

Kortversion av rapport

# Makten över arbetstiden och bemanningen

**Många av handels arbetsplatser präglas av otrygga anställningar, oregelbundna arbetstider och slimmad bemanning. För att få flexibilitet använder företagen en låg grundbemanning med få fast anställda på heltid. Desto fler är de deltids- och visstidsanställda som får hoppa in på mer tid med kort varsel när det behövs.**

Detta är möjligt eftersom Lagen om anställningsskydd tillåter att arbetsgivare kan anställa på korta visstids- och deltidskontrakt utan motivering. Men problemen har också att göra med arbetsgivarnas kortsiktiga planering av bemanningen. Rapporten *Makten över arbetstiden och bemanningen* undersöker hur arbetsplatser inom detalj- och partihandel (butiker och lager) planerar sin bemanning och vilket inflytande de anställda själva har över bemanningsplanering och schemaläggning. Måste anställningar i handeln präglas av otrygghet? Eller skulle det se bättre ut med bättre planering och mer inflytande för de anställda? Det är frågor rapporten söker svar på.

Sedan 2016 respektive 2017 innehåller kollektivavtalen för privata butiker respektive lager skrivningar som ger de anställda möjlighet att påverka arbetsplatsens bemanning och schema. Denna möjlighet utvärderas i rapporten, bland annat genom fallstudier på butik- och lagerarbetsplatser.

I detaljhandeln är deltids- och visstidsanställningar ett vanligt sätt att uppnå flexibilitet. Arbetsgivaren kan snabbt göra sig av med personal och riskerar inte att ha fler anställda än vad som är absolut nödvändigt. Under de senaste 30 åren har andelen visstidsanställningar ökat från tolv procent år 1990 till 27 procent år 2020. Bland anställda under 30 år har runt 40 procent en anställning på visstid. Parallellt med detta har andelen deltidsanställda ökat. Sedan 1990 har andelen fast anställda som arbetar under 35 timmar ökat från 53 till 64 procent år 2020.

Det är tydligt att få timmar på kontrakten är en bemanningsstrategi. Anställda med låga deltidsmått (mellan 1-19 timmar i veckan) arbetar i genomsnitt fler timmar än vad de har på sina kontrakt. Anställda som har kontrakt nära heltid eller på heltid arbetar i genom-



snitt färre timmar än vad de har på sina kontrakt. Det beror på olika former av frånvaro, till exempel semester, föräldraledighet och sjukdom.

Att vara anställd på visstid eller en ofrivillig låg deltid ger stor otrygghet. Det är svårt att planera för framtiden, bilda familj, skaffa bostad. Det är också svårt att ta fackliga förtroendeuppdrag eller att ta upp problem på arbetsplatsen. Dessutom påverkas hela arbetsplatsen negativt: stress och oro följer när anställda ska konkurrera om timmar, inte vet vilka de kommer att arbeta tillsammans med och när ordinarie personal ständigt måste lära upp nya anställda trots en pressad arbetssituation.

I partihandeln förekommer inte visstider och låga deltider i så stor utsträckning. Istället är problemet att en stor del av den permanenta arbetskraften är inhyrda via bemanningsföretag. År 2017 var tolv procent av lager- och terminalarbetarna anställda från ett bemanningsföretag. En del av dem är visstidsanställda, men många har fast anställning på heltid. Att vara anställd på bemanningsföretag innebär ofta att arbetsplatser, arbetsuppgifter och arbetstider varierar från vecka till vecka, ofta med kort varsel. Det gör det svårt att kombinera med familjeliv och fritid och att planera framåt. Dessutom är arbetsmiljön för bemanningsanställda ofta sämre och det är vanligare med arbetsolyckor bland bemanningsanställda än bland anställda som är anställda direkt av det företag de arbetar på.

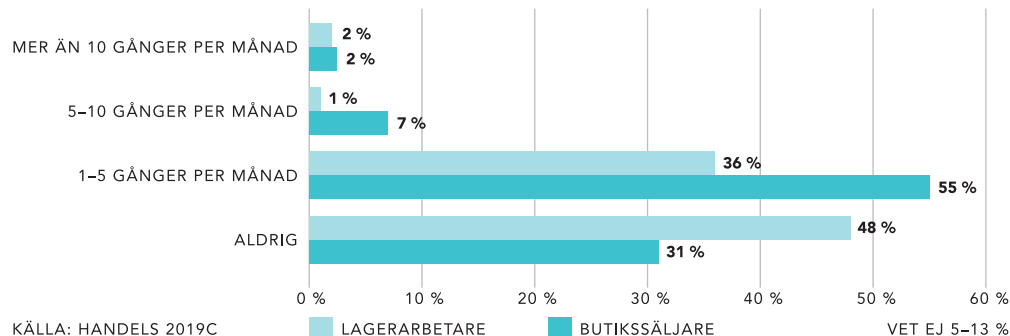
Även den ordinarie personalen påverkas när det är många inhyrda på arbetsplatsen. Det kan skapa stress att ständigt få nya arbetskamrater som ska läras upp. Om inhyrning konstant används av företaget kan det leda till att det blir ett A- och ett B-lag på arbetsplatsen. A-laget är de direkt anställda, med trygga anställda och kvalificerade arbetsuppgifter, medan B-laget har en otrygg anställning och enformiga arbetsuppgifter. Denna splittring av anställda försvårar fackligt arbete.

## **Planering av bemanning och schema**

Undersökningen som ligger till grund för rapporten är tydlig. Trots att det finns tydliga krav i kollektivavtalet på att schema och bemanning ska planeras med god framförhållning är det helt annorlunda i verkligheten. Av butikssäljarna är det 38 procent som får sitt schema med kortare framförhållning än fyra veckor. Så många som tolv procent får schemat samma dag eller dagen innan det ska börja gälla. Allra sämst är det för dem som har en tidsbegränsad anställning, till exempel på allmän visstid. Hela 43 procent av dem får sitt schema samma dag eller max en vecka innan det ska börja gälla. Samtidigt hoppar 55 procent av de butiksanställda in och jobbar extra pass minst en gång per månad.



### Hur ofta hoppar du in på extra pass?



Schemaläggningen på lager fungerar bättre, men 19 procent av anställda på lager får sitt schema samma dag eller max en vecka innan det ska börja gälla.

För både butik och lager gäller att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är sämre på arbetsplatser där bemanningsplaneringen fungerar dåligt. Nästan hälften av skyddsombud i butik som säger att det är stora problem med bemanningsplaneringen uppger att arbetsmiljön är dålig på deras arbetsplatser. Andelen visstidsanställda i butik och inhyrda på lager påverkar också bemanningsplaneringen: stora problem med bemanningsplanering och hög grad av visstider eller inhyrda hänger ihop.

Rapporten visar att många anställda är missnöjda med sitt inflytande över schemat. Drygt hälften av de butiksanställda är ganska eller mycket missnöjda med det, något mindre för anställda på lager.

### Faktiska och önskade anställningsformer

Ett sätt att mäta inflytande över jobbet är att jämföra vilken slags anställning du har med vilken du skulle vilja ha. Bland Handels butiksanställda medlemmar skiljer sig detta mycket åt. Hela 68 procent skulle vilja ha en fast anställning på heltid, men det är bara 27 procent som har det. Fast anställning på deltid är det 29 procent som vill ha, men det är 45 procent som har det. Av dem som har svarat på undersökningen har 26 procent en tidsbegränsad anställning (de flesta på deltid). Ingen (0 procent) tycker att det är en bra anställningsform.

Av inhyrda på lagerarbetsplatser är det så många som 91 procent som hellre vill vara anställd direkt på arbetsplatsen än via ett bemanningsföretag.



## Fallstudier ger djupare bild

För att få en djupare bild av hur bemanningsplanering fungerar i praktiken har tio fallstudier gjorts för rapporten. De gäller fem arbetsplatser i dagligvaruhandeln, fyra arbetsplatser i sällanköpshandeln och en lagerarbetsplats. Data kring dessa kommer framför allt från kartläggning av anställningsformer och anställningsmått och från intervjuer med förtroendevalda och medlemmar. Fokus har varit bemanning och schemaläggning.

Fallstudierna visar att fack och arbetsgivare sällan samarbetar om bemanningsplanering, trots att det ska ske enligt kollektivavtalet. Fallstudierna bekräftar det som framkommer av övriga undersökningar i rapporten: Istället för att planera med god framförhållning använder arbetsgivare strategier när de ska bemanna som är extremt kortsiktiga och bygger på mesta möjliga flexibilitet. Flexibiliteten går ut på att använda deltidsanställda som arbetar mertid, tidsbegränsade anställningar och inhyrd arbetskraft. Ofta sker detta med mycket kort framförhållning för de anställda, som därmed varken kan planera sina privatliv eller sin arbetstid.

Men fallstudierna visar också att det går att göra annorlunda. Det finns arbetsplatser där fack och arbetsplatser gemensamt gjort bemanningsplanering. Där det skett har resultatet varit positivt både för arbetsgivare och anställda. Många deltidsanställda har fått högre arbetstidsmått och arbetsgivarna har haft lättare att förutse sin verksamhet. Grundbemanningen har utökats och anställda har tryggare arbetsformer med fler fasta timmar på kontraktet.

## Slutsatser

En slutsats i rapporten är att kollektivavtalen i sig ger goda möjligheter att stärka anställdas inflytande över bemanning och schema. Men både Handels och motparten Svensk Handel behöver ta ett större ansvar för att avtalet ska användas som det är tänkt. Inflytande över bemanning och schema berör alla anställda och är en fråga med potential att öka Handels fackliga styrka. Men de förtroendevalda behöver bättre förutsättningar, bland annat genom mer utbildning och stöd. Och dessutom måste arbetsgivarna bli medvetna om de skyldigheter som finns i kollektivavtalen. Den kunskapen ser ut att vara låg idag.

