhyrande företaget. Tjänstemannaavtalen kan ju egentligen se ut lite hur som helst, så där kan ju lönen bli därefter. Skulle man ha sådana regler på LO-sidan skulle det vara ren katastrof. Då skulle vi verkligen få en lönedumpningseffekt. Det ska vara dyrt att hyra in personal.

**Men bemanningsföretag som sysslar med entreprenadverksamhet behöver ju inte förhålla sig till GFL, även om de kan göra det, eller hur?**

Nej precis, och då förekommer det nog ofta lönedumpning också. Så fort du ägnar dig åt tjänsteproduktion så får du den konsekvensen. Vid till exempel ett pappersbruk är 90 procent av kostnaden i företagen kapitalkostnader och ungefär tio procent personalkostnader, medan istället 90 procent av de totala kostnaderna i ett tidningsbudföretag består av personalkostnader och tio procent av kapitalkostnader. I ett bemanningsföretag är 95 procent av kostnaden av förädlingsvärdet i företagen personalkostnader, så det enda man kan arbeta med för att försöka få ned sina totala kostnader är just personalkostnaderna. I flertalet LO-förbund som organiserar medlemmar i tjänstesektorn utgör personalkostnaderna omkring femtio procent av förädlingsvärdet, eller mer.

Samtidigt är kapitalkostnaderna ofta väldigt fasta. Man kan inte få ned kostnaderna för nya lastbilar eller bränsle så mycket, men lönekostnaderna är mer rörliga. Städbranschen ska vi inte tala om. Där har du ju en bransch du borde fokusera på när det gäller detta. Kommunal är en gigant som fortfarande väldigt ofta utgår från den verklighet som slutade att gälla för ungefär tio år sedan, vilket gör att de inte alltid medvetna om de gigantiska problem som faktiskt existerar inom deras branscher, både när det gäller utstationering och bemanning. Det organiserar ju exempelvis alla bärplockare.

### **Men är man fortfarande anställd av ett bemanningsföretag när bemanningsföretaget i fråga anlitas som entreprenadbolag?**

Nej, det är man inte och då ska man tillämpa det kollektivavtal som gäller för de arbetsuppgifter som bemanningsföretaget säljer i sin entreprenad. Företag som anlitas som entreprenadbolag och som är verksamma inom LO:s branscher ska då följa LO:s organisationsplan som beskriver vilka branscher, företagstyper och typen av arbetsuppgifter förbunden har att organisera. Det är alltså en organisationsrätt man beskriver i planen. Orsaken till att det finns en organisationsplan är att man inte ska konkurrera med kollektivavtalen, och där det inte finns ett kollektivavtal finns det ingenting. Så länge som företagen inte utsätts för press eller krav från ett fack eller från sina anställda via ett fack är det i princip djungelns lag som råder. Och så länge inte verksamheten i fråga finns beskriven i organisationsplanen så kan i princip vilka regler som helst gälla. På tjänstemannasidan är det ju ännu värre än på LO-sidan. Det kan ju pågå i årtal utan att någon upptäcker det eller bryr sig om det. I bemanningsföretagen är det ju också extremt låg organisationsgrad. Så länge facken är starka nog på ett övergripande plan så får ju arbetstagarna sina villkor säkrade ändå, genom att Bemanningsavtalet tillämpas på alla. Då får man inte något extra av att vara medlem i facket som enskild arbetstagare. Men det där kan skilja mellan olika förbund. Inom de förbund och branscher där man jobbar med pott-fördelningar kan man ju tjäna på att vara medlem som enskild arbetstagare också. Potterna går ju då i första hand till de fackliga medlemmarna. Det är också viktigt att poängtera att om du inte är med i facket så underminerar du ett system, även om det kanske inte gynnar dig personligen att vara med.

### **Vad har de bemanningsanställda som hyrs ut inom Transports branscher för utbildning? Händer det att arbetstagarna, till exempel de utrikes födda, är överkvalificerade sina arbetsuppgifter?**

I vissa branscher är det så, men inte i åkeribranschen. Men i taxibranschen och bussbranschen är det definitivt så. Vi organiserar ju bussförare i beställningstrafik, medan Kommunal organiserar bussförare i linjetrafik. Inom bevakning är det också ganska vanligt att vara överkvalificerad. Då handlar det om akademiker och överliggare som inte riktigt har kommit in i det akademiska yrkeslivet och som istället har börjar köra taxi eller buss, eller som har skaffat sig en väktarutbildning. Det gäller ju kanske speciellt utländsk arbetskraft.

### **Tror du det är vanligare att vara överkvalificerad inom dessa branscher, som bemanningsanställd, än som direktanställd?**

Alltså, om man nu ska säga något bra om bemanningsbranschen så tar ju ofta utländsk arbetskraft ett första steg in på arbetsmarknaden med hjälp av just bemanningsföretag. De hyrs då först ut, visar att de är duktiga och kompetenta, och anställs sedan direkt i företagen.

### **Men frågan är fortfarande om de är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter?**

Ja, det har jag ingen aning om. Men jag träffar ofta medlemmar hos oss som är utbildade akademiker och som till exempel kör taxi eller delar ut tidningar.

### **Är det vanligt att som bemanningsanställd "hoppa" mellan olika typer av arbetsuppgifter eller branscher?**

Det förekommer förmodligen. Men alla branscherna inom Transport kräver en ganska hög kvalifikationsnivå. Du kan exempelvis inte köra en lastbil utan C-behörighet. Du ska trots allt ha ganska hög utbildning för att kunna utföra den här typen av arbete, inte minst för att du inte ska ha sönder något för stora summor pengar. Men när det handlar om att till exempel packa beställningar hos Adlibris och sådant relativt okvalificerat arbete kan du ju växla mellan olika typer av arbetsuppgifter mer. Men bara för att kunna packa beställningar ska du ju i och för sig kunna hantera en dator och förstå en plocklista. Så jag vet inte riktigt.

### **Hyr man ut längre eller kortare perioder idag än för tio år sedan?**

Jag uppfattar det som att det har gått mot allt längre inhyrningsperioder, och att bemanningsföretag allt oftare tar över delar av företagets ordinarie verksamhet. Men sedan skiljer det sig ju oerhört mycket mellan olika företag. Men jag tror att vi generellt sett går från att bemanna under toppar och plötsliga behov till att bemanna allt större delar av den ordinarie verksamheten.

### **Forskare har observerat att det är vanligare att arbeta deltid inom bemanningsbranschen än inom andra branscher. Varför tror du?**

Ja, om det nu är så inom LO:s branscher. Det finns det ju större möjligheter att anställa på deltid på tjänstemannasidan och uthyrning är ju också generellt sätt större på tjänstemannasidan. Så det är ju möjligt att bristen på heltidsanställningskrav i tjänstemannaavtalen slår igenom i statistiken, för jag tror inte att deltid är vanligt på LO-sidan. Inom LO:s branscher är det trots allt många som har heltidsanställningar och en fungerande GFL. Inom Transport finns det i och för sig en del deltidsanställningar, och då talar jag inte specifikt om deltid inom bemanningsbranschen. Till exempel tidningsbud är ju per definition deltidsanställda, eftersom det inte finns några heltidsanställningar att erbjuda dem. Det är också vanligt att personal på bensinmackar jobbar deltid och det börjar bli vanligare även när det gäller lastare vid flyget. Det händer att lastarna kombinerar deltidsanställningar hos olika företag. De jobbar kanske fyra timmar på förmiddagen för ett företag och fyra timmar på eftermiddagen för ett annat. Men då kan man ju ibland ha en femtimmars lunch ute på Arlanda och det vill man ju såklart försöka undvika. Inom åkeribranschen förekommer deltidsanställningar sällan. Jag kan tänka mig att de branscher där deltid är allra vanligast är kvinnodominerande branscher. Det är till exempel vanligt att taxitefonister och anställda vid bensinmackar jobbar deltid.



## 5.8. Samhällsorienterade bemanningsföretag och fackförbund

I detta avsnitt har aktörer som hyr ut, rekryterar eller organiserar tjänstemän och arbetstagare inom samhällsorienterade branschområden intervjuats. På bemanningssidan har bemannings- och omställningsföretaget Inhouse och bemannings- och rekryteringsföretaget Amendo intervjuats, medan Jusek har intervjuats på den fackliga sidan. Inhouse är verksamma inom branschområdena HR, kommunikation, ekonomi, administration och försäljning, och benämner sin verksamhet ”people management”<sup>83</sup>, medan Amendo är specialiserade inom bank, finans, ekonomi och försäkring.<sup>84</sup> Jusek kallar sig ”det ledande akademikerförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare och samhällsvetare.”<sup>85</sup>

### 5.8.1. Intervju, Jessica Grip, rekryteringskonsult, Inhouse

#### **Är det vanligt med bemanningsföretag inom era verksamhetsområden kommunikation, HR, ekonomi, administration och försäljning? Inom vilka yrkeskategorier hyrs era anställda oftast ut?**

Ja, det skulle jag säga att det är. Vi har flest anställda inom kommunikation och administration. De lite mindre bemanningsföretagen inriktar sig ofta mot till exempel kommunikation och marknadsföring medan de lite större bemanningsföretagen oftare hyr ut inom administration, ekonomi och lagerverksamhet. Men det här är så olika beroende på vilket bemanningsföretag du pratar med, det finns ju så otroligt många. Men i sju av tio fall handlar det nog om företag som inriktar sig mot lagerverksamhet, administration och ekonomi.

#### **Är det vanligt att Inhouse anställer på deltid? Inom vilka yrkeskategorier är det vanligast med deltidsanställningar?**

Nej, det gör vi inte. Vi har väl haft en del, men inte längre. I dagsläget skulle jag säga att vi inte har en enda deltidsanställd. De flesta är timanställda eller med andra ord behovsanställda. Ett kundföretag behöver kanske någon två timmar en vecka och tre timmar en annan vecka och den inhyrde är då endast anställd under den tid som uppdraget pågår. Jag tycker hela frågan känns lite konstig. Skulle du vända på det hela och istället fråga om behovsanställningar skulle det kännas mer logiskt. Behovsanställningar passar ju till exempel studenter, som pluggar samtidigt och som kanske jobbar extra som ekonomiassistenter, frilansare eller personer som ska göra olika kampanjer.

#### **Är det vanligt att de ni rekryterar ibland är något över- eller underkvalificerade sina arbetsuppgifter (med tanke på att de ambulerar)? Inom vilka yrkeskategorier förekommer det? Tror du rent generellt att det är vanligare att vara över- eller underkvalificerad som bemanningsanställd, än som direktanställd i företag?**

Jag tycker även den här frågan är lite svår att svara på. Vi jobbar ju inte riktigt så eftersom vi bara anställer vid behov. När vi får in ett uppdrag så letar vi efter en kandidat som matchar varefter anställningen sker, så det är ju inte så att vi har ett gäng som sitter på bänken och väntar på matchande uppdrag. Så att man är under- eller överkvalificerad händer liksom inte. Inom

<sup>83</sup> <http://www.inhouse.se/ominhouse>

<sup>84</sup> <http://www.amendo.se/sv/Om-Amendo/Vara-omraden/>

<sup>85</sup> <http://www.jusek.se/Om-Jusek/>

receptionistverksamheten har vi i och för sig en personalpool, men uppdragen dem tar är ju ganska lika så jag tror fortfarande inte de är över- eller underkvalificerade sina arbetsuppgifter.

**Tror du det är vanligt att man anställer endast vid behov i lite mindre bemanningsföretag?**

Ja, jag tror att det är ganska vanligt.

**Hoppar era anställda mellan olika typer av arbetsuppgifter och kanske till och med branschområden?**

Det kan hända att en person som ena veckan jobbat med reklam nästa vecka jobbar inom finans.

**Utrikes födda är ju generellt sätt överrepresenterade i bemanningsbranschen. Hyr ni ut många utrikes födda?**

Inte speciellt många, kanske snarare tvärtom. Men vi känner ju heller inte alltid till personernas bakgrund.

**Hyr man idag ut längre eller kortare tidsperioder än för tio år sedan? Kan man urskilja en sådan trend?**

Nej, det tycker jag inte att man kan. Vi grundades ju år 1996 och det kanske var så att man vid den tidpunkten hyrde in folk på lite längre uppdrag och att det sedan gick mot lite kortare. Men sedan 2002 tycker jag inte att det har förändrats så mycket på den punkten.

**Sysslar Inhouse även med entreprenadverksamhet? Mer generellt, tror du att det under de senaste tio åren har blivit vanligare att bemanningsföretag också sysslar med entreprenadverksamhet?**

Ja, det gör vi inom verksamhetsområdena reception och kundtjänst. Det handlar i och för sig inte om så många, men några stycken. Det har nog blivit vanligare att man anlitar bemanningsföretag som entreprenadbolag istället för att man tar in till exempel Securitas eller ISS för att göra jobben. Jag tror framför allt det är vanligt inom vaktmästeri och kundtjänst. Jag vet inte om det blev vanligare just för tio år sedan, men vanligare har det nog blivit.

**Hur kan det faktum att ett bemanningsföretag anlitas som entreprenadbolag påverka de anställdas löner, jämfört med om bemanningsföretaget bara hyr ut sina anställda?**

Jag vet inte riktigt. Man är ju fortfarande anställd av bemanningsföretaget. Så jag tror inte det behöver betyda att man får sämre lön. Däremot är det ju så att ju längre tid man har haft ett avtal med en kund, desto bättre avtal vill kunden ha. Och när man pressar ned priset på hela entreprenadavtalet kanske man tvingas pressa ned även lönerna för de anställda. Men då tror jag att man anställer unga personer som är villiga att ta de här tjänsterna i högre utsträckning än äldre personer med mer erfarenhet.

**Tror du det är vanligt att bemanningsföretagen har entreprenadverksamheten i separata bolag, som till exempel Manpower har?**

Nej, verkligen inte. Företag som Manpower och Proffice kanske har det, men inte mindre företag.

**Om ni hyr ut en person till en HR-avdelning i ett års tid och personen sedan hyrs ut till en HR-avdelning i ett annat företag för att utföra samma typ av arbetsuppgifter, hur beräknas då lönen för personen? Klassas det som att personen har ett års erfarenhet på området, eller ska lönen beräknas med hänsyn till personerna i det nya inhyrande företaget med noll års erfarenhet?**

Att man har erfarenhet inom ett visst område behöver ju inte automatiskt betyda att man får en högre lön. Vi har lönediskussioner med våra tillsvidareanställda en gång per år och då får man diskutera löneutvecklingen, bland annat med hänsyn till erfarenheten.

**Grunden till mina frågor är att man observerat att bemanningsanställda generellt sett får mindre i lön än direktanställda. Och detta gäller både för högre och lägre utbildade arbetstagare. Vad tror du att det beror på?**

Det är nog en korrekt sammanfattning av situationen ja. I bemanningsbranschen är det ju alltid tre parter inblandade i anställningen, nämligen konsulten, bemanningsföretaget och det inhyrande företaget. Det skiljer sig ju från vanliga anställningar där det bara finns en arbetstagare och en arbetsgivare. Detta resulterar ju givetvis i att det blir ett något lägre löneläge för konsulterna. Men det handlar ju kanske om någon tusenlapp mindre i månaden och inte om några jättesummor. Samtidigt är det ju ofta lättare att få en anställning i bemanningsbranschen och ett sätt för många att komma in på arbetsmarknaden, så ett lägre löneläge kanske man får ta om man får hjälp med att hitta ett jobb. Det har man ju själv valt om man sökt sig till bemanningsbranschen. Vi är ju ingen gratis arbetsförmedling, utan våra tjänster är förknippade med kostnader som man får räkna med. Men det tror jag inte att folk tänker på.

5.8.2. Intervju, Anna Benerdal Persson, affärsutvecklings- och personalchef, Amendo

**Inom vilka yrkeskategorier hyrs era anställda oftast ut? Är det Unionens Bemanningsavtal som då tillämpas?**

Jag skulle säga att 99 procent av våra uthyrningar sker inom verksamhetsområdena bank, finans, ekonomi och försäkring. Sedan hyr vi ju också ut och rekryterar säljare på dessa bolag, det vill säga inte bara traditionella bank- och finanstjänster. Det är Unionens avtal som tillämpas då ja.

**Är det vanligt att Amendo anställer på deltid? Inom vilka yrkeskategorier är det vanligast med deltidsanställningar?**

Vi har inga deltidsanställningar överhuvudtaget, utan alla anställningar är på hundra procent. Men om någon som är föräldraledig bara vill jobba deltid så skulle vi ju inte säga nej till det.

**Är det vanligt med kortare visstidsanställningar?**

Ja, det är det. Det är vanligt när det exempelvis handlar om unika speciella uppdrag, då den anställde tar ett uppdrag som den inte brukar ta och som inte är i linje med deras utbildning och tidigare erfarenhet. Då har vi möjligheten att anställa på kortare visstid, även om den möjligheten inte ska överutnyttjas. Då fungerar det ju som en provanställning, som sedan går över i en tillsvidareanställning. Vi har också mest anställda med lång erfarenhet, men om någon är helt ny på ett område så finns det även en möjlighet att anställa juniorer på kortare visstid.

**Med det sagt, finns det en skillnad i typen av arbetsuppgifter som anställda på kortare visstid och heltid utför, till exempel en skillnad i kvalifikationsnivå?**

Inte generellt sätt, det skulle jag inte säga. Vi har ju ett enskilt studentbolag i vilket vi anställer endast studenter, men generellt på bemannings- och rekryteringssidan skulle jag inte säga att det finns en skillnad i typen av arbetsuppgifter.

**Med tanke på att man som bemanningsanställd ambulerar, händer det att era anställda ibland är något över- eller underkvalificerade sina arbetsuppgifter? Kan till exempel någon som ena månaden hyrs ut som ekonomichef nästa månad hyras ut som ekonomiassistent?**

Teoretiskt sätt så är det ju absolut så vi presenterar olika jobb för våra medarbetare, men rent praktiskt så fungerar det inte så för oss. Vi har lyxen att ha så pass många uppdrag, och också ganska långa uppdrag, så vi kan nästan alltid parera det. Jag skulle säga att under fem procent av våra anställda har behövt gå ned till lägre tjänster. Vi vet också att missnöjda medarbetare inte är bra medarbetare, så vi försöker alltid se till att man har uppdrag i nivå med sin kvalifikationsnivå. Det är samma sak när det gäller att ta uppdrag på annan ort, så vi försöker alltid se till att våra anställda erbjuds uppdrag så nära som möjligt.

**I och för sig kanske det inte påverkar lönen lika mycket på tjänstemannasidan, som på LO-sidan, när man går över till en tjänst med lägre kvalifikationskrav, eftersom inte GFL gäller på tjänstemannasidan?**

Nej precis, en ambulerande tjänsteman kan ju få lönetillägg för specifika uppdrag, men de kan aldrig få en sänkt lön.

**Utrikes födda är ju generellt sätt överrepresenterade i bemanningsbranschen. Hyr ni ut många utrikes födda? Har de arbetsuppgifter i linje med sin utbildningsnivå?**

Nej, det är inte vanligt eftersom det är så otroligt viktigt med kunskaper i svenska språket när man tar uppdrag inom våra verksamhetsområden. Nästan alla våra anställda har ju gått på universitet i Sverige och har exempelvis en civilekonomexamen. Många av våra anställda, säkert runt 25 till 30 procent, är andra generationens invandrare och har ofta utländskt klingande namn, men de kan alltså svenska flytande. Och då är de ju alltså inte heller utrikes födda.

**Hyr man idag ut längre eller kortare tidsperioder än för tio år sedan?**

Jag har jobbat i femton år med detta och under den tiden har jag inte upplevt att uppdragen har blivit längre. Amendo har också alltid haft ganska långa uppdrag som i regel kräver en månads inlärningsperiod. Våra uppdrag ligger i snitt på sex till nio månader och det har inte förändrats nämnvärt under de senaste tio åren. Däremot har kunderna blivit duktigare på och bekväma med att köpa in bemanningstjänster. Det är också mer accepterat att hyra in personal idag, än för tio år sedan. På IT-sidan och även när det gäller managementkonsulter har det ju varit etablerat längre än så.

**Sysslar Amendo även med entreprenadverksamhet? Mer generellt, tror du det har blivit vanligare under de senaste tio åren att bemanningsföretag också sysslar med entreprenadverksamhet?**

Nej, det gör vi inte. Och jag tror inte att det har blivit vanligare generellt sätt heller, utan snarare tvärtom. Jag tror att man nischar sig mer istället eftersom man inte kan få de fördelar av att lägga ut på entreprenad som man kanske trodde förut.

**Det som är intressant i detta sammanhang är ju hur det faktum att ett bemanningsföretag anlitas som entreprenadbolag påverkar de bemanningsanställdas löner. När ett uppdrag läggs ut på entreprenad får ju olika företag konkurrera om anbudena, vilket rimligtvis leder till en prispress nedåt. Skulle det även kunna påverka lönerna för de som jobbar på entreprenaden negativt?**

Så tror jag absolut att det är. Min man jobbar med bevakningstjänster där entreprenader är väldigt vanligt förekommande. Och där råder det också en enorm kostnadspress. Jag tror absolut att det påverkar lönerna negativt.

**Om jag ställer frågan mer generellt, varför tror du att bemanningsanställda generellt sätt har lägre löner än direktanställda?**

Jag tror det beror på att vi ju ska ha en marginal på våra affärer. För tio år sedan var inte heller kunden lika bra på att köpa bemanningstjänster och inte lika medvetna om hur de kan pressa priserna. Jag tror nog att man lägger sig på en ganska låg nivå lönemässigt och inte kryddar alltför mycket. Men vi har ju också en hög personalomsättning i bemanningsbranschen. Nästan alla jobbar högst ett år hos oss på Amendo, och säkert 90 procent av dem får sedan direktanställningar i de inhyrande företagen. Anställningen hos oss blir då en chans att få prova på olika saker och att visa upp för kundföretaget vad man kan.

### 5.8.3. Intervju, Cecilia Tazewell, ombudsman, Jusek

#### **Är det vanligt med bemanningsföretag inom de branscher ni organiserar? Är det vanligt med icke-auktoriserade bemanningsföretag?**

Vi organiserar ju akademiker inom många olika branscher och yrkeskategorier, inom både privat och offentlig sektor. Och vi har absolut medlemmar som är anställda i bemanningsföretag, det är ju en bransch som är på frammarsch. Dock är det nog så, enligt min uppfattning, att majoriteten av våra medlemmar är anställda direkt i kundföretag. Men jag skulle säga att fler och fler akademiker befinner sig i bemanningsbranschen, framför allt samhällsvetare, ekonomer och personalvetare. Det gäller även jurister men inte i lika stor utsträckning. När det gäller medlemmar inom IT, till exempel systemvetare, så finns även de som konsulter i bemanningsbranschen men de har även en arbetsmarknad inom renodlade IT-konsultföretag.

Avseende icke-auktoriserade aktörer i branschen så finns det självklart sådana. Men min uppfattning är att de allra flesta av våra medlemmar i branschen är anställda i de större svenska bemanningsföretagen, såsom Adecco, Manpower, Proffice och Poolia, som ju omfattas av kollektivavtal. Men någon formell studie i frågan har Jusek inte gjort.

#### **Är det vanligt att företag, verksamma inom de branscher ni organiserar, lägger ut arbete på entreprenad? Finns det några problem med det?**

Jag har som sagt ingen statistik att gå på men min uppfattning är att det har blivit vanligare att företag outsourcar, eller med andra ord lägger ut på entreprenad, delar av sin verksamhet. Detta gäller tjänstemannasidan, jag kan inte uttala mig om arbetarsidan. Varför det blivit vanligare vet jag inte men det kan möjligen handla om kostnadsskäl eller att man vill fokusera på det man ser som sin kärnverksamhet.

Samtidigt är det svårt att veta hur vanligt det är, eftersom det inte alltid syns utåt om till exempel en reception drivs i egen regi eller via en entreprenad. Men min uppfattning är att det är vanligare inom verksamheter som vaktmästeri, reception, eller växel än inom områden där våra medlemmar generellt är verksamma. Dock ser vi fall där till exempel en löneavdelning outsourcas och då blir ju våra medlemmar berörda.

Kollektivavtalet skiljer på tre arbetstagargrupper – stationära, ambulerande och entreprenadanställda. Stationära är de som finns internt inom administrationen, medan ambulerandeanställda är de vi i dagligt tal kallar konsulter, alltså den grupp som blir uthyrd till kund. Entreprenadanställda är just de som bemannar en entreprenad, till exempel om bemanningsföretaget har en entreprenad hos kund, exempelvis en reception, och du är anställd för att sitta i denna reception. Lönemodellen skiljer sig mellan ambulerande och entreprenadanställda. De ambulerandeanställda har en garantilön, vilket benämns som månadslön i kollektivavtalet, och en prestationslön, jämför kollektivavtalets lönemodell med 133 timmar alt 150 timmar. För de entreprenadanställda gäller, enligt vad jag vet, att de som sitter fast på ett uppdrag har månadslön då entreprenaduppdraget betalas per månad av kund men de som är anställda i back-up-poolen inom entreprenad har timlön som ambulerande inom bemanningsverksamheten.

#### **Arbetar man mer deltid som bemanningsanställd än som direktanställd inom era branscher? Hur tror det ser ut mer generellt inom bemanningsbranschen när det gäller det?**

Jag vet egentligen inte, men rent spontant skulle jag nog säga att det snarare är tvärtom, eftersom det inte är så lätt att vara anställd på deltid inom bemanningsbranschen. Kundföretagen vill nästan alltid hyra in på heltid, även om det inte finns någonting i kollektivavtalet som begränsar möjligheten att anställa på deltid. Jag talar ju i och för sig utifrån ett tjänstemannaperspektiv, det är möjligt att det är vanligare att jobba deltid inom LO:s branschområden. En sak jag vill understryka är dock att bemanningsföretag är en arbetsgivare som alla andra, och som därmed omfattas av de lagar och regler som gäller på arbetsmarknaden. Och naturligtvis omfattas man av det kollektivavtal som finns om man som arbetsgivare är ansluten till detta.

### **Har ni observerat en löneskillnad mellan bemanningsanställda och direktanställda inom era branscher? Inom vilka yrkeskategorier? Vad tror du att det beror på?**

Lönenivåerna regleras ju inte i kollektivavtal eller på annat sätt utan sätts individuellt vilket gör det svårt att vara alltför kategorisk. Men, rent allmänt utifrån vad vi får höra av våra medlemmar och fackliga förtroendevalda, så är ändå min uppfattning att löneläget för en anställd i ett bemanningsföretag är lägre, än för den som är anställd direkt i kundföretaget.

Att diskutera lönebildning i bemanningsbranschen är något som jag ser som angeläget. Varför löneläget är lägre är svårt att säga. Dock är det väl rimligt att anta att prisläget gentemot kunden, alltså de marginaler företaget har, är en faktor som påverkar. Jag tror också det påverkar att det finns en administration för att få allt att fungera, som i sig inte genererar intäkter utan som finansieras genom de intäkter man får via övrig verksamhet.

Något som man bör ha med sig i diskussionen är att man anställs som ambulerande konsult, och på grund av detta har en vidsträckt arbetskyldighet. Detta gör att man kan arbeta med mer eller mindre kvalificerade uppgifter, beroende på hur uppdraget ser ut. Och kanske är det rimligt att anta att detta kan påverka lönenivån. Någonstans finns det ju ändå en koppling till den "prislapp" som bemanningsföretaget har mot kunden. Sedan kan ju vi från fackligt håll ändå tycka att man ska lönesättas utifrån den kompetens och erfarenhet man har med sig och tillför.

### **Är man med andra ord ibland lite överkvalificerad det jobb man faktiskt utför?**

Svar ja. Ibland är man ju som klippt och skuren för ett visst uppdrag, men det finns ju också mellanlägen. En civilekonom som sitter på ett uppdrag som controller eller redovisningsekonom kan ju anses väl matchad där men ett uppdrag är ju till sin natur tidsbegränsat och tar därmed slut vid någon tidpunkt. Om det då inte finns ett ledigt uppdrag som exakt matchar dennes profil vid den tidpunkten utan endast uppdrag av mindre kvalificerad karaktär är det sannolikt att man placeras på detta uppdrag. För bemanningsföretaget är det ju viktigt att få ut sina anställda på uppdrag, istället för att låta dem gå obokade.

### **Så hur menar du att själva ambuleringen kan påverka de bemanningsanställdas löner negativt?**

Säg att en civilekonom vid anställning ges en lön på 30 000, kopplat till personens kvalifikationer och erfarenhet. Den lön som sätts vid anställningen ska i någon mening vara oberoende av de uppdrag som följer under anställningen. Lönen följer alltså med den anställde under anställningen och mellan olika uppdrag, även om den förstås revideras årligen om arbetsgivaren har kollektivavtal. Ofta finns det dock en koppling till det första uppdrag man får eftersom att man oftast anställs för att ta ett specifikt uppdrag.

Något vi ser alltmer av är ett så kallat uppdragstillägg på lönen. I det aktuella exemplet kanske personen får ett mer kvalificerat uppdrag och då erbjuds ett tillägg på X antal kronor. Det tillägget gäller då enbart det specifika uppdraget och medarbetarens lön, efter avslutat uppdrag, återgår till att vara 30 000 kr. Arbetsgivaren kan på detta sätt "jämka" lönenivån och i någon mån hålla lönen nere och istället jobba med tillägg på lönen när det är nödvändigt.

**Menar du att personen istället borde fått mer än 30000 kronor i månaden från början?**

Ja, precis.

**Men hur sätts denna ingångslön från början då? Den enskilde arbetstagaren borde ju då ha ett gott förhandlingsläge, om civilekonomer generellt sätt tjänar mer än 30000 kronor i månaden?**

Att säga att en civilekonom generellt tjänar en viss summa är svårt, man måste alltid ha i åtanke att vi har en individuell och differentierad lönesättning, baserad på kompetens och erfarenhet. Men vi gör ingen skillnad i vår lönerådgivning till bemanningsanställda jämfört med vår rådgivning till anställda i andra branscher. Det generella löneläget för exempelvis civilekonomer enligt vår lönestatistik är därmed relevant även för anställda vid bemanningsföretag. Men jag skulle också påpeka för en person som tar anställning vid ett bemanningsföretag att det inte, enligt min uppfattning, är en löneledande bransch.

**Okej, så det lägre löneläget beror på själva strukturen inom bemanningsbranschen och att många aktörer ska ta del av vinsten. Tror du också att bemanningsanställdas arbetsstruktur, alltså det faktum att man ambulerar, kan påverka arbetstagarnas produktivitet och att det skulle kunna förklara det sämre löneläget?**

Nej, jag tror inte alls att det har med det att göra. Som ambulerande arbetar du som alla andra, med den skillnaden att du utför ditt uppdrag hos en uppdragsgivare istället för hos din arbetsgivare. Och dina kvalifikationer är ju en grundförutsättning för att du skall vara intressant för arbetsgivaren och i förlängningen, uppdragsgivaren. Sedan är ju en viss inskolningsperiod naturlig, men det gäller ju oavsett om du är ny som inhyrd eller ny som anställd.

**Du sa att kvalifikationsgraden på uppdragen kan variera mellan uppdragen. Kan de också variera inom ett och samma uppdrag?**

Uppdrag kan ju vara både kompetensfördjupande och kompetensbreddande. Men jag har inte fått uppfattningen att man som bemanningsanställd generellt får göra "kring-göra", alltså de uppgifter som ingen annan vill utföra. Men så kan det säkert vara i vissa fall, sannolikheten kanske är högre att uppgifter av enklare karaktär eller med mer rutinprägel, råkar falla på den inhyrde snarare än på kundföretagets egen personal. Sedan är ju frågan hur uppdraget specificeras. Någonstans kanske man kan se det som att det man ombeds göra, inom rimliga gränser naturligtvis, ligger inom uppdragets ramar?

**Kan skillnader i deltagande i kurser och utbildningar vid det inhyrande företaget påverka? Tror du att direkt- och bemanningsanställda deltar i samma utsträckning?**

Frågan om kompetensutveckling är ständigt aktuell inom bemanningsbranschen. Det intryck jag får är att våra medlemmar rent allmänt upplever kompetensutvecklingen som otillräcklig. Men jag kan



inte säga om bemanningsbranschen skiljer sig på denna punkt från till exempel övriga konsultbranscher.

Det grundläggande ansvaret för att kompetensutveckla personalen ligger hos arbetsgivaren. Sedan spelar naturligtvis kundföretaget en viktig roll i detta. Kundföretagen kan ju behöva utbilda inhyrd personal i företagsspecifika system, eller vad det kan vara för något. Stötestenen kanske snarare kan sägas vara frågan om vem som ska bekosta utbildningen, till exempel en kurskostnad eller arbetstiden.

Jag kan inte säga generellt om inhyrd personal får mindre eller en annan typ av kompetensutveckling än direktanställd personal. I slutändan är ju varje arbetsgivare unik, och det handlar till syvende och sist om hur den specifika arbetsgivaren eller uppdragsgivaren väljer att behandla sin personal. Men en skillnad skulle kunna vara att den inhyrda personalen får kompetensutveckling inom det specifika uppdraget de är inhyrda på, medan direktanställd personal får en bredare kompetensutveckling. Det är ju möjligt att den inhyrda personalens utbildning på uppdraget får dem att utvecklas åt det håll de vill, men för att kunna utvecklas vidare i arbetslivet och för att kunna få framtida jobb som man verkligen vill ha måste man få kompetensutveckling också utanför det specifika uppdraget. Om du till exempel är civilekonom så kanske en kunskapsfördjupning inom ekonomi är av värde på ett annat sätt än att du, vid ett tillfälligt uppdrag i en reception, lär dig en telefonväxel. Det senare breddar förvisso din kompetens men tillför dig inte så mycket som ekonom.

### **Hur fungerar lönesystemet för ambulerandeanställda tjänstemän?**

På tjänstemannasidan fungerar inte lönesättningen inom bemanningsbranschen som inom LO:s avtalsområden. Med andra ord finns det inget genomsnittligt förtjänstläge som ska gälla, utan utgångspunkten är "individuell och differentierad lönesättning".

Hos en arbetsgivare som är ansluten till kollektivavtalet för branschen, vilket är slutet mellan Almega Bemanningsföretagen, Akademikerförbunden och Unionen, finns en lönemodell för de ambulerandeanställda med en månadslön som består av en garantilön och en prestationslön. Garantilönen är den lön du som medarbetare är garanterad varje månad, oavsett om du är utbokad på uppdrag eller inte. Prestationslönen infaller enbart då du är ute på uppdrag och arbetar timmar utöver garantinivån. Viktigt att veta i sammanhanget är att även om branschen har månadslön så räknar man också timlön.

Generellt gäller en vidsträckt arbetskyldighet inom kollektivavtalsområdet, men det finns möjlighet att tacka nej till erbjudna uppdrag enligt kollektivavtalet. Men då kan arbetsgivaren göra ett tjänstledighetsavdrag. Då blir alltså arbetstagaren tjänstledig utan lön, och garantilönen gäller då alltså inte. Innan arbetstagaren tackar nej till uppdraget måste dock arbetstagaren informera arbetstagaren om eventuella konsekvenser. Hanteringen av detta regleras i kollektivavtalet.

Under de första arton månaderna du är anställd av ett bemanningsföretag är du garanterad en lön motsvarande 133 arbetade timmar per månad. Efter de arton månaderna är du istället garanterad en lön motsvarande 150 arbetade timmar per månad. Låt oss säga att du är nyanställd och har en timlön på 100 kronor. Din garantilön är då 13 300 kronor per månad. Då du är utbokad på ett uppdrag och har arbetat 133 timmar så får du från och med den 134:e arbetade timmen ett påslag på din timlön motsvarande 1,08 x timlönen, alltså åtta kronor i vårt exempel. Generellt räknar man med 167

timmar per månad i bemanningsbranschen, även om det finns månader med klart färre timmar och månader med fler timmar. Om du arbetar 167 timmar under en månad blir din lön den månaden  $100 \times 133 = 13\,300$  kronor, plus  $108 \times 34 (167 - 133) = 3672$  kr, vilket ger en total lön på 16 972 kr den månaden. Detta förutsätter att personen inte på något sätt är frånvarande. För den som varit anställd mer än 18 månader gäller motsvarande men då är faktorn för arbetade timmar utöver 150 timmar, 1,16. Vårt exempel blir då  $100 \times 150 = 15\,000$  kronor, vilket är garantilönen, plus  $116 \times 17 = 1\,972$  kronor, vilket ger en lön på totalt 16 972 kronor den månaden.

### **Med detta sagt, finns det någonting i lönesystemet som skulle kunna förklara att bemanningsanställda tjänar mindre än direktanställda?**

Det är svårt att säga. Det finns ju arbetsgivare som inte är kollektivavtalsanslutna som ger sina ambulerandeanställda bättre villkor än arbetsgivare som faktiskt följer dem, så det är svårt att generalisera. Sedan är ju Jusek mån om att arbetsgivarna ska ha kollektivavtal, den svenska modellen bygger ju på detta. Och som anställd är du ju tryggare i din anställning eftersom att viktiga villkor som till exempel tjänstepension regleras i kollektivavtalet. Villkor som du annars måste se till att få in i ditt enskilda anställningsavtal.

Jag tycker dock att det är viktigt att vara nyanserad och inte dra alla över en kam i en bransch. Som jag varit inne på tidigare, arbetsgivare inom bemanning är som arbetsgivaren är mest, vissa är bättre och vissa är mindre bra.

Det jag kan säga angående lön och kollektivavtal så reglerar ju det kollektivavtal som våra medlemmar har inte några lönenivåer. Lönen sätts individuellt och differentierat. Och jag har svårt att se att lönemodellen skulle pressa ner lönenivåerna. Kanske i så fall mot bakgrund av garantilönen i kombination med prisläget gentemot kunden och de eventuella vinstkrav som bemanningsföretaget har. Som jag ser det är det inte en faktor som styr utan flera samverkande faktorer. Bilden är alltså ganska komplex.

### **Hyr man idag ut personer under kortare eller längre tidsperioder än för ett decennium sedan?**

Jag vet inte om inhyrningsperioden i sig har förkortats eller förlängts. Däremot tror jag nog att där man för tio år sedan hyrde in personer på kanske sex-tolv månaders kontrakt så ser vi idag kortare kontrakt som förnyas efter kanske en tremånadersperiod. Flexibiliteten i bemanningen är oerhört viktig för företagen idag.

Viktigt att komma ihåg i sammanhanget är att det är avtalet mellan kundföretaget och bemanningsföretaget som då förnyas, anställningsavtalet för den ambulerandeanställda är detsamma. Utgångspunkten för en anställning i branschen är att den gäller tills vidare, enligt kollektivavtalet.

### **Så man byter inte ut själva arbetstagarna oftare idag?**

Så långt det går tror jag absolut att kunden försöker behålla samma individer, eftersom man trots allt utvecklar en relation till den man person man hyr in. Grunden är ju att man söker en professionell kompetens men självklart bygger man relationer till den personen som man hyr in så då blir det ju viktigt med "rätt" person.

En förändring jag tycker mig se jämfört med för ett antal år sedan är att man idag som bemanningsanställd dessutom faktiskt genomgår en regelrätt rekrytering även från det inhyrande företaget, alltså kunden. När en kund beslutar sig för att hyra in så vänder man sig till flera bemanningsaktörer och får flera kandidater presenterade för sig. Och i slutändan väljer man en person som man sedan hyr in. Och i det läget är det självklart att man ser personen och inte bara kompetensen.

**Är inte detta lite motsägelsefullt? Är det inte större risk att man byter ut folk snabbare om det finns ett större utbud av potentiella arbetstagare och därmed en större potential att hitta någon bättre?**

Nej, det tycker jag inte. Nya personer innebär ju ett avbrott i någon bemärkelse för verksamheten då den nya ska introduceras och lära sig både rutiner och system, och dessutom lära känna kollegor och företagets organisation. Naturligtvis är det rimligt att tänka sig att om man på kundföretaget av någon anledning inte tycker att det fungerar med den person man har inhyrd för tillfället avslutar det samarbetet och tar in någon annan.

Med tanke på den flexibilitet som många företag vill ha avseende bemanning idag så är det naturligt att använda sig av bemanningsföretag. Men man vill ju fortfarande ha rätt kompetens och rätt person i sin organisation. Detta kanske är än viktigare idag då vi ser alltmer slimmade organisationer.

**Finns det något annat som ni anser utmärker de arbetstagare som befinner sig inom bemanningsbranschen rent personlighetsmässigt, jämfört med arbetstagare inom andra branscher?**

Det kan jag egentligen inte uttala mig om. Men kanske det är så att man som bemanningsanställd behöver vara mer flexibel och gilla ständiga förändringar.

## 5.9. Generella intervjuer

I detta avsnitt har aktörer som hyr ut, rekryterar eller organiserar bredare kategorier av arbetstagare intervjuats. Syftet med avsnittet är att ge en mer generell bild av bemanningsanställdas anställningsvillkor. På bemanningssidan har Adecco intervjuats, medan Landsorganisationen (LO) i Sverige och Unionen har intervjuats på den fackliga sidan. Dessutom har Bemanningföretagen Almega intervjuats på arbetsgivarsidan. Adecco sysslar med bemanning och rekrytering, men erbjuder även ”lösningar inom bland annat outsourcing, omställning, ledarskapsutveckling, kompetensutveckling och karriärrådgivning.”<sup>86</sup>, inom en rad olika branschområden.<sup>87</sup> I Landsorganisationen i Sverige ingår fjorton fackförbund<sup>88</sup>. LO har funnits i över hundra år och förhandlar med arbetsgivare om löner, arbetstider och arbetsmiljö.<sup>89</sup> Unionen är Sveriges största fackförbund för tjänstemän och organiserar bland annat förtroendevalda, chefer, egenföretagare, ingenjörer, projektledare, studenter, unga och arbetstagare inom IT-branschen.<sup>90</sup> Bemanningföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom uthyrning, omställning och rekrytering.<sup>91</sup> Alla medlemsföretag i Bemanningföretagen Almega är auktoriserade, med ett fåtal undantag, vilket innebär att tolv företagskrav ska uppfyllas.<sup>92</sup>

### 5.9.1. Intervju, Helena Eriksson, chef för personaluthyrning, Adecco

#### **Är det vanligt att ni anställer på deltid?**

Nej, det är förhållandevis ovanligt.

#### **När ni väl gör det, vilken typ av arbetstagare anställer ni på deltid?**

Endast tjänstemän är tillåtet enligt kollektivavtal att anställas på deltid. Arbetare kräver överenskommelse med facket. Vad jag vet anställer vi aldrig arbetare på deltid, det blir för krångligt då vi inte har deltidsuppdrag. Om man ska generalisera är de som deltidsanställs framför allt kvinnliga, lägre tjänstemän som inte vill ha heltidsanställning. Undantagna i kollektivavtalet är studenter och pensionärer. De anställs per timme eftersom de inte kan jobba heltid, av naturliga skäl.

#### **Tror du att det är ett frivilligt val från arbetstagarnas sida att arbeta deltid? Vad gör de vid sidan av arbetet?**

Ja oftast är det ett villkor från arbetsökanden att den bara vill ha deltid, inte heltid. Vi önskar sällan anställa för deltid eftersom det kan vara svårt att hitta nya uppdrag på deltid som passar kvalifikationerna, när det första uppdraget är avslutat.

#### **Är det vanligt att de ni rekryterar är överkvalificerade sina faktiska arbetsuppgifter de utför hos den inhyrande kunden?**

<sup>86</sup> <http://www.adecco.se/sv-SE/om-adecco/Pages/default.aspx>

<sup>87</sup> [http://www.adecco.se/sv-SE/soker\\_du\\_jobb/Pages/default.aspx](http://www.adecco.se/sv-SE/soker_du_jobb/Pages/default.aspx)

<sup>88</sup> <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/547CDE32A3855B52C1256E4B0035BE41>

<sup>89</sup> <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/702BAB10A35C5A22C1256E3C004FED03>

<sup>90</sup> [http://www.unionen.se/Templates/Page\\_\\_\\_\\_27014.aspx](http://www.unionen.se/Templates/Page____27014.aspx)

<sup>91</sup> <http://www.bemanningsforetagen.se/om-oss>

<sup>92</sup> <http://www.bemanningsforetagen.se/auktorisationer>

Det händer. Ofta blir uppdraget via oss ett sätt att visa vad man klarar av och därmed få mer kvalificerade uppgifter hos den befintliga kunden eller vid nästa uppdrag.

**Är det vanligt att "branschhoppa" i bemanningsbranschen generellt sett? Är det med andra ord vanligt att Adecco hyr ut en person inom en viss bransch eller ett visst yrkesområde ena månaden, och inom en annan nästa månad? Kan detta leda till att man ibland där något överkvalificerad och ibland kanske något underkvalificerad?**

Precis så kan det fungera men jag skulle inte säga att det är vanligt. Oftast kommer man in på ett uppdrag där man blivit väldigt noga matchad, kompetenskrav mot kvalifikationer. Kunderna är ofta lika noggranna med att hitta "rätt" inhyrd medarbetare som när man anställer själv, speciellt när det gäller medel och högre befattningar. Lägre tjänstemän och arbetare har mer av en traditionell konsultroll och får därmed större variation. En arbetare kan jobba som montör ena veckan och som lagerarbetare nästa vecka. Det är kvalifikationerna som styr. Ju lägre kompetenskrav man har som arbetstagare, desto mer varierande uppdrag får man.

**Utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen. Hyr ni ut många utrikes födda? Är det vanligt att utrikes födda utför arbetsuppgifter de är överkvalificerade, på grund av bristande svenskkunskaper? Vilken typ av utbildning har de då och vilken typ av jobb utför dem?**

Ja det stämmer att vi är bra på att anställa utrikes födda. Det beror helt på att vi kan konsten att rekrytera utan diskriminering. Ingenting annat än kompetens får räknas när vi väljer medarbetare. I begreppet kompetens räknar vi också in personliga egenskaper och motivation eftersom vi vet att de faktorerna är avgörande för att lyckas i sitt arbete. Kanske därför vi är bättre på att upptäcka och satsa på de duktiga utrikes födda än andra branscher. Vi tar bara hänsyn till nivån på språkkunskaper när det är en viktig faktor för att klara av uppdraget. Vi har inga "utbildade läkare som kör taxi" vilket jag upplever att du antyder i ditt sätt att formulera frågan. Det är viktigt för oss att medarbetaren, och inte bara kunden, är nöjd med uppdraget. Om inte kommer resultatet inte att bli bra och han eller hon kommer inte att stanna. Därför försöker vi undvika att rekrytera "överkvalificerade" medarbetare.

**Har längden på uthyrningsperioden förändrats under det senaste decenniet? Varför tror du? Hur tror du det har påverkat de inhyrda arbetstagarnas löner?**

Uthyrningen av högre tjänstemän, till exempel specialister och chefer, har ökat och där är uppdragstiderna långa, ofta många månader och ibland år. De konsulterna har sällan mer än ett uppdrag för oss. Därefter blir de oftast anställda direkt av kundföretaget och alltså har inhyrningen varit ett sätt att rekrytera och inte "bemanning" i vanlig mening. För arbetare och lägre tjänstemän, så kallade generalister, ser jag ingen förändring. Det har ofta ganska korta uppdrag och där är fördelen att man som konsult får variation, trots ett egentligen ganska enahanda jobb. Man roterar mellan några olika arbetsplatser och någon kommer till och ibland faller någon ifrån. Att det skulle råda totalt kaos med nytt arbete varje dag är en myt.

**Har ni observerat att det inhyrande företaget satsar mindre på att utbilda inhyrd personal, jämfört med egenanställd personal? Hur tror du att det påverkar de bemanningsanställdas lön?**

Det är en viss skillnad mellan egenanställd och inhyrd personal och därför är vi noga med att betona att vår personal hör hemma hos oss och att vi tillhandahåller utbildning och andra typer av

erbjudanden beroende på vad den enskilde arbetstagaren har för behov. Vi har också en utbildningsportal med över 200 e-learningkurser som våra konsulter har fri tillgång till från första anställningsdagen. Det är ett samarbete med Klickportalen.<sup>93</sup> Här är så vitt jag vet Adecco unika. Ingen annan i branschen erbjuder så mycket utbildning helt fritt. Samtidigt är det väldigt vanligt att också kundföretag involverar även inhyrd personal vid till exempel utbildningar. De vinner ju själva på att ha en kompetent konsult och ofta delar kundföretaget och Adecco på kostnaden för sådan utbildning. Jag förstår inte riktigt hur detta skulle påverka lönen. Tjänstemän har individuell lönesättning där vi kommer överens med konsulten vid anställningen, medan arbetare har lön som regleras i kollektivavtalet.

**Hur tror du det faktum att man utför arbete hos flera olika företag, snarare än ett och samma företag, påverkar bemanningsanställdas produktivitet? Påverkar det t.ex. att man har mindre tid att lära känna den specifika företagskulturen, arbetskollegorna eller sina egna arbetsuppgifter?**

Jag tror att det finns vissa nackdelar, bland annat de du nämner. Det ligger ju i själva konstruktionen, att man är mer tillfälligt på en arbetsplats. Det beror ju helt på vad man tycker om. Är det viktigt för ens trivsel och produktivitet att man befinner sig vid samma företag och har samma arbetsuppgifter varje dag ska man nog inte jobba i branschen. Men som jag beskrev tidigare är det är inte så att man som bemanningsanställd hoppar runt lite överallt och aldrig får någon kontinuitet, det är en av fördomarna om branschen som vi gärna vill ta död på. Är man specialist är man vanligtvis på ett enda uppdrag som man matchas ytterst noga mot och kundföretaget och konsulten är helt nöjda med matchningen. Det hade lika väl kunnat vara ett vikariat eller projektanställning hos företaget, men istället valde man att hyra in. Anledningen kan vara att man vill göra processen så enkel som möjligt för sig, genom att till exempel låta oss sköta hela rekryteringen. Eller så kanske man inte har någon möjlighet att ha ytterligare en fast kostnad, då man ser fördelarna med rörlig kostnad istället. Det finns alltså olika orsaker. Den inhyrde behandlas och känner sig som en del av företaget den jobbar hos. När det gäller generalistbemanning har man som regel några olika kundföretag som man alternerar mellan, ungefär tre till åtta stycken. Jag skulle tro att produktiviteten är högre än hos egenanställd personal just för att omväxlingen är positiv och man vet att man företräder Adecco. Man är "konsult" och kommer till ett företag där man är efterlängtd och gör nytta. Det finns en positiv förväntan och det är jag säker på är både bra för produktiviteten och för arbetsglädjen. Men man måste självklart trivas med variation, annars blir det inte bra. Därför är det viktigt för oss att beskriva just detta när vi anställer blivande ambulerande medarbetare. Ingen bör jobba i branschen om man värderar sådant som vi inte kan erbjuda.

**Finns det några skillnader i fördelarna och nackdelarna i arbetet som bemanningsanställd, jämfört med arbetet som direktanställd?**

Det som kan upplevas som en nackdel för vissa är en fördel för andra. Jag tycker att det är enormt viktigt att alla som tycker och tänker om vår bransch inte utgår från sina egna preferenser, utan ser att vi som personer och arbetstagare är olika individer. Adecco och branschen erbjuder ett bra jobbalternativ för många, men inte för alla. Man måste uppskatta det vi kan ge, det vill säga variation, nya erfarenheter, ständig kompetensutveckling, ett stort nätverk, att kunna bygga ett attraktivt CV, personlig utveckling genom olika kulturer och arbetsplatser, istället för att hela tiden jämföra oss med direktanställningar till vår nackdel. Vi behövs för både näringslivet och för

---

<sup>93</sup> Se [www.klickdata.se](http://www.klickdata.se)

arbetstagarna och vi behöver vara så flexibla som vi är. Se oss istället som "jobb-mäklare". De som jobbar hos oss får ständigt erbjudanden om att ta anställning hos kundföretagen. Ofta väljer våra konsulter att tacka nej för att se vad som väntar runt hörnet när det gäller nya uppdrag. Till sist hittar man sitt drömjobb eller drömföretag och då lämnar man anställningen hos oss många erfarenheter rikare. Under tiden som konsult har man jobbat på företag med konstant anställningsstopp och som aldrig syns med platsannonser. Vi förmedlar uppdrag hos de mest attraktiva arbetsgivarna i Sverige som det på annat sätt inte skulle gå att komma in på. Så visst finns det fördelar med att vara anställd i vår bransch, men som sagt, alla ska inte vara det och man kanske inte bör stanna hela arbetslivet.

**Finns det något som utmärker de personer som befinner sig inom bemanningsbranschen, när det gäller personlighet eller personlig bakgrund, jämfört med arbetstagare inom andra branscher?**

Ja, som sagt måste generalisterna vara "konsulter" med egenskaper för en konsultativ roll och uppskatta förutsättningarna i rollen. När det gäller specialistkonsulterna så är det som sagt väldigt lite som skiljer dem från direktanställda. De är lika olika i bakgrund och personlighet som vem som helst. För dem gäller matchning mot uppdragets krav och kulturen på arbetsplatsen istället. Många är inte "konsulter" egentligen, utan en del av arbetsgruppen. Enda skillnaden är att de får sin lön från Adecco och ofta får de dubbla julbord och sommarfester, både med kundföretaget och med oss.

5.9.2. Intervju, Kent Ackholt, ombudsman, Landsorganisationen (LO) i Sverige

**Innan vi börjar intervjun skulle jag vilja få svar på några faktafrågor. Har bemanningsavtalen förändrats mycket gällande reglerna om lön sedan år 2001? När infördes exempelvis regeln om GFL?**

Den regeln infördes år 2000 eller år 2001 och vid samma tidpunkt tror jag regeln om garantilön infördes.

**GFL ska ju sättas med hänsyn till "jämförbar grupp". Om en person till exempel varit utlyrd av Proffice i ett halvår för att utföra en viss typ av arbetsuppgifter och sedan hyrs ut ett halvår till ett annat företag för att utföra samma typ av arbetsuppgifter, är den jämförbara gruppen arbetstagarna med sex månaders erfarenhet på området?**

Erfarenhet spelar ingen roll i sammanhanget, utan hänsyn tas endast till typen arbetsuppgifter du utför. Hyrs du till exempel ut som svetsare ska du ha den genomsnittslön som svetsarna vid det inhyrande företaget har, oavsett hur länge de har jobbat som svetsare. Men vi är ju inte överens med motparten om vad en jämförbar grupp egentligen är. Konsekvensen av den här regeln är ju att det kan komma in en bemanningsanställd tonåring med noll års erfarenhet på ett företag och tjäna mer än en direktanställd med lite mer erfarenhet på området i fråga. GFL driver ju upp lönenivån på det sättet.

**Grunden till denna studie är att man har observerat att anställda av bemanningsföretag generellt sätt tjänar mindre än direktanställda i företag. Vad tror du att det beror på?**

Jag tycker inte det borde existera en löneskillnad på LO-sidan, tack vare GFL. På LO-sidan är inte gapet mellan de som tjänar mest och de som tjänar minst, inom en viss bransch, lika stort som på tjänstemannasidan. På tjänstemannasidan sätts ju i och för sig lönerna individuellt. Om GFL gällde även på tjänstemannasidan skulle ju annars en bemanningsanställd som hyrs ut som ekonomichef ena månaden tjäna 50000 kronor och nästa månad tjäna 25000 kronor då den hyrs ut som ekonomiassistent, för att det inte råkade finnas ett matchande uppdrag just då. Det individuella lönesystemet infördes ju just för att förhindra att man skulle kunna göra så. Men en direktanställd person pendlar ju inte mellan typen av arbetsuppgifter på samma sätt som en bemanningsanställd. Det faktum att det förekommer en hel del kortare visstidsanställningar skulle också kunna påverka, men det känns lite långsökt.

**Forskning har visat att det är vanligare att vara deltidsanställd om man är anställd av ett bemanningsföretag, än om man är direktanställd i ett företag. Varför tror du? Inom vilka branscher och yrkessektorer är det vanligast?**

Det måste i så fall vara ett tjänstemannaproblem, för på LO-sidan existerar knappt några deltidstjänster.

**Händer det att man registrerar personer som till exempel studerande för att kunna anställa den på deltid?**

Det är ju väldigt lätt att få någon att se ut som student om man så vill, eftersom ett studerandeintyg är allt som krävs. Man kan ju ta vilken kurs som helst för att få ett sådant intyg. Men jag tycker mig se



att det där börjar stävjas upp nu faktiskt. Det är klart att sådant fusk kanske förekommer, men det borde inte vara så vanligt. Och min uppfattning är att alla vill jobba heltid, eftersom det är det enda sättet att försörja sig idag.

**Studenter är ju överrepresenterade i bemanningsbranschen. Kan det vara orsaken till att deltid är vanligare i bemanningsbranschen än inom andra branscher?**

Ja, för studenter fungerar det ju jättebra att jobba deltid eftersom de ofta har flexibla scheman och kan jobba lite när de har det lugnare i skolan. Då är det ju en jättebra lösning för både arbetstagaren och företagen. Det är ju när det fuskas som det inte fungerar bra.

**Händer det att bemanningsanställda är under- eller överkvalificerade sina arbetsuppgifter?**

Överkvalificerade ja, men inte underkvalificerade. Man tar ju helt enkelt ett jobb för att man måste försörja sig och ibland matchar inte jobbet ens utbildningsbakgrund perfekt. Jag vet dock inte hur vanligt det är och det är viktigt att poängtera att bemanningsföretagen är väldigt bra på att matcha sina konsulter med kundföretagens uppdrag. Det är ju deras jobb.

**Så det faktum att man ambulerar och kanske hoppar mellan olika typer av arbetsuppgifter leder till att man ibland är lite överkvalificerad det jobb man utför?**

Ja, precis. Bemanningsföretagen är ju noga med att inte ha folk som sitter på bänken utan man vill få ut folk på uppdrag.

**Utrikes födda är överrepresenterade i bemanningsbranschen generellt sätt. Har ni observerat att de tvingas ta arbete under deras utbildningsnivå?**

Jag har ingen aning faktiskt. Men vi har inga fakta som tyder på att det skulle vara så, även om det såklart skulle kunna vara fallet. Jag vet inte om det är en klyscha att professorer och läkare kör taxi i Malmö. Det kanske förekommer, men jag tror inte att det är så vanligt. Jag tror mer det handlar om att en anställning i ett bemanningsföretag fungerar som en väg in på arbetsmarknaden.

**Har längden på inhyrningsperioderna blivit längre eller kortare under de senaste tio åren?**

Både och tror jag. Jag tror dels att långa och nästan permanenta inhyrningar blivit vanligare, speciellt under högkonjunkturer, men samtidigt kan ju uppdragen vara väldigt korta under lågkonjunkturer. När vi pratar med bemanningsföretagen menar de på att de har både korta och långa uppdrag. Jag tror inte man kan urskilja någon direkt trend när det gäller det, utan inhyrningsperiodernas längd är nog mer beroende av konjunkturen.

**Vilka löner regler ska gälla om en person är anställd av ett bemanningsföretag som jobbar på entreprenad? Tror du att den anställda då hamnar i ett sämre löneläge, jämfört med om arbetstagaren bara hyrs ut och bemanningsavtalet och GFL ska tillämpas?**

När bemanningsföretag arbetar på entreprenad ska det avtal appliceras som gäller för den bransch som entreprenaden sker inom. Så till exempel om ett bemanningsföretag inom industribranschen arbetar på entreprenad ska IF Metalls "Teknikavtal" appliceras. När det handlar om bemanning har kunden arbetsledningsansvaret, men så är det ju inte när handlar om entreprenader. Det är lätt att se skillnaden i teorin, men det är en gråzon i praktiken.

**Jag har hört från IF Metall att bemanningsföretag som också sysslar med entreprenadverksamhet ibland har dubbla avtal, dels bemanningsavtalet och dels Teknikavtalet. Anledningen är att man ibland vill uppträda som entreprenadbolag och på det sättet kringgå GFL och andra bestämmelser i bemanningsavtalet som man anser är mer förmånliga för arbetstagarna.**

Jag vet inte om det borde leda till lönedumpning om då Teknikavtalet tillämpas när bemanningsföretagen jobbar på entreprenad. Så borde det väl inte bli.

**Har det blivit vanligare att bemanningsföretag också sysslar med entreprenadverksamhet?**

Det törs jag inte säga något om. Det har nog alltid varit vanligt. Det finns ju också något som kallas totalbemanning. Man hyr då alltså ut arbetstagarna, så det handlar inte om entreprenad, men det finns ingen jämförbar grupp av arbetstagare i det inhyrande företaget vilket gör det svårt att fastställa genomsnittslönen för den inhyrde. Man får då istället sätta lönen i enlighet med genomsnittet för jämförbara arbetstagare på annan ort.

### 5.9.3. Intervju, Johnny Håkansson, ombudsman, Unionen

#### **Är det vanligt med deltidanställningar på tjänstemannasidan?**

Nej, det är inte speciellt vanligt. Vi har en tradition av att tjänstemän ska vara heltidsanställda och det är de oftast också. Det är klart att deltidstjänster förekommer, men det är en marginell förekomst inom åtminstone de branscher som jag har hand om, det vill säga tjänsteföretag på Almega och Bemanningsavtalet. Tjänsteföretag är ett hopkok av olika företag där man återfinner exempelvis SOS Alarm, Anticimex och resebyråer. Inom andra branscher såsom Handels, om vi pratar om exempelvis butikschefer, kan jag tänka mig att det förekommer mer deltid. Sedan kan ju också folk gå ned till deltid på eget initiativ, men fortfarande ha en heltidsanställning i botten.

**Bakgrunden till min fråga är att man statistiskt observerat att bemanningsanställda oftare är deltidanställda än direktanställda. Frågan är inom vilka branscher och yrkeskategorier deltid är vanligare. De fackförbund jag har intervjuat på LO-sidan menar att det närmast aldrig förekommer inom deras branscher, eftersom LO:s Bemanningsavtal begränsar möjligheten att anställa på deltid.**

Och det är inte min uppfattning att det är vanligt med deltid bland tjänstemän heller. Det är viktigt att komma ihåg att vårt tjänstemannaavtal inte appliceras bara på ambulerande tjänstemän, utan på alla anställda tjänstemän inom bemanningsföretagen. LO:s Bemanningsavtal är ju konstruerat på ett helt annat sätt. I vårt avtal ingår också stationära tjänstemän, då du exempelvis jobbar som kontorist på Manpower, och även entreprenadtjänstemän som jobbar på outsourcade enheter. Men den huvudsakliga gruppen, ungefär 80 till 90 procent av alla tjänstemän inom avtalsområdet, är just ambulerande och de är traditionellt sett anställda på heltid. Så jag vet inte varför det ser ut som det gör i statistiken. Man får nog granska siffrorna lite noggrannare.

**Bakgrunden till föregående fråga är att man statistiskt observerat att bemanningsanställda generellt sett tjänar mindre än direktanställda i företag. En tes är att bemanningsanställda i högre grad är deltidanställda och därmed tilldelas mindre kvalificerade arbetsuppgifter, vilket resulterar i ett lägre löneläge. Men då verkar det alltså inte bero på det.**

Nej, jag tror inte att det beror på det. Däremot kan de inhyrda tjänstemännen ha ett sämre löneläge än personalen på det inhyrande företaget. Det är klart, den problematiken finns ju.

#### **Vad tror du att det beror på?**

Jag tror att man som direktanställd tjänsteman har en bättre löneutveckling. Men inhyrda tillhör ju också oftast ett annat avtalsområde än direktanställd personal. Är du direktanställd på exempelvis Ericsson går du på ett annat avtal än de inhyrda och just inom industrin har man nog en tradition av ett högre löneläge. Som bemanningsanställd finns det ingen regel om "lika behandling" gällande lönedelen, det vill säga att inhyrd och direktanställd personal ska tjäna lika mycket, även om man hävdar att man eftersträvar det. Våra bemanningsanställda tjänstemän frågar ofta mig varför de får en sämre lön än de direktanställda på kundföretaget som utför samma typ av arbetsuppgifter. Då får jag förklara för dem att de går på ett annat avtal. De går på ett avtal där deras lön beror på deras kvalifikationer, hur lätt det är att hyra ut dem och vilken kompetens de har och ibland resulterar det i ett lägre löneläge jämfört med den direktanställda personalen.

**Betyder det att bemanningsanställda generellt sett har lägre kvalifikationer än direktanställda, eller vad beror deras lägre löneläge på?**

Inte sämre, men kanske annorlunda kvalifikationer. Och vi har inte generellt sett lyckats få upp löneläget för gruppen inhyrda, även om det är svårt att säga något väldigt generellt om det. Uthyrda inom IT har ju för det mesta ett riktigt bra löneläge. Däremot har det varit svårt att få upp lönen för bemanningsanställda tjänstemän som hyrs ut som exempelvis löneadministratörer, ekonomiassistenter eller växeltelefonister. Och det finns ju som sagt ingen "lika-behandlings-princip" som säger att du ska få samma lön som den direktanställda personalen, som på LO-sidan. Så hyrs du ut som löneadministratör på ett större företag och sitter bredvid en direktanställd löneadministratör som jobbat där i trettio år kan du säkert tjäna några tusenlappar mindre i månaden. Det kan ju bero på olika faktorer, exempelvis att ambulerande är fel lönesatta redan från start. Man kanske inte riktigt tar hänsyn till de inhyrdas kvalifikationer när ingångslönen sätts.

**Nej, man har ju jämfört personer med samma utbildningsbakgrund och andra personliga egenskaper när man har observerat det sämre löneläget för bemanningsanställda. Och frågan är om man i högre grad är överkvalificerad som ambulerande? Man kanske tar ett mer tillfälligt och lite enklare jobb i bemanningsbranschen, för att man inte får jobb i linje med sina kvalifikationer på vanlig väg?**

Så skulle det kunna vara, även om det som sagt är en väldigt disparat grupp vi talar om vilket gör det svårt att generalisera. Å ena sidan finns det nog personer som väljer att vara ambulerande eftersom de trivs med att se olika typer av företag. Då måste man också bejaka att personens kompetens och kvalifikationer har ökat under den förra inhyrningsperioden. Sedan finns det personer som har varit inhyrda till samma företag sedan 1993 när bemanningsbranschen avreglerades, även om det är mindre vanligt. Och den gruppen har säkert mer gemensamt med det inhyrande företaget än med sin arbetsgivare. Slutligen finns det säkert personer, som du också säger, som ser det som något tillfälligt att arbeta som ambulerande konsult. Så det är svårt att generalisera, men så skulle det kunna vara.

**Det vanligaste kanske ändå inte är att man hyrs ut till samma företag i tjugo år, utan att man hyrs ut under några månader till ett och samma företag för att sedan hyras ut till ett annat. Kan det faktum att man ambulerar leda till att man ibland är något överkvalificerad och ibland också något underkvalificerad för att det ibland inte finns uppdrag som exakt matchar? Att detta åtminstone varierar mer än vad det gör för en direktanställd arbetstagare?**

Javisst, och där har vi ju ett problem när det gäller kompetensutvecklingen för inhyrd personal. Vi har tagit upp med vår motpart vem som egentligen bör stå för den. Det fungerar inte så som vissa bemanningsföretag hävdar, att de uthyrda får kompetensutveckling när de är ute på uppdrag. Då frånsäger man sig ju ansvaret som arbetsgivare. Samtidigt gillar ju inte kundföretagen när man lyfter bort deras inhyrda personal för att de ska ägna sig åt kompetensutveckling under några veckor, vilket ju är förståeligt. Och det finns inget ansvar från kundföretagets sida att kompetensutveckla den inhyrda personalen, även om det säkerligen sker ibland. Det finns ju ett kompetensutvecklingsavtal i vårt tjänstemannaavtal, men ansvarsfördelningen borde vara tydligare. Det är klart att detta hänger ihop med löneutvecklingen för gruppen ambulerande tjänstemän, även om detta naturligtvis skiljer sig mellan olika bemanningsföretag.

**Utrikes födda är generellt sätt överrepresenterade i bemanningsbranschen. Inom vilka branscher och yrkeskategorier tror du att de framför allt finns? Utför de arbetsuppgifter i linje med sin utbildningsnivå?**

Det där är en jättesvår fråga. Vi har ju inte kommit så långt med validering av utländsk kompetens i Sverige, en diskussion som funnits i tjugo års tid. Det har tagits vissa initiativ till att bättre kunna validera utländsk kompetens från myndigheternas och statsmakternas håll, men det har ju oftast fallit platt.

**För det finns ju lite av en myt av att välutbildade utrikes födda får köra taxi när de kommer till Sverige. Eller rättare sagt, hur mycket av en myt är det egentligen? Och är överkvalificerade utrikes födda något som förekommer mer inom bemanningsbranschen än inom andra branscher?**

Det vågar inte jag svara på, just för att det är mycket mytbildning kring det här. Det skulle egentligen behöva göras ett mer djupgående projekt för att kunna svara på de här frågorna. Men det finns ju delar av arbetsmarknaden som skriker efter den kompetens som utrikes födda har och som vi kanske saknar inom landet. Då är frågan om det handlar om dålig matchning mellan deras kvalifikationer och de jobb som faktiskt finns, eller om det handlar om diskriminering. För att kunna svara på det krävs nog att man gör en ordentlig genomgång av den frågan specifikt. Jag tror nog att utrikes födda har större representation inom LO:s branscher, även om det också förekommer på tjänstemannasidan. Inte för att det handlar om okvalificerat arbete inom LO:s branscher, för jag tycker egentligen inte att det finns några okvalificerade jobb. Jag vet dock inte om jag tycker mig se någon trend av att ambulering utrikes födda skulle vara mer överkvalificerade än andra grupper. Det skulle i så fall kunna gälla även för inrikes födda i bemanningsbranschen.

**Hyrs man idag ut längre eller kortare tidsperioder än för tio år sedan, eller så långt bak i tiden du kan jämföra?**

Det har nog blivit något kortare inhyrningsperioder, dels på grund av den ekonomiska krisen och dels för att kundföretagen idag nog är lite mer försiktiga med att skriva långa kontrakt. När finanskrisen slog till år 2008 till 2009 var det i första hand den inhyrda personalen som drabbades och det var samma sak under krisen år 2003 till 2004. Men det finns naturligtvis också de som hyrs ut på väldigt långa uppdrag. Handlar det om outsourcing av en hel växel kanske det handlar om lite längre uppdrag och även uthyrda inom IT sitter nog ganska trygga.

**Hur tror du att det faktum att man ambulerar påverkar de bemanningsanställdas produktivitet? Också mot bakgrund av att det möjligen gått mot lite kortare uppdrag, hur påverkar det de ambulerandes produktivitet, och därmed löner?**

Väljer man att vara i bemanningsbranschen för att man tycker det är roligt att ambuleras och att se olika typer av företag är det ju alldeles utmärkt. Men det kan ju lika gärna gå åt andra hållet. Det kan exempelvis plötsligt bli längre restider till arbetsplatsen och därmed svårare att hämta och lämna på dagis, och sådana saker. Så det är inte alltid jättesmidigt att ambuleras.

**Tror du det har blivit vanligare under de senaste tio åren att bemanningsföretag också sysslar med entreprenadverksamhet? Och hur har det i så fall påverkat de bemanningsanställdas löner?**

Det ligger nog ganska stadigt. Jag skulle tro att det ligger på ungefär samma nivå som tidigare. Det som möjligen har ökat är att man outsourcar sin verksamhet till utländska aktörer, att man exempelvis lägger ut verksamheten i ett callcenter eller ett kundtjänstföretag till ett företag i Indien. Men jag kan inte säga mer generellt huruvida bemanningsföretagens entreprenadverksamhet har ökat eller minskat. Bemanningsbranschen är ju inte en "vilda-västern-bransch" som det kanske var i början av nittioalet och som man ibland vill påskina, utan idag är 90 procent av alla bemanningsföretag auktoriserade och är därmed bundna av kollektivavtal. Har de inte denna auktorisation har de också svårt att ta hem anbuden när olika jobb läggs ut på entreprenad.

**Så sammanfattningsvis tror du att det lägre löneläget för bemanningsanställda beror på tjänstemannaavtalets lönekonstruktion och att den gör det svårt att få upp lönerna för ambulerande tjänstemän?**

Ja, vi har ju lägsta löner i avtalet och det är svårt att pressa upp dem.

**Men varför?**

På LO-sidan får du ju den lön du "ska ha" i branschen i fråga i och med det "genomsnittliga förtjänstläget", men så fungerar det ju inte på tjänstemannasidan. Vi har en tradition av individuell och differentierad lönesättning. Du är alltså anställd av ett bemanningsföretag, omfattas av tjänstemännens kollektivavtal och ska därmed ha en lön enligt din individuella kompetens som inte får gå under en viss lägsta nivå. Och det är väl där det brister, att man går in ganska lågt och sedan är det en alltför långsam löneutveckling. Man kanske exempelvis inte observerar de ambulerandes ökande kompetens ordentligt och man kanske inte heller får tillräckligt med kompetensutveckling.

**Cecilia Tazewell som jag intervjuade på Jusek sa ungefär samma sak, dels att man ibland är något överkvalificerad som ambulerande tjänsteman och dels att man går in med lite för låga löner eftersom arbetsgivaren istället arbetar med så kallade "uppdragstillägg" under specifika uppdrag.**

Ja, precis. Och det är också viktigt att man skiljer mellan personer som är ute på uppdrag och inte när man jämför lönerna mellan bemannings- och direktanställda.

**Ja, och det har man gjort.**

Vad bra, för det är ju inte en provision de ambulerande har utöver garantilönen utan det är en prestationslön. Du har en viss personlig lön, exempelvis 18000 kronor i månaden, vilket kanske är den lön som står i anställningsbeviset. Men 18000 kronor är ju en "fiktiv" lön, eftersom den är baserad på en hundraprocentig sysselsättningsgrad. Den lönen kommer ju aldrig att betalas ut, eftersom konsulten kanske inte hyrs ut under anställningsperiodens första månader. Då får han istället bara 80 procent av lönen, motsvarande 133 arbetade timmar under en månad, eller 90 procent av lönen, motsvarande 150 arbetade timmar under månad. Och det är 80 eller 90 procent av 18000 kronor som definieras som månadslönen i sammanhanget. En garantilön på 80 procent av 18000 kronor i månaden blir 14400 kronor, vilket motsvarar en timlön på cirka 108 kronor. Får konsulten, som varit anställd kortare tid än arton månader, efter ett par månader ett uppdrag tjänar han alltså 14400 kronor i garantilön plus en prestationslön på  $1,08 * 108$  kronor. Det finns då 34 timmar kvar att arbeta innan man är uppe i 167 arbetade timmar, vilket motsvarar heltid. Blir man uthyrd alla 167 timmar under en månad får man en *faktisk* månadslön på 18376 kronor i månaden. Men det är klart, rapporterar man då in 14400 kronor som personens månadslön så blir det

missvisande i statistiken. Man måste då ta hänsyn till att det endast är 80 procent av den ambulerandes personliga lön och den faktiska lönen kanske blir ännu högre. Man måste därför vara väldigt försiktigt med hur man ställer frågor kring lönestatistik, eftersom alla annars tolkar saker och ting olika. Till slut vet man inte vad siffrorna betyder.

Jag skulle naturligtvis vilja se en annorlunda lönekonstruktion i tjänstemannaavtalet och det har vi också fört fram i avtalsförhandlingarna. Jag kan inte begripa att man får 80 procent av ens faktiska lön, även om man är heltidsanställd och hela tiden står till arbetsgivarens förfogande. I dagsläget står den anställda kostnaden för flexibiliteten i sammanhanget, inte arbetsgivaren. När det inte finns några uppdrag att erbjuda slår det enbart på den anställdes egen lön. Vi skulle istället vilja se att alla har raka månadslöner. Det är inte den anställdes problem om det inte finns några uppdrag att erbjuda.

**Jag ska tillägga att år 2001 fanns det alltså inte några indikationer på ett lönegap mellan bemannings- och direktanställda, men år 2008 låg hade bemanningsanställda 16 till 18 procent lägre löner än direktanställda. Deras löner började halka efter ungefär år 2005.**

Okej, och då ska det sägas att tjänstemannaavtalet ändrades till sin nuvarande form år 2004 och det kan mycket väl ha bidragit till det försämrade löneläget för bemanningsanställda. Jag skulle naturligtvis vilja se en annorlunda lönekonstruktion i tjänstemannaavtalet och det har vi också fört fram i avtalsförhandlingarna. Jag kan inte begripa att man får 80 procent av ens faktiska lön, även om man är heltidsanställd och hela tiden står till arbetsgivarens förfogande. I dagsläget står den anställda kostnaden för flexibiliteten i sammanhanget, inte arbetsgivaren. När det inte finns några uppdrag att erbjuda slår det enbart på den anställdes egen lön. Vi skulle istället vilja se att alla har raka månadslöner. Det är inte den anställdes problem om det inte finns några uppdrag att erbjuda.

#### 5.9.4. Intervju, Henrik Bäckström, förbundsdirektör, Bemanningsföretagen Almega

Min första fråga innan jag börjar besvara dina frågor är var siffrorna 16 till 18 procent lägre löner för bemanningsanställda egentligen kommer ifrån. I artikeln i Civilekonomen från 2011 hävdas det ju att löneskillnaderna mellan bemannings- och direktanställda ju är ganska små, efter att man har korrigerat för exempelvis ålder. Eskil Wadensjö är ju också själv intervjuad i denna artikel.<sup>94</sup> Denna bild bekräftas ju också i Anderssons Joonas och Wadensjös Working Paper "Bemanningsbranschen 1998 – 2005 – En bransch i förändring?" Så frågan är om detta är observerat i någon ny studie med ny data.

**Siffrorna är tagna från studien "A price for flexibility" vilken publicerades år 2012, men den period som studerats är år 2001 till år 2008, eftersom löneuppgifter endast finns fram till dess. Men denna artikel har jag ärligt talat inte läst.**

**Enligt Wadensjö och Andersson Joonas är det vanligare med deltidsanställningar inom bemanningsbranschen än inom andra branscher. Har det blivit vanligare med deltidsanställningar inom bemanningsbranschen sedan år 2001? Inom vilka branscher och yrkeskategorier? Varför tror du?**

Vi har också granskat andelen deltidsanställda på svensk arbetsmarknad, uppdelade efter huruvida de är anställda av kommunen, staten, landstingen och näringslivet i stort. Enligt Svenskt Näringslivs lönestatistik från år 2008 var andelen deltidsanställda inom kommunen 30 procent, en ganska hög siffra som kan förklaras av att det finns många kvinnor anställda inom kommunen. Andelen deltidsanställda inom statliga yrken låg kring åtta procent, medan 20 procent av anställda inom landstinget var deltidsanställda. Även inom landstinget är ju många av de anställda kvinnor. Inom näringslivet i stort var ungefär 15 procent deltidsanställda, medan denna andel låg på fyra procent inom bemanningsbranschen. Så att det skulle vara en högre andel deltidsanställda håller jag nog inte med om. Och jag skulle heller inte säga att det har blivit vanligare. Det är ju svårt att anställda på deltid i bemanningsbranschen, på grund av begränsningarna i de två kollektivavtal som finns. Men även om det inte skulle vara reglerat i kollektivavtalen så är det ju inte intressant att ha deltidsanställda för bemanningsföretagen. De vill ju anställa på 150 procent om det skulle vara möjligt. Så det finns nog en viktig metoddiskussion bakom detta. En stor andel av de bemanningsanställda är ju unga, som har annan huvudsaklig sysselsättning och som har återkommande kortare visstidsanställningar. Men det finns ju ingen bransch som är så reglerad när det gäller att anställa på visstid och deltid som i just bemanningsbranschen.

**Precis, och frågan är hur den typen av anställningsform behandlas i statistiken?**

Exakt, det är en väldigt intressant fråga. I statistiken skulle detta möjligen kunna tolkas som en typ av deltidstjänst, även om det inte behöver vara det enligt konstens alla regler.

En annan relaterad fråga är hur lönekonstruktionen i de olika bemanningsavtalen ser ut. På tjänstemannasidan har man en så kallad "rak månadslön" som stationär tjänsteman. De ambuleringe tjänstemännen har dock prestationslöner som ju betyder att man har en viss garantilön på 133 arbetade timmar per månad eller 150 arbetade timmar per månad, beroende på om du varit

---

<sup>94</sup> Bäckström refererar till artikeln "En låglönebransch?", vilken finns tillgänglig på <http://www.civilekonomen.se/artikel/en-laglonebransch>



anställd i mer eller mindre än arton månader, vilken beräknas enligt din personliga månadslön. Sedan tillkommer ett påslag på timlönen på åtta procent, eller på 16 procent om du varit anställd i mer än arton månader. Och frågan är vad företagen rapporterar in till Svenskt Näringsliv, av vilka SCB sedan köper statistiken. Första frågan som arbetstagarna får svara på i formulären är huruvida de har timlön, veckolön eller månadslön, och dessa kategorier passar egentligen inte lönekonstruktionen i tjänstemannaavtalet överhuvudtaget. Så vi har frågat Svenskt Näringsliv om de kan omformulera sina frågor i de formulär som sedan fungerar som underlag för lönestatistiken.

På LO-sidan finns det ju sedan något som heter "genomsnittligt förtjänstläge", vilket innebär att du har samma lön som arbetstagarna vid det inhyrande företaget med samma arbetsuppgifter. Detta innebär ju att en artonåring som blir uthyrd till ett företag där genomsnittsåldern är 56 år får en högre lön än vad ungdomsnivån skulle ge. Är du riktigt smart som ung ser du därmed till att bli uthyrd till ett företag där snittåldern är hög. GFL:s uppdrivning av löneläget borde ju få genomslag i statistiken, men anledningen till varför det inte får det är att man också tar garantilönen med i beräkningen, vilken ju utgår när man inte jobbar. Garantilönen ligger på 90 procent av GFL under den senaste tremånadersperioden. Sedan har du också en personlig lön, som är en "nedre spärr" för hur låg din lön får bli. Men det som företagen har rapporterat in är vad exempelvis en lagerarbetare har för personlig lön, och det är ju kollektivavtalets lägsta nivå. De inrapporterade lönerna blir ju med andra ord, både på LO-sidan och på tjänstemannasidan, ganska missvisande. Skulle siffrorna 16 till 18 procent lägre löner för bemanningsanställda stämma skulle de ju tyda på grova kollektivavtalsbrott. Facken skulle ha upptäckt det för längesedan och vi hade säkerligen haft flera fall i Arbetsdomstolen. Hittills har vi inte haft ett enda fall i AD.

**Men Wadensjö och Andersson Joona hävdar att de bemanningsanställdas löner i studien "A price for flexibility" är baserade på vad de har tjänat under faktiskt utförda uppdrag och att garantilönen med andra ord inte har tagit med i beräkningen.**

Nej, men så är det inte. Det kan de inte veta, eftersom de bara har siffror från SCB. Och på de frågeformulären som jag nämnde finns det inte ens utrymme att göra en sådan skillnad för arbetstagarna. De blanketter och anvisningar som finns idag är ju baserade på de löne- och anställningsformer som gällde mer förr. Arbetslivet har ju förändrats otroligt mycket under de senaste decennierna. Många fler arbetar exempelvis som konsulter idag. Så inte ens med bästa vilja kan man i dagsläget rapportera in korrekta löner. Detta är något vi just nu håller på att omstrukturera inom det så kallade LISA-projektet. Men det dröjer fram till oktober år 2013 innan korrekta löneuppgifter faktiskt kommer att synas i statistiken. Vi har ju ett intresse av att detta blir rätt, eftersom vi i kollektivavtalsförhandlingarna vill visa på att man som bemanningsanställd får avtalsenliga löner.

Så felrapportering har ju absolut bidragit till att det ser ut som att bemanningsanställda tjänar så pass mycket mindre än direktanställda. Den personliga lönen är ju bara en nedre spärr för hur låg lönen får bli, men det vanligaste är ju att man är utbokad på uppdrag hela tiden, då GFL alltså utgår, och då kommer man i slutändan att få en högre månadslön än vad den personliga lönen anger. Det är samma sak på tjänstemannasidan. Du kommer ganska snabbt upp i 133 arbetade timmar på en månad, vilket gör att lönepåslaget träder in och gör att du oftast får en högre lön än vad som är angivet på anställningsblanketten.

**Häromdagen intervjuade jag Johnny Håkansson, ombudsman på Unionen, och han hävdade ändå att ambulerande tjänstemän tjänar lite mindre än direktanställda tjänstemän. Hur bemöter du det?**

Jag skulle säga att det förekommer i vissa fall på tjänstemannasidan, ja. Men både bemanningsanställda och direktanställda tjänstemän löneförhandlar ju på samma sätt. Och är du duktig så hamnar du på en högre lönenivå. Så två individer med samma jobb kan ju få otroligt olika löner. Så ser det ju inte ut på arbetarsidan, eftersom GFL gäller. Där ska ju två individer med samma arbetsuppgifter få exakt samma lön.

Att bemanningsanställda tjänstemän skulle ha lägre löner rent generellt är ju bara ren spekulation. Och man måste också komma ihåg att ekonomer inom den privata sektorn oftast tjänar mer än ekonomer inom den kommunala sektorn. Så lönespridningen för ekonomer är ju enorm, och frågan är om lönen beror på vilken typ av arbetsgivare de har, din utbildningsnivå, var du utför ditt jobb, vilket kontaktnät du har, eller din specifika kompetens? Eller med andra ord, är det professor Wadensjö som har rätt när han i artikeln i Civilekonomen menar på att löneskillnaderna mellan bemannings- och direktanställda inte är så stora efter att man korrigerat för ett antal faktorer, eller är det Johnny Håkansson? Man ska ju också komma ihåg att fackens uppgift är ju att maximera lönerna för deras anställda, medan vi som arbetsgivarorganisation har ett motsatt intresse, nämligen att minimera kostnaderna.

**Ja, det är ju ett faktum jag aldrig kan komma runt i mina intervjuer. Jag intervjuade även Kent Ackholt, ombudsman vid LO, och han menade att på tjänstemannasidan kan en ambulerande ekonom bli uthyrd som ekonomichef ena månaden och ekonomiassistent den andra månaden och att man därför kan få en rejäl lönesänkning från månad till månad. Inom LO:s branscher finns det inte samma spridning på typen av arbetsuppgifter inom ett och samma yrke.**

Men så fungerar det inte i praktiken. Och i teorin skulle man ju kunna få en lönesänkning som ambulerande konsult även inom LO:s branscher, om man som arbetsgivare bestämmer sig för att skicka en metallarbetare till en förskola. Men det gör man ju inte, för de på förskolan skulle säga nej på grund av bristande kvalifikationer. Och kunden skulle också säga nej om konsulten skulle vara överkvalificerad, de skulle vägra betala för det. Men i teorin skulle vi ju vilja att alla konsulter skulle kunna jobba med allt.

**Utrikes födda är ju överrepresenterade i bemanningsbranschen. Får denna grupp jobb i linje med sin utbildningsnivå? Man kanske exempelvis har en högre utbildning från hemlandet, men har svårt att få ett jobb som matchar på grund av bristande svensk-kunskaper?**

Jag skulle säga att de flesta absolut har jobb i linje med sin utbildningsnivå. Det är ju därför många av dem också söker sig till bemanningsbranschen, annars kan man ju lika gärna söka sig till städbranschen, jobb i tunnelbanan eller andra enklare jobb. Trettio procent av alla i bemanningsbranschen lämnar ju också branschen inom ett år, vilket tyder på att många använder den som en inkörsport. Man kanske gärna vill jobba på Handelsbanken och gör det under en via ett bemanningsföretag, eftersom de ofta fungerar som substitut för det sociala nätverk som ofta behövs för att få ett jobb. Man får då chansen att etablera kontakter på företaget, och i trettio procent av alla fall resulterar inhyrningen i en direktanställning. Bemanningsföretagen lever ju också på att det alltid finns nya uppdrag att erbjuda och skulle man hyra ut överkvalificerad personal är risken att

kundföretagen aldrig ringer igen. Så det förekommer säkert en viss överkvalificering bland utrikes födda, men inte specifikt inom bemanningsbranschen.

**Ett annat argument som yttrats i de intervjuer jag gjort är att det lägre löneläget för bemanningsanställda skulle bero på att det är tre parter som ska del av vinsten – konsulten, det inhyrande företaget och bemanningsföretaget, till skillnad från vid en reguljär anställning. Hur bemöter du det?**

Jag skulle säga att det är tvärtom, att det är bemanningsföretaget som tjänar mindre. Bemanningsföretagen har ju oftast oerhört små vinstmarginaler. Det är också därför som bemanningsföretagen har börjat rikta in sig mer på uthyrning av akademiker, tjänstemän och också på längre projekt, då deras vinstmarginaler också kan bli högre. Och längre och längre uppdrag är ju också en sak som facken har kritiserat. Man har ju menat på att kundföretag inte ska kunna hyra in personal för permanenta behov. Och då är frågan vad som är permanent och inte.

**Om vi återgår till inrapportering till SCB har det också framkommit i intervjuerna att det ofta är svårt att göra skillnad mellan bemanningsföretag och entreprenadbolag, och att en del företag försöker se ut som det ena eller det andra för att få kostnadsfördelar av det?**

Ja, om man är konspiratoriskt lagt kan man nog få det till det. Men bemanningsbranschen har nog gått lite från att handla om Nisse på Manpower till att handla mer om att bemanna hela enheter, både när det gäller kontorsjobb, IT, ekonomi, juridik och personalfrågor. Det förekommer också inom industrin där man ofta bemannar hela produktionslinor. Bemanningpersonalen står då också ofta för arbetsledningen. Och det är ju det som är den juridiska skillnaden mellan bemanning och entreprenad. Men i praktiken är det ju en väldigt diffus skillnad, det är i princip omöjligt att säga ute i verkligheten vad som är vad. I praktiken blir det vad det blir. Men idag har vi ju bemanningsföretag som driver hela lagerfunktioner åt kunder och inte bara hyr ut en enskild truckförare under två veckor.

**Så att bemanningsföretag även ägnar sig åt entreprenadverksamhet skulle du säga har blivit vanligare under det senaste decenniet?**

Det skulle jag säga, ja.

**Frågan är då vad det har för betydelse för de bemanningsanställdas löner. På LO-sidan är det ju då inte Bemanningsavtalet som gäller längre. Vad jag har hört hävdas i de intervjuer jag har gjort är att den konkurrens som uppstår när jobb läggs ut på entreprenad resulterar i en prispress nedåt i anbuden. Och när hela entreprenaden ska göras till ett så lågt pris som möjligt kommer också de anställdas löner att påverkas negativt.**

Men det gäller nog då även i andra sammanhang, också när det gäller personaluthyrning. Det har nog ingenting specifikt att göra med huruvida det är en entreprenad eller inte. Det finns ju även företag som sätter sig mellan bemanningsföretaget och kundföretaget och som fungerar som en mellanhand och jobbar på uppdrag av kunden. Då säger kunden att den vill ha sju ingenjörer och sex ekonomer till mellanhanden, vilken letar bland bemanningsföretagen efter den efterfrågade personalen. Och det kan ju resultera i en uthyrning lika väl som det kan resultera i en entreprenad, men när priset väl är satt spelar det ju ingen roll hur du organiserar dig. Vi är ibland lite besatta av huruvida en verksamhet täcks av kollektivavtal eller inte.

**Så du tror inte det har någon betydelse för de bemanningsanställdas löner, huruvida de jobbar på  
entreprenad eller inte?**

Nej, det tror jag överhuvudtaget inte.



The Stockholm University  
Linnaeus Center for  
Integration Studies (SULCIS)

SULCIS is a multi-disciplinary research center focusing on migration and integration funded by a Linnaeus Grant from the Swedish Research Council (VR). SULCIS consists of affiliated researchers at the Department of Criminology, the Department of Economics, the Department of Human Geography, the Department of Sociology and the Swedish Institute for Social Research (SOFI). For more information, see our website: [www.su.se/sulcis](http://www.su.se/sulcis)

### **SULCIS    Rapportserie**

- 2011:1    Andersson Joonas, Pernilla och Eskil Wadensjö,  
"Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandras  
arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i  
Sverige"
- 2012:1    Petersson, Stina, "Bemanningsföretagens roll i  
rekryteringen av utländsk arbetskraft. En del av det  
nordiska forskningsprojektet Labour migrants from  
Central and Eastern Europe in the Nordic countries:  
Patterns of migration, working conditions and  
recruitment practices"
- 2013:1    Petersson, Stina "Utstationerades arbetsförhållanden  
på svensk arbetsmarknad. En del av det nordiska  
forskningsprojektet Labour migrants from Central and  
Eastern Europe in the Nordic countries; Patterns of  
migration, working conditions and recruitment  
practices"
- 2013:2    Bemanningens anställdas anställningsvillkor på svensk  
arbetsmarknad. En del av det nordiska forsknings-  
projektet Labour migrants from Central and Eastern  
Europe in the Nordic countries; Patterns of  
migration, working conditions and recruitment  
practices"