



Slutrapport

Arbetsgrupp Partihandeln

Januari 2012

En sammanställning och analys av 21 företagsbesök, vilka genomförts inom ramen för uppdraget till den arbetsgrupp som Svensk Handel och Handelsanställdas förbund tillsatte vid avtalsförhandlingarna 2010 avseende partihandelsavtalets arbetsvillkor samt inhyring av bemanningsföretag.

**SVENSK
HANDEL**



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	5
2	Uppdrag	6
3	Företagsbesöken	7
3.1	Urvalet	7
3.2	Företag, ort och datum	7
4	Intervjuerna	8
4.1	Lokala avtal om arbetstid	8
4.2	Ordinarie arbetstid under dagtid	8
4.2.1	Dagarbetstid	8
4.2.2	Arbete och ersättningar på kvällar och nätter	8
4.2.3	Arbete och ersättningar under veckoslut	8
4.2.4	Arbete och ersättningar på aftnar och helger	9
4.2.5	Analys	9
4.3	Skiftarbete	9
4.3.1	Skiftformer	9
4.3.2	Arbetstidsförläggning	10
4.3.3	Arbetstidsförkortning	10
4.3.4	Analys	10
4.4	Allmänna frågor	11
4.4.1	Variationer i behovet av arbetstidsförläggning	11
4.4.2	Deltidsanställda	11
4.4.3	Komprimerad arbetstid	11
4.4.4	Genomsnittsberäkning	11
4.4.5	Förändring av arbetstidsbehovet	11
4.4.6	Arbetstidsreglernas funktion	11
4.4.7	Kan reglerna förbättras?	12
4.4.8	Löneformer	12
4.4.9	Analys	12
4.5	Inhyrning av bemanningsföretag	13
4.5.1	Omfattningen av visstidsanställda	13
4.5.2	Omfattningen av inhyrd personal	13
4.5.3	Lokala parternas diskussioner	14
4.5.4	Utvärdering av inhyrning av personal på företagen	14
4.5.5	Framtiden	15
4.5.6	Analys	15
5	Arbetsgruppens slutsatser	16
5.1	Arbetstidsreglernas tillämpning	16
5.2	Förekomsten av inhyrd arbetskraft	17
5.3	Övriga slutsatser	17
6	Bilaga	18
	Bilaga 1 dokument med intervjufrågor	18

1. Sammanfattning

Vid avtalsförhandlingarna 2010 kom Handelsanställdas förbund och Svensk Handel överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att kartlägga hur arbetstidsreglerna i partihandelsavtalet tillämpas i företagen samt för att belysa och analysera förekomsten av inhyrd arbetskraft. Arbetsgruppen har under våren 2011 besökt 21 företag av olika storlek och inom olika branscher.

En starkt övervägande del av de intervjuade företagen har lokala arbetstidsavtal, vilka ger möjlighet att förlägga arbetstid utanför den arbetstidsram¹ partihandelsavtalet ger möjlighet till för daggående² personal. Överenskomna ersättningar varierar, men i stor utsträckning verkar partihandelsavtalets regler om övertids- och skiftersättningar legat till grund för överenskommelserna. Drygt hälften av de tillfrågade företagen använder sig av någon form av skiftarbete. Främsta anledningarna till införande av skiftarbete verkar, enligt arbetsgruppens uppfattning, vara exempelvis centraliseringar av lagerverksamheter, förkortade ledtider eller när produktionen nått en sådan nivå att lokaliteterna och utrustningen inte räcker till för att täcka leveransbehoven. Det går inte av intervjuerna att se någon särskild bransch där skift är mer vanligt förekommande, men arbetsgruppens samlade erfarenhet är att skiftgång generellt förekommer i större utsträckning då produkterna är färskvaror.

Majoriteten av företag anger att behovet av arbetstimmar varierar under veckan. Det förekommer även variationer under dagen, månaden och året. För att parera dessa variationer i behov av arbetstimmar använder sig företagen av inhyrning av arbetskraft och visstidsanställningar. Andra förekommande lösningar av den ökade driften är exempelvis säsongsanpassad genomsnittsberäknad ordinarie arbetstid, mertid för deltidsanställda, övertid, omställning till skiftgång eller förskjutning av ordinarie arbetstid.

Kundernas krav på allt kortare ledtider gör att partihandelsföretagen i större utsträckning än tidigare behöver förlägga arbetstid på främst kvällar, men även på veckoslut. Några av företagen framför mot den bakgrunden önskemål om ett centralt avtal med flexibla möjligheter att förlägga arbetstid på veckans alla dagar.

Arbetsgruppen konstaterar att andelen visstidsanställda varierar mellan företagen. Det har inte kunnat utrönas att någon bransch har fler visstidsanställda än andra. En koppling kan emellertid ses mellan andelen visstidsanställda respektive inhyrda personer. De företag som anlitar bemanningsföretag i större omfattning har i regel färre visstidsanställda och vice versa. Kraven på kostnadseffektivitet gör att företagen ser ett behov av flexibilitet i bemanningen. Det är dock viktigt att komma ihåg att flexibiliteten i sig medför kostnader. Företagen har bland annat att väga den administrativa kostnaden för egen visstidsanställd personal mot det högre priset för inhyrd personal. I relativt stor omfattning verkar det högre priset för inhyrd personal föredragits av företagen.

¹ § 10 Mom 1, första stycket, partihandelsavtalet: Ordinarie arbetstid är, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och förlägges i regel måndag-fredag mellan kl 07.00 och 18.00 samt på lördag mellan kl 07.00 och 12.00.

² Begreppet "daggående" personal har vid intervjuerna och upprättande av rapporten används för att definiera personal som inte omfattas av skiftgång. Daggående personal kan arbeta såväl dag, som kväll och natt.

17 av 21 företag anger att de anlitar bemanningsföretag. Andelen inhyrd personal varierar mellan 2 % – 43 %. En genomsnittlig andel inhyrda anges vara cirka 19 %. Vissa företag använder sig av inhyrd personal som permanent del av arbetskraftsbehovet och andra mer som tillfällig lösning. Avsikten verkar vara att inhyrd personal ska utföra samma arbetsuppgifter som partihandelsföretagens egna anställda personal. Vid korta och temporära inhyrningar tenderar arbetsuppgifterna bli av mer enkel karaktär med kortare inläringstid, såsom manuell varuplockning.

Vid förhandling om anlitaandet av bemanningsföretag har diskussionen mellan de lokala parterna berört till exempel val av bemanningsföretag, omfattningen, krav på bemanningsföretaget samt transparens avseende dokumentation som exempelvis kundavtal, anställningsbevis för de inhyrda och rapportering av genomsnittligt förtjänstläge (GFL)³.

Arbetsgruppen konstaterar att företagen utvärderar inhyrningen i varierande omfattning, men att utvärderingen inte alltid görs i samråd med den lokala fackliga klubben. Där diskussioner har förts med den lokala klubben har dessa främst förts kring kostnader och omfattning. Förekomsten av inhyrning samt alternativa lösningar verkar dock inte ha diskuterats.

Av de som anlitar bemanningsföretag anger åtta att nuvarande omfattning kommer att bestå, åtta anger att de avser att minska omfattningen och endast ett säger sig vilja öka anlitaandet av bemanningsföretag.

2. Uppdrag

Arbetsgruppens uppdrag var att:

- kartlägga hur arbetstidsreglerna i partihandelsavtalet tillämpas i företagen
- belysa och analysera förekomsten av inhyrd arbetskraft
- genomföra arbetsplatsbesök på stora och små partihandelsföretag
- avlämna en skriftlig rapport hösten 2011

Syftet var att få:

- en gemensam bild av hur partihandelsavtalets arbetstidsregler fungerar i praktiken
- reell insikt i förekomsten av bemanningsföretag i branschen

Arbetsgruppen har bestått av Mikael Segel, Thomas Holm och Fredrik Ståhlberg från Handelsanställdas förbund samt Anna Wedin, Aimo Pekkala och Sven Grahn från Svensk Handel. Arbetet har utförts under perioden oktober 2010 – november 2011. Under våren 2011 genomfördes 21 företagsbesök.

³ Anställda i bemanningsföretag ska för tid de utför arbete hos kundföretag (s k utbokad tid) erhålla lön motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget (GFL) för jämförbara grupper hos kunden. Enligt bemanningsavtalet § 5 Mom 2 utgörs GFL av T+P där T är timlön/månadslön och P är prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision.

3. Företagsbesöken

Det var av stor betydelse för arbetsgruppen att få träffa representanter från arbetsgivare och arbetstagare med god inblick i drift och arbetstidsförläggning. Besöken bokades därför främst med driftschefer, personalchefer och den lokala fackliga företrädaren. Inför besöken skickade gruppen ett brev till företaget med förtydligande av syftet med besöken samt vilka frågor man skulle komma att fokusera på.

Sammantaget tog varje besök cirka två och en halv timmar och genomfördes i form av ett gemensamt möte vid vilket ett intervjudokument låg till grund för de frågor som ställdes. Besöken avslutades med en halvtimmes samtal i enrum mellan Svensk Handel och arbetsgivarrepresentanterna respektive Handelsanställdas förbund och den lokala fackklubben.

3.1 Urvalet

För att få en så heltäckande bild som möjligt besökte arbetsgruppen företag inom olika branscher, av olika storlekar och med geografisk spridning från Umeå i norr till Helsingborg i söder. Antal företag inom den del av partihandeln där Svensk Handel och Handelsanställdas förbund organiserar medlemmar uppgår till cirka 2500 med ungefär 22000 anställda. Antalet anställda inom avtalsområdet på de besökta arbetsplatserna angavs vara cirka 3100.

3.2 Företag, ort och datum

Fodercentralen i Västerbotten (foder)	Umeå	110127
Servera R&S AB (restaurang och storkök)	Umeå	110127
ICA Sverige AB (dagligvaror)	Helsingborg	110215
SABA Fukt och Grönt AB (frukt och grönsaker)	Helsingborg	110215
Lidl Sverige KB (dagligvaror)	Halmstad	110216
Retlog AB (grossist Biltema)	Halmstad	110216
Iduna AB (ur och guld)	Varberg	110217
Nilson Group AB (skor)	Varberg	110217
Dahl Sverige AB (VVS)	Stockholm	110301
Hydroscand AB (slang- och hydraulik)	Stockholm	110301
Dagab AB (dagligvaror)	Stockholm	110315
Axstores AB (grossist Åhléns)	Stockholm	110315
IKEA Sverige AB (grossist IKEA)	Älmhult	110328
Staples Sweden AB (kontorsmaterial)	Växjö	110328
El-giganten Logistik AB (grossist Elgiganten)	Jönköping	110329
Lyreco AB (kontorsmaterial)	Bankeryd	110329
AB Lindex (grossist Lindex)	Partille	110330
Ahlsell AB (VVS)	Hallsberg	110503
Menigo Foodservice AB (restaurang och servicehandel)	Strängnäs	110503
DSV Solution AB (tredjepartslogistik)	Norrköping	110504
BE Group AB/Bröderna Edstrand (stål)	Norrköping	110504

4. Intervjuerna

Intervjuerna har följt samma frågeformulär (se bilaga 1), i vilket frågorna delats upp i fyra avdelningar med följande rubriker: Frågor avseende ordinarie arbetstid under dagtid, Frågor avseende ordinarie arbetstid förlagd som skiftarbete, Allmänna frågor samt Frågor rörande inhyrning av bemanningsföretag.

4.1 Lokala avtal om arbetstid

I 20 av de 21 företagen har de lokala parterna tecknat avtal om arbetstider. Överenskommelserna omfattar arbetstidslösningar såväl inom som utom partihandelsavtalets arbetstidsram.

4.2 Ordinarie arbetstid för daggående

Enligt partihandelsavtalet är ordinarie arbetstid, raster oräknade, i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka och förläggs i regel måndag – fredag mellan kl 07.00 – 18.00 samt på lördag mellan kl 07.00 – 12.00 med möjlighet till förskjutning mellan kl 06.00 – 07.00 måndag - lördag.

I de lokala avtalen har parterna överenskommit om arbetstid inom och utanför dessa ramar. Arbetstiden för daggående varierar därför mellan de tillfrågade företagen. En mängd olika arbetspass har kunnat konstateras inom perioden kl 05.30 – 24.00. Ständiga kvälls- och nattpass förekommer också.

4.2.1 Dagarbetstider

Det vanligast förekommande arbetspasset är måndag – fredag kl 07.00 – 16.00.

4.2.2 Arbete och ersättningar på kvällar och nätter

11 av de 21 företagen har angett att de regelbundet schemalägger ordinarie arbetstid under kvällstid. Ytterligare tre företag förlägger arbetstid på kvällstid mer temporärt. Sju företag förlägger arbetspass som ständigt natt⁴.

I nio av de 11 företagen utgår ob-ersättning med 40 eller 50 % från kl 18.00. I de två resterande företagen utgår ob-ersättning från kl 16.00 med 40 %. Ersättningarna under senare del av kvällen (från cirka kl 20.00) varierar från 50-70 %. Ersättningen nattetid anges oftast vara 70 % och övergår till 40 % allt från kl 06.00 och fram till 07.00.

Några företag uppger ett framtida behov av att förlägga arbetstid under kvällstid dels under vissa perioder av året på grund av exempelvis säsongsvariationer, dels vid kortvariga ökningar av arbetskraftsbehovet såsom vid inventering. Detta regleras i sådana fall genom överenskommelse om förskjuten ordinarie arbetstid, skift- eller overtidsarbete.

4.2.3 Arbete och ersättningar på veckoslut

Åtta företag, oberoende av bransch, förlägger arbetstid under veckoslut med tyngdpunkt på lördagar. Förläggning av arbetstid enbart under veckosluten förekommer i ett av de intervjuade företagen.

⁴ Ständigt nattarbete innebär att ordinarie arbetstid, under en sammanhängande period av minst en hel arbetsvecka, till övervägande del (mer än hälften) förläggs nattetid (kl 00.00 – 06.00) utan att ingå i en skiftcykel.

Under veckosluten utgår ob-ersättningar från 70-100 % från kl 12.00 på lördagar. I något fall betalas också 70 % på lördag förmiddag. I de fall arbete utförs på söndagar utgår 100 % ob-ersättning.

4.2.4 Arbete och ersättningar på aftnar och helger

Åtta företag anger att de förlägger arbetstid på helgdagar och aftnar. Ett av dessa schemalägger ordinarie arbetstid dessa dagar. Resterande använder sig av övertid.

Ersättning utgår i de flesta fall som övertid enligt partihandelsavtalet. I ett företag betalas 125 % och i ett annat 200 %.

Två företag svarar att de har behov av att förlägga arbetstid på helgdagar och aftnar, men gör det inte idag. Orsaken till detta uppger företagen vara att de anser det för dyrt att komma överens lokalt om att förlägga arbetstid utanför det centrala kollektivavtalets ramar.

4.2.5 Analys

Det framgår tydligt av företagens beskrivning att partihandelsföretagens kunder ställer allt större krav på korta ledtider och sen orderläggning, vilket driver fram ett behov av att i större utsträckning förlägga arbetstider även på kvällar och helger.

Några företag anger att korta ledtider och möjlighet för kunderna att lägga sina order sent på dagen är en konkurrensfördel, vilket sannolikt är fallet för de företag som först erbjuder detta. Allt eftersom konkurrenterna erbjuder samma servicenivå avtar konkurrensfördelen. På längre sikt kommer denna utökade servicenivå sannolikt vara en förutsättning för att finnas kvar på marknaden.

Anledningen till att kunderna önskar korta ledtider och sena orderläggningar är bland annat att de minskat sina egna lagerytor exempelvis för att minska lokalkostnader eller för att omvandla lager till försäljningsytor. I de fall partihandelsföretaget är en integrerad del i försäljningsledet kan denna strukturomvandling vara ett led i företagets/koncernens strategi för ökad effektivitet av varuhanteringen.

Arbetsgruppen har kunnat konstatera att viss okunskap råder hos de lokala parterna avseende olika arbetstidsbegrepp. Där behov har funnits verkar de lokala parterna ha funnit lösningar för förläggning av arbetstider som är anpassade efter företagets behov. Begrepp som ordinarie arbetstid, obekväm arbetstid, förskjuten ordinarie arbetstid, ständigt kväll, ständigt natt och olika former av skift används emellertid inte alltid enligt gängse uppfattning i lag och avtal. Vissa av begreppen finns inte i partihandelsavtalet.

4.3 Skiftarbete

Av de 21 tillfrågade företagen tillämpar 13 skiftgång.

4.3.1 Skiftformer

10 företag har intermittent 2-skift⁵

Två företag har intermittent 3-skift

⁵ Med intermittent skiftarbete menas, enligt partihandelsavtalet § 12 Mom 1, skiftarbete med ett arbetsuppehåll om minst 24 timmar sammanhängande per vecka.

Ett företag har intermittert 2-skift med helgarbete var fjärde vecka
Ett företag har kontinuerligt 3-skift ⁶

4.3.2 Arbetstidsförläggning

Förläggning av förmiddagsskiftet är vanligast måndag - fredag kl 06.00 - 14.00 eller kl 07.00 - 15.00.

Förläggning av eftermiddagsskiftet är vanligast måndag - fredag kl 14.00 – 21.00 eller kl 15.00 – 23.30, oftast med kortare arbetstid på fredagar.

Förläggning av nattskiftet är vanligast måndag - fredag kl 21.00 - 06.00 eller kl 23.15 - 07.00. Det förekommer att skiftcykeln påbörjas söndag kväll.

I några företag sker inte växling mellan skiftlagen. Det innebär att några anställda inom skiftcykeln gör enbart för- eller eftermiddagspass.

Några företag uppger framtida behov av att förlägga arbetstid under kvällstid dels under vissa perioder av året på grund av exempelvis säsongsvariationer, dels vid kortvariga öknningar av arbetskraftsbehovet såsom vid inventering. Detta regleras genom överenskommelse om förskjuten ordinarie arbetstid, skift- eller övertidsarbete.

4.3.3 Arbetstidsförkortning

Arbetsgruppen har noterat en mängd olika lösningar för reglering av arbetstidsförkortning. Ett företag arbetade med årsarbetstid och ett annat företag angav att de inte hade någon arbetstidsförkortning. Inom resterande företag sker utläggning av arbetstidsförkortningen inom skiftcykeln genom till exempel kortare arbetstid under fredag eftermiddag eller genom förkortade arbetsdagar hela veckan. Arbetsgruppen har också kunnat konstatera att annan arbetstidsförkortning än den som regleras i partihandelsavtalet förekommer.

4.3.4 Analys

Främsta anledningarna till införande av skiftarbete verkar, enligt arbetsgruppens uppfattning, vara exempelvis centraliseringar av lagerverksamheter, förkortade ledtider eller när produktionen nått en sådan nivå att lokaliteterna och utrustningen inte räcker till för att täcka leveransbehoven.

Intermittert tvåskift förlagt måndag – fredag är den vanligaste skiftformen, vilket tyder på att den huvudsakliga produktionen sker under den tidsperioden. Arbetsgruppen har också konstaterat att skiftarbete kombineras med andra arbetstidsformer för daggående personal. Detta sker för att lösa produktionsbehov som kan variera under dagen, kvällen, natten, veckoslutet, aftonen och helgdagen mellan olika avdelningar i verksamheten.

Trots att partihandelsavtalet reglerar ersättningar för skiftarbete varierar skiftersättningarna mellan företagen genom lokala överenskommelser.

⁶ Med kontinuerligt skiftarbete menas, enligt partihandelsavtalet § 12 Mom 1, skiftarbete som kan förläggas såväl vardag som söndag.

Allmänna frågor

4.4.1 Variationer i behovet av arbetstidsförläggning

Driften i företagen är beroende av olika faktorer såsom tidpunkten för orderläggning, in- och utleveranser, konkurrens, distributionssätt samt säsongsvariationer. I viss utsträckning kan företagen parera och utjämna toppar i driften genom breddning av sortimentet, autoorder och begränsade leveransdagar till kunderna. De flesta företag uppger variationer i behovet av arbetskraft. Variationer förekommer under dagen, veckan, månaden och året. Företagen löser dessa till stor del genom inhyrning av arbetskraft och visstidsanställningar, men också genom mertid för deltidsanställda, övertid, omställning till skiftgång eller förskjutning av ordinarie arbetstid.

4.4.2 Deltidsanställda

19 av företagen har deltidsanställda, vilket i övervägande utsträckning beror på frivillig eller lagstadgad basis, såsom föräldraledighet, sjukersättning eller rehabilitering.

Ett företag har huvudsakligen valt att använda sig av deltidsanställningar. Vid besöket var andelen deltidsanställda 80 %.

Sex av företagen anger att deltidsanställda ingår i produktionen på samma sätt som heltidsanställda. I övriga fall görs viss anpassning av arbetstiden och/eller arbetsuppgifterna.

4.4.3 Komprimerad arbetstid

Sex av företagen anger att de arbetar med komprimerad arbetstid, det vill säga 40 timmars arbetsvecka förlagd på fyra dagar. I fyra fall av sex handlar det om chaufförer. När helgdagar infaller under måndag - fredag vidtar tre av sex företag ingen särskild åtgärd för personer med komprimerad arbetstid, då de lediga dagarna anses infalla på ett sådant sätt att det jämnar ut sig över tiden. Två andra företag reducerar med en ledig dag. Ett företag angav inget svar på frågan.

4.4.4 Genomsnittsberäkning

Fem av företagen arbetar med genomsnittsberäknad arbetstid. Beräkningsperioderna anges vara två, fyra, åtta veckor samt hela året. Två av företagen som arbetar med genomsnittsberäkning schemalägger arbetstid utifrån hög- och lågveckor. Ett av dessa företag anger att genomsnittsarbetstiden per vecka inte får fluktuera med mer än minus fem och plus tio timmar. Tio av företagen anger att de är nöjda med nuvarande lösning. Åtta är mindre nöjda och tre har antingen inte funderat över frågan, eller inte besvarat den.

4.4.5 Förändring av arbetstidsbehovet

18 av företagen konstaterar att behovet av arbetstidsförläggning har förändrats och ser ytterligare förändringar i framtiden. Detta beror till stor del på egna rationaliseringar, att kunderna förväntar sig allt kortare ledtider samt senare orderläggningar, vilket bland annat orsakats av att kunderna minskat eller lagt ner sina "baklager" i jakten på kostnadseffektivitet.

4.4.6 Arbetstidsreglernas funktion

Ett antal företag anser att det centrala avtalet fungerar genom att de tecknat ett lokalt avtal utifrån behovet av arbetstid. Något företag anger att de lokala förhandlingarna om arbetstid ger en extra anledning att fundera över behovet av arbetstid exempelvis på kvällstid.

Andra företag anser inte att partihandelsavtalet fungerar. De anger bland annat att det är omodernt och inte anpassat till deras behov av att förlägga arbetstid idag, vilket i vissa fall är dygnet runt och årets alla dagar.

De fackliga företrädare som uttalat sig anser att partihandelsavtalets arbetstidsregler fungerar.

4.4.7 Kan reglerna förbättras?

Företag som inte anser att partihandelsavtalet fungerar var i huvudsak de som föreslog förslag till förbättringar i arbetstidsreglerna i avtalet. De önskar i stor utsträckning regler som ger arbetsgivaren möjlighet att själva kunna bestämma när arbetstid ska förläggas. Företagen uppger att avsaknaden av regler i partihandelsavtalet om arbete utanför arbetstidsramen för daggående personal i dag gör att arbete på till exempel kvällar och nätter blir för dyrt genom kravet på att träffa lokala avtal.

Vissa företag känner sig pressade att betala det som den fackliga organisationen kräver för att kunna schemalägga arbetstid utifrån kundernas önskemål om leveranser. Några företag förordar en arbetstidsbestämmelse som reglerar arbete på alla veckans timmar med en förutbestämd prislista.

Något företag påpekar att lokala förhandlingar om arbetstid blir beroende av förståelsen hos den lokala företrädaren för behovet av utsträckt arbetstid.

Svensk Handel har noterat att två företag anger att de upplever att Handelsanställdas förbund utövar inflytande över den lokala klubben på ett sätt som fräntar förhandlingen dess lokala karaktär.

Moderniserad och förenklad text i partihandelsavtalet efterfrågas av flera företag.

4.4.8 Löneformer

19 av 21 företag tillämpar månadslön. Sex företag tillämpar både månadslön och timlön. Månadslön för tillsvidareanställda och timlön för visstidsanställda är exempel på hur företag hanterar de båda löneformerna.

Rörliga lönedelar förekommer i fyra företag och då i huvudsak i form av ackord.

4.4.9 Analys

Arbetsgruppen konstaterar att företagen uppger variationer i behovet av arbetskraft alltifrån del av dag till hela året. Orsaken till dessa variationer i arbetskraftsbehovet och frågan om de blivit mer vanligt förekommande kan vara svårt att finna ett enkelt svar på. En del av svaret kan vara att företagen har större möjlighet att följa upp och kontrollera sin verksamhet och därmed kan optimera bemanningen.

Avseende förändringar i behovet av arbetstid konstaterar arbetsgruppen att det i de flesta fall hänger ihop med centraliseringar, egna rationaliseringar, ökad konkurrenskraft genom senare orderläggning, mindre lagerytor i butiksledet och krav på kortare ledtider.

Att 20 av 21 företag tecknat lokala arbetstidsavtal kan tolkas på olika sätt:

- Företag och Svensk Handel ser det faktum att en så stor majoritet av företagen måste skapa egna lösningar för att få sin verksamhet att fungera som ett tecken på att partihandelsavtalets arbetstidsregler saknar funktionalitet utifrån behoven i dagens partihandelsföretag.
- De lokala fackliga företrädarna och Handelsanställdas förbund anser att just detta talar för att partihandelsavtalets arbetstidsregler fungerar väl utifrån avsikten då lokala avtal träffas mellan parterna utifrån det arbetstidsbehov som finns på arbetsplatsen.

Många av företagen framställer önskemål om regler i det centrala avtalet som ger möjlighet till förläggning av ordinarie arbetstid på dygnets alla timmar och årets alla dagar. Det kan tyckas motsägelsefullt att arbetsgivare efterfrågar centraliserade lösningar, men förutsägbarhet avseende regler är en viktig faktor i företagets verksamhet och deras önskemål vittnar om att dagens reglering ger osäkerhet. Lokala förhandlingar är beroende av ömsesidig förståelse för behovet av utsträckt arbetstid och resulterar i de flesta fall i ökade totala kostnader för att få verksamhetsanpassade arbetstidslösningar.

4.5 Inhyrning av bemanningsföretag

4.5.1 Omfattningen av visstidsanställda

19 av 21 företag angav att de använde sig av visstidsanställningar i olika omfattning främst för att täcka upp vid sjukfrånvaro, tjänstledigheter, semesterar och för att jämna ut svängningar i arbetskraftsbehovet.

Ett företag använder 10 - 15 visstidsanställda som helgpersoneil med tremånaderskontrakt. Ett annat företag anger att de i snitt har tre visstidsanställda per dag i företagets två terminaler. Ett av företagen uppgav att den stora andelen visstidsanställda (40 av totalt 160 anställda) beror på att de bygger en ny anläggning, som när den är färdigställd kommer att kräva färre anställda. Företaget uppgav att visstidsanställningarna innebär att företaget inte behöver vidta uppsägningar när verksamheten flyttar.

Ett företag anger att de anlitar bemanningsföretag istället för att anställa egen personal på viss tid. Tre företag uppger att de har en egen pool av visstidsanställda de kan ringa in vid behov. Vid ett av dessa företag angavs personalpoolen bestå av 158 personer, vilka vid behov anställs på viss tid med sysselsättningsgrader mellan 65-70 %. Detta företag hade vid besöket 150 tillsvidareanställda.

4.5.2 Omfattningen av inhyrd personal

17 av företagen angav att de anlitar bemanningsföretag. Omfattningen av inhyrningen varierar bland företagen som anlitar bemanningsföretag med allt från 2-43 %. Ett genomsnitt bland de 13 företag som angett procentandelar är 19,3 %.

Av de 17 företag som använder sig av inhyrd personal är det ett företag som enbart använder inhyrd personal vid speciella situationer, resterande företag anlitar bemanningsföretag som en permanent lösning.

Några företag strävar efter att minska andelen inhyrd personal. Orsakerna är höga kostnader, egenvärde i att arbeta med egen personal och önskemål från klubben. Ett företag angav att de med en minskning från 24 % inhyrda till cirka 17 % under högsäsong idag också kan skönja

en nedgång i sjukfrånvaron. Företaget trodde att en teoretisk orsak kunde vara att lojaliteten gentemot kollegorna i viss mån utgör ett hinder för sjukskrivning.

I två fall har de lokala parterna träffat överenskommelse om maxtak för andel inhyrda personer. I den ena överenskommelsen låg maxtaket på 10 % och i den andra på 40 % av det totala arbetstidsuttaget.

Åtta av de 17 företag som hyr in arbetskraft anger att den inhyrda personalen utför samma arbetsuppgifter som den egna. Normalt börjar inhyrd personal, liksom företagets egna anställda, med enklare arbetsuppgifter med kort utbildningstid för att sedan läras upp till fler och mer avancerade arbetsuppgifter. Sex av företagen säger att den inhyrda arbetskraften utför mer begränsade arbetsuppgifter såsom endast manuellt plockarbete eller tömning av containrar. Några av företagen berättar att de vid vakanser primärt försöker omplacera egen personal till mer avancerade arbeten internt och därefter anlitas bemanningsföretag till de enklare arbetsuppgifterna.

Många av företagen poängterar att kontinuitet avseende samma inhyrda individer är viktigt för produktivitet, kvalitet och trivsel. Bemanningsföretag som i så stor utsträckning som möjligt kan se till att samma personer återkommer anges därför ha en konkurrensfördel före bemanningsföretag som inte anser sig kunna ge sådan service.

Några av företagen uppger att de även ser bemanningsföretagen som en rekryteringsbas. Inhyrda som fungerar väl i verksamheten kan komma att erbjudas anställning i företaget om det finns behov av att anställa egen personal.

4.5.3 Lokala parternas diskussioner

Majoriteten av berörda företag har angett att de lokala parterna har varit överens om anlitan- det av bemanningsföretag. Frågor som diskuterats har varit val av bemannings-företag, om- fattning, orsak till inhyrning, krav på bemanningsföretaget såsom auktorisation, kollektivavtal och referenser, kostnader, fördelar och nackdelar kontra visstidsanställningar och outsourcing, vikten av att de inhyrda får samma status som de egna anställda, genomsnittslön, transparens avseende kundavtalet och kontroll av anställningsbevis och som rekryteringsbas vid nyetablering.

Under intervjuerna har inte någon representant från de lokala parterna angett att relationen mellan parterna försämrats på grund av inhyrning av arbetskraft. I några företag har till och med lyfts fram att relationen förbättrats, vilket ansetts kunna bero på att inhyrningen blivit en orsak till ökad dialog.

I två företag där personalen framfört önskemål om att inte behöva utföra vissa arbetsuppgifter alternativt arbeta på vissa arbetstider, vilka upplevs som obekväma, har företagen valt att ska hyra in personal för att tillgodose personalens önskemål. I andra företag har de fackliga repre- sentanterna förordat att verksamheten drivs med egen personal.

4.5.4 Utvärdering av inhyrning av personal på företagen

Arbetsgruppen konstaterar att företagen löpande utvärderar inhyrning av personal, främst avseende kostnad och kvalitet. Utvärdering görs dock inte alltid i samråd med den lokala fackliga organisationen. I de fall detta sker har diskussioner främst förts kring kostnader och

omfattning. Förekomsten av inhyrning samt alternativa lösningar verkar dock inte ha diskuterats. I andra företag där ingen direkt utvärdering gjorts tillsammans med den lokala klubben har kostnaderna för inhyrning redovisats i efterhand.

4.5.5 Framtiden

Åtta företag anger att inhyrning av arbetskraft kommer att bestå i nuvarande omfattning. Lika många företag anger att omfattningen kommer att minska eller att avsikten är att den ska minska. Av dessa påpekar ett företag att avsikten att minska inhyrningen beror på om den anställda personalen accepterar att arbeta de arbetstider som den inhyrda arbetar på idag. Ett företag tror på ökning av omfattningen inhyrd personal på arbetsplatsen.

4.5.6 Analys

Företagen har att förhålla sig till att anställda som är frånvarande på grund av olika anledningar måste ersättas samt till större eller mindre variationer i behovet av arbetskraft. Som tidigare nämnts (se 4.4.1) löser företagen dessa behov av arbetskraft på olika sätt varav visstidsanställningar och anlitage av bemanningsföretag är två vanligt förekommande. Arbetsgruppen konstaterar att andelen visstidsanställda varierar mellan företagen. Det har inte kunnat utrönas att någon bransch har fler visstidsanställda än andra.

I huvudsak har företagen visstidsanställd personal för att parera svängningar i produktionsbehovet och vid frånvaro hos den egna personalen. Att vissa företag har en relativt sett stor andel visstidsanställda beror dock på om företag har kraftiga svängningar i produktionsbehovet vid till exempel julhandeln. En koppling kan emellertid ses mellan andelen visstidsanställda respektive inhyrda personer. De företag som anlitar bemanningsföretag i större omfattning har i regel färre visstidsanställda och vice versa.

Kraven på kostnadseffektivitet och personaloptimering gör att företagen ser ett behov av flexibilitet i bemanningen. Det är dock viktigt att komma ihåg att flexibiliteten i sig medför kostnader. Företagen har bland annat att väga den administrativa kostnaden för egen visstidsanställd personal mot det högre priset för inhyrd personal. I relativt stor omfattning verkar det högre priset för inhyrd personal föredragits av företagen.

Några företag arbetar med inhyrd personal som ett naturligt komplement till den egna anställda personalen och inte enbart för att parera svängningar i produktionen. Orsakerna till att välja en lägre grundbemanning och hög andel inhyrda personer kan vara medvetna och strategiska beslut, möjligheten till snabb omställning vid produktionsnedgångar, men också, som framhållits av några företag, att den egna personalen inte vill arbeta på tider de anser som obekväma.

Gruppen konstaterar vidare att några företag anlitar entreprenadföretag för exempelvis containertömning. Viss osäkerhet verkar dock råda avseende begreppen inhyrning och entreprenad. I samband med anlitage av bemanningsföretag har de lokala parterna diskuterat frågor såsom val av bemanningsföretag, auktorisation, omfattning, kostnader samt fördelar och nackdelar i relation till visstidsanställningar. Majoriteten av berörda företag har angett att de lokala parterna har varit överens om anlitage av bemanningsföretag.

Arbetsgruppen konstaterar att företagen utvärderar inhyrningen i varierande omfattning, men att utvärderingen inte alltid görs i samråd med den lokala fackliga klubben. Där diskussioner

har förts med den lokala klubben har dessa främst förts kring kostnader och omfattning. Förekomsten av inhyrning samt alternativa lösningar verkar dock inte ha diskuterats.

På frågan vilka arbetsuppgifter de inhyrda utför hos kundföretagen konstaterar arbetsgruppen att de flesta företag vill att den inhyrda arbetskraften ska utföra samma arbetsuppgifter som den egna personalen. Det normala är att de inhyrda börjar med att lära sig arbetsuppgifter med kort upplärningstid. Gruppens uppfattning är att företagen verkar vilja integrera de inhyrda i sin verksamhet som en del av den totala arbetsstyrkan.

5. Arbetsgruppens slutsatser

5.1 Arbetstidsreglernas tillämpning

Lokala arbetstidsavtal har tecknats i 20 av 21 företag. Dessa är tecknade utifrån det behov av arbetstidsförläggning som finns vid de aktuella arbetsplatserna. I de lokala arbetstidsavtalen regleras bland annat arbete på kvällar, nätter, veckoslut och helger.

Ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid regleras inte i partihandelsavtalet förutom tiden mellan kl 06.00 - 07.00 på vardagar. Arbetsgruppen konstaterar att de lokala parterna i stor utsträckning har använt sig av partihandelsavtalets regler för skifttillägg när de kommit överens om ersättningen för daggående personal för arbete på ordinarie arbetstid som inte regleras i partihandelsavtalet.

Behovet av att förlägga arbetstid under dygnets alla timmar och årets alla dagar ökar som följd av till exempel krav på allt kortare ledtider, centralisering av lager och när produktionen nått en sådan nivå att lokaliteterna och utrustningen inte räcker till för att täcka leveransbehoven.

Att 20 av 21 företag tecknat lokala arbetstidsavtal kan tolkas på olika sätt:

- Företag och Svensk Handel ser det faktum att en så stor majoritet av företagen måste skapa egna lösningar för att få sin verksamhet att fungera som ett tecken på att partihandelsavtalets arbetstidsregler saknar funktionalitet utifrån behoven hos dagens partihandelsföretag.
- De lokala fackliga företrädarna och Handelsanställdas förbund anser att just detta talar för att partihandelsavtalets arbetstidsregler fungerar väl utifrån avsikten då lokala avtal träffas mellan parterna utifrån det arbetstidsbehov som finns på arbetsplatsen samt för att det finns ett värde i att företagen är tvungna att motivera sitt beslut till att utöka sin arbetstid på dyrare arbetstid.

Frågan om arbetstidens förläggning är en maktfråga – det vill säga en fråga om rätten att besluta när arbetstid ska förläggas utifrån verksamhetens behov. Det framkommer att företagen konstaterar att kravet i partihandelsavtalet på överenskommelse om viss förläggning av arbetstid resulterar i viss oförutsägbarhet och många gånger höga kostnader för att förlägga arbetstid till kvällar, nätter och veckoslut.

Många företag anger önskemål om att avtalet ska förenklas och moderniseras för att tidsanpassas.

5.2 Förekomsten av inhyrd arbetskraft

Anlitande av bemanningsföretag är en utbredd företeelse inom partihandeln. I 17 av de 21 besökta företagen förekommer användning av inhyrd arbetskraft som en del av den totala personalstyrkan. Den genomsnittliga andelen inhyrda personer bland de 17 företagen var ca 19 %. De flesta av företagen som använder bemanningsföretag gör det kontinuerligt som en permanent lösning.

Majoriteten av berörda företag har angett att de lokala parterna har varit överens om anlitandet av bemanningsföretag. I vissa företag råder dock oenighet avseende omfattningen av inhyrd arbetskraft.

Visstidsanställningar och inhyrning av personal är två alternativ som företagen använder för att parera svängningar i arbetskraftsbehovet. En koppling kan också ses mellan andelen visstidsanställda respektive inhyrda personer. De företag som anlitar bemanningsföretag i större omfattning har i regel färre visstidsanställda och vice versa. Det verkar som att allt fler företag är beredda att ta en högre kostnad för flexibiliteten i personalstyrkan. Därför anses de högre kostnaderna som uppstår då företagen anlitar bemanningsföretag vara motiverade i förhållande till att ha egen anställd personal. Det förekommer emellertid också att företagen anställer personal som varit inhyrd under en tid på företaget.

Tydliga rutiner saknas i stor utsträckning i de besökta företagen för hur utvärdering och uppföljning ska ske mellan företaget och den lokala fackliga organisationen under och efter att inhyrning skett. Detta har resulterat i att utvärdering av inhyrning i många fall inte skett mellan de lokala parterna. När gemensam uppföljning görs diskuteras främst kostnad och kvalitén. Omfattningen av inhyrd personal har också diskuterats i några fall. Frågan om inhyrning kontra anställning av egen personal verkar inte finnas med i de lokala parternas diskussioner. I princip hälften av företagen som anlitar bemanningsföretag anger att de kommer att minska användandet av bemanningsföretag i framtiden. Vissa företag anser att det är dyrt med bemanningsföretag samt att de ser ett värde i att ha egen anställd personal i större utsträckning än i dag. Den andra hälften av företagen anser att nuvarande bemanningslösning kommer att fortsätta som idag.

5.3 Övriga slutsatser

Kraven på partihandelsföretagen ökar. Kunderna har dragit ner på sina egna lager av kostnadsskäl eller till förmån för ökade försäljningsytor, vilket leder till att partihandeln förväntas kunna leverera oftare och snabbare. Centraliseringar av lager och hård konkurrens från svenska och utländska företag gör också att partihandelsföretagen måste effektivisera logistiken, arbeta kostnadseffektivt och följa upp personalbehovet. Företagen använder sig också av flexibla lösningar för arbetstidsförläggning och bemanning samt användande av ny och effektiv teknik för att kunna leva upp till de högt ställda kraven. Logistiken inom parti- och detaljhandel verkar också få allt större betydelse för konkurrenskraften.

6 Bilaga

Bilaga 1 Dokument med intervjufrågor

Frågor till partihandelsföretag om arbetstid och inhyrd personal

Fakta att fylla i inför intervjun

Datum och ort:

Företag:

Namn på intervjuad/e person/er:

Antal arbetsplatser i Sverige:

Antal anställda arbetare:

Bransch:

1. Finns lokalt kollektivavtal avseende arbetstid?

Ja Nej

Frågor avseende ordinarie arbetstid under dagtid

2. Har ni "daggående" personal?

Ja Nej

3. Vilka arbetstider tillämpar ni för dessa?

.....

4. Förlägger ni arbetstid på kvällar och veckoslut idag för "daggående" personal?

Ja Nej

5. Om ja - hur regleras detta hos er?

.....

6. Har ni behov av att förlägga arbetstid på kvällar och veckoslut för "daggående" personal?

Ja Nej

7. Förlägger ni arbetstid på aftnar och helgdagar idag för "daggående" personal?

Ja Nej

8. Om ja - hur regleras det hos er?

.....

9. Har ni behov av att förlägga arbetstid på aftnar och helgdagar för "daggående" personal?

Ja Nej

10. Om arbetstid ej förläggs till kvällar, veckoslut, aftnar och helgdagar trots att behovet finns – varför görs detta inte och hur skulle ni vilja förlägga arbete på dessa dagar för "daggående" personal?

.....

Frågor avseende ordinarie arbetstid förlagd som skiftarbete

11. Har ni skiftgående personal?

Ja Nej

12. Vilken/a typ av skift tillämpar ni?

.....

13. Hur ser arbetstidförläggningen ut för skiftgående personal?

.....

14. Hur förlägger ni arbetstidsförkortningen vid skiftarbete?

.....

Allmänna frågor

15. Har ni säsongsvariationer, som styr behovet av arbetstidsförläggningen?
Hur löser ni detta?

.....

16. Hur tillämpar ni arbetstidsreglerna för personer som arbetar deltid?

.....

17. Om ni använder er av komprimerad arbetstid (t ex 40 timmar på fyra dagar)
– hur gör ni när helgdagar infaller?

.....

18. Använder ni er av genomsnittsberäkning av arbetstid?

Ja Nej

19. Vilken genomsnittsberäkningsperiod använder ni er av?

.....

20. Är ni nöjda med den lösningen eller skulle ni önska er en annan
beräkningsperiod?

.....

21. Hur har behovet av arbetstid förändrats - från i går till idag och hur ser det ut
inför framtiden?

.....

22. Hur tycker ni att arbetstidsreglerna fungerar i partihandelsavtalet?

.....

23. Skulle något kunna förbättras i nuvarande arbetstidsregler?

.....

24. Tillämpar ni tim – eller månadslön?

.....

25. Tillämpar ni prestationslönesystem i form av ackord, bonus eller andra rörliga löneformer ?

.....

Frågor rörande inhyrning av bemanningsföretag

26. I vilken omfattning har ni visstidsanställd personal?

.....

27. Använder ni er av bemanningsföretag?

Ja Nej

28. Om ja – när och för vilken typ av arbetsuppgifter blir inhyrning av bemanningsföretag aktuell?

.....

29. I vilken omfattning anlitas bemanningsföretag?

.....

30. Vilka frågor kom upp mellan parterna på företaget inför anlitandet av bemanningsföretag?

.....

31. Har relationen mellan parterna påverkats med anledning av inhyrningen?

.....

32. Har ni gjort någon utvärdering av inhyrningen?

.....

33. I vilken omfattning tror ni att bemanningsföretag kommer att anlitas hos er i framtiden?

.....

