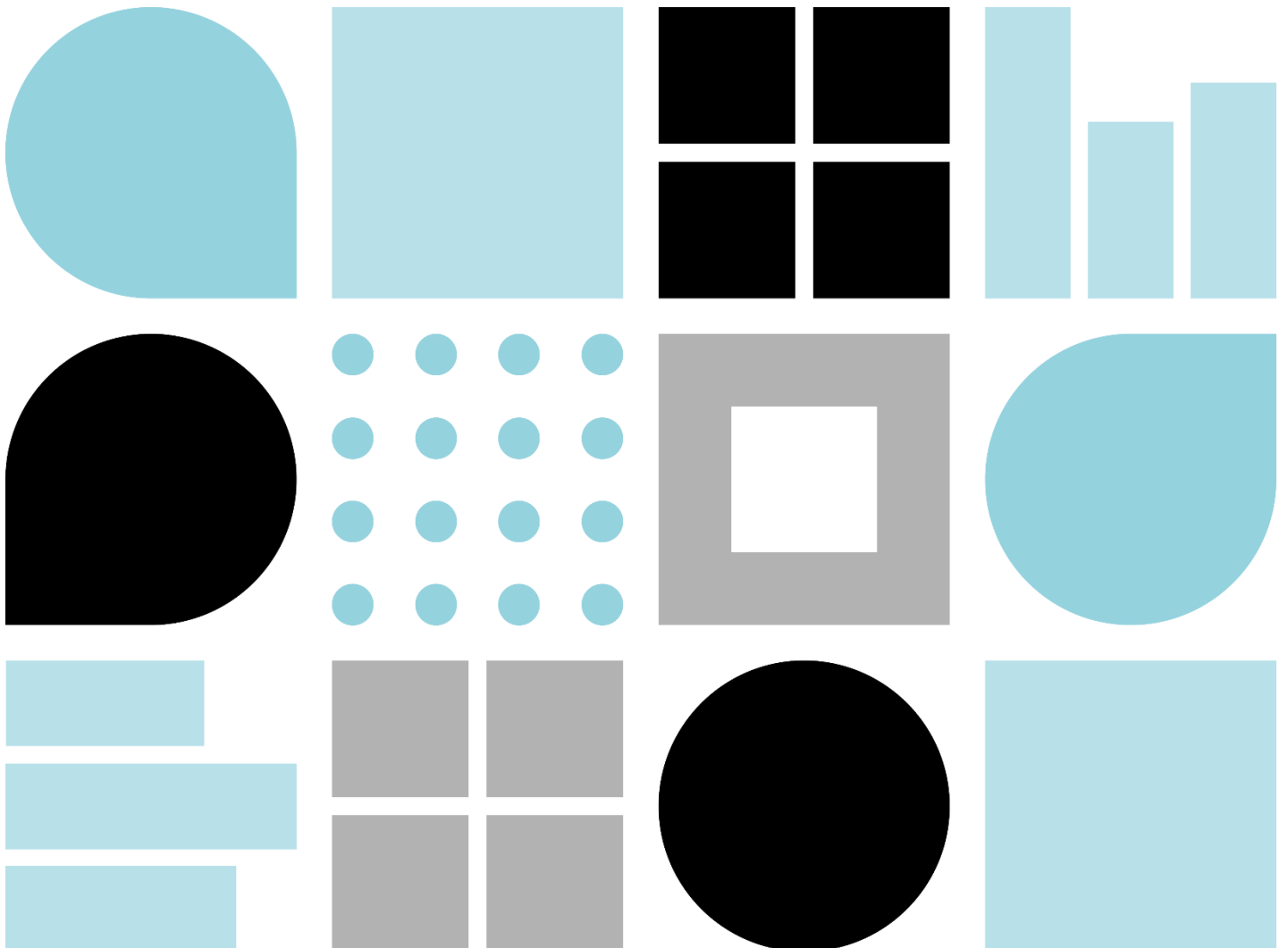


Makten över arbetstiden och bemanningen



Makten över arbetstiden och bemanningen.

Detta är en rapport i Handels rapportserie för fördjupade studier och analyser om branschen, arbetsmarknaden och samhället. Rapporterna i denna serie är självständiga produkter från Handels utredningsgrupp som vänder sig till fackliga och politiska beslutsfattare, forskare, journalister samt medlemmar som har intresse av grundliga studier om handelns bransch och arbetsmarknad. Denna rapport är skriven av Thea Holmlund, utredare på Handelsanställdas förbund och Stefan Carlén, chefsekonom och utredningschef på Handelsanställdas förbund.

ISBN 978-91-986082-3-6
© Handelsanställdas förbund
Handels Rapporter 2020:5

VID CITAT:

Holmlund, T & Carlén, S, Makten över arbetstidens förläggning, Handels Rapporter 2020:5

TIDIGARE RAPPORTER I SERIEN

Strömbeck A, En studie av handelsanställdas löner, arbetstider och pensioner, Handels Rapporter 2020:4

Briland Rosenström, M & Palmgren O, Handels miljö- och klimatpolitiska program, Handels rapporter 2020:3

Briland Rosenström, M & Palmgren, O, Handelsanställdas syn på miljö- och klimatfrågor. Handels rapporter 2020:2

Carlen, S, Myter och sanningar om ob. En studie av ob-tilläggen i detaljhandeln. Handels rapporter 2020:1

Strömbäck A, Ett klipp i taget. Ekonomisk utveckling, arbetsmiljö och löner inom frisörbranschen, Handels rapporter 2019:6

Carlen, S, Vilka löner och arbetstider kan man försörja sig på? En studie av löner, löneinkomster och arbetstider i detaljhandeln, Handels rapporter 2019:5

Palmgren, O, Bakom lacken. Ekonomisk utveckling och arbetskraftsinvandring i skönhetsbranschen. Handels rapporter 2019:4

Carlén S, Bardh P & Palmetzhofer L, Handels syn på lönebildningen, Handels rapporter 2019:3

Carlén, S & Rosenström, M, Hur har handelns vinster och lönsamhet påverkats av strukturomvandlingen, Handels rapporter 2019:2

Uppenberg, C, Ensam på jobbet. Utbredning och konsekvenser av ensamarbetet i handeln, Handels rapporter 2019:1

Carlén, S, Musik i butik. En studie av hur musik påverkar handelsanställdas arbetsmiljö, Handels rapporter 2018:4

Berggren, C, En kompetent handel. Omställning och kompetensförsörjning i handeln, Handels rapporter 2018:3

Carlén, S & Rosenström, M, Hur påverkar digitaliseringen framtida sysselsättning och kompetensbehov i Handeln? Handels rapporter 2018:2

Rosenström, M, Ekobrottslighet i Handeln. En genomgång och analys av brott som drabbar välfärdssamhället, Handels rapporter 2018:1

Rosenström, M, E-handel över gränserna. Internationaliseringens konsekvenser för den svenska handelssektorn, Handels rapporter 2017:2

Carlén, S & Rosenström, M, Hur lönsam är handeln. En analys av lönsamhetsutvecklingen inom handeln, Handels rapporter 2017:1

Rosenström, M, Bakom paketen. Arbetsituation och hälsa bland anställda inom e-handeln, Handels rapporter dec 2016

För fler rapporter från tidigare år se www.handels.se

Innehållsförteckning

Abstract.....	4
Sammanfattning	5
Kapitel 1. Inledning	6
1.1 Fem röster från handelns verklighet	6
1.2 Problemformulering	6
1.3 Metod, underlag och disposition.....	7
Kapitel 2. Hur bemannar handelns företag idag?.....	9
2.1 Detaljhandeln	9
2.2 Partihandeln	13
Kapitel 3. Hur har Handels arbetat med bemanning och arbetstider?	16
3.1 Detaljhandeln	16
3.2 Partihandeln	17
Kapitel 4. Hur fungerar planeringen av bemanningen på handelns arbetsplatser idag?.....	19
4.1 Planering av bemanning och schema	19
4.2 Inflytande och bemanningsplanering.....	23
Kapitel 5. En djupare bild av bemanningsplaneringen – Tio fallstudier	29
5.1 Dagligvaruhandeln – fem arbetsplatser	29
5.2 Sällanköpshandeln - fyra arbetsplatser	38
5.3 Lager	44
5.4 Diskussion av fallstudierna	46
Kapitel 6. Avslutande diskussion.....	50
Källförteckning	53

Abstract

Previous studies have demonstrated that many workplaces in the Swedish commerce sector are characterised by precarious forms of employment, irregular working hours, and work organisations with minimum levels of staff. Work peaks and unexpected absence of regular staff are often resolved by part-time employees, who work the extra hours, extra staff who are called in at short notice, agency workers, or with understaffing. This has direct consequences on the work environment, in addition to creating a fragmented workforce where fewer and fewer workers feel secure in their employment.

The flexibility strategies are largely made possible by Swedish labour law legislation that grants the employer almost unlimited power to employ workers on short-term part-time contracts without any objective justification. Independent of the legislation this situation of work organisation is exacerbated by employers' short-term planning. For this reason, this report examines how workplaces in retail and wholesale organise their staffing and what power workers are given over staffing and scheduling decisions. Already the collective agreement for retail workers from 1974 provided opportunities for union influence over schedule planning, and since 2016 and 2017 respectively, the collective agreements for workers in retail and wholesale have expanded opportunities to influence the staffing and scheduling of the workplace. Firstly, by granting the local union the right to participate in the planning of the staffing of the workplace for the coming 12-month period and secondly by giving employees the right to submit requests regarding their schedule.

Despite the collective agreements as potential tools for influence, the results of this study show that the opportunities to influence have been used at few workplaces and that many of Handels' members and union representatives experience shortcomings regarding the staffing and schedule planning at their workplaces. The main reason why the collective agreements' opportunities for union influence has not been used is limited knowledge among union representatives and employers. This indicates that the social actors (the trade union and the employer organisation) of the commerce sectors need to do better to ensure the collective agreements are followed in practice and that union representatives are granted the space to make full use of the rights of the collective agreements.

There are however workplaces that have used the collective agreements' tools for union influence over staff planning and scheduling. These workplaces give us an indication of the potential positive effect union influence over staffing and scheduling could have for workers. For example, across these workplaces staffing levels have increased and workers have been given more secure forms of employment with more fixed hours in their contracts. In addition, through better planning, employers can offer more secure working conditions which in turn makes employees want to stay longer at the workplace. This benefit both workers and employers. The study's results further indicate that greater influence over staffing and scheduling can potentially increase trade union strength. Both because it is an issue that is important for many union members but also because more secure working conditions, because of increased union influence over staffing, would strengthen union organising in the workplaces. In the long run, stronger unions would lead to a more secure labour market, which in turn is crucial for a more just society.

Sammanfattning

Att många av handelns arbetsplatser präglas av otrygga anställningsformer, oregelbundna arbetstider och en slimmad bemanning är väl känt från tidigare studier. Arbetstoppar och oväntad frånvaro av ordinarie personal löses ofta med deltidsanställda som arbetar mertid, extrapersonal som rings in med kort varsel, inhyrd personal, eller med underbemanning. Konsekvenserna är en rad olika arbetsmiljöproblem samt en splittrad arbetskraft med allt färre trygga anställningar.

Arbetsgivarnas strategier för att uppnå flexibilitet är möjliga på grund av den arbetsrättsliga lagstiftningen som ger arbetsgivaren närmast obegränsade möjligheter att utan motivering anställa på korta visstids- och deltidskontrakt. Men problemen har också att göra med arbetsgivarnas kortsiktiga planering som skulle kunna undvikas, lagstiftningen till trots. Denna rapport undersöker av det skälet hur arbetsplatser inom detalj- och partihandeln planerar sin bemanning och vilka möjligheter som ges till anställda över inflytande, bemanning och schema. Redan detaljhandelsavtalet från 1974 gav möjligheter till fackligt inflytande över schemaplanering och sedan 2016 respektive 2017 ger kollektivavtalen för anställda i butik och på lager utökade möjligheter att påverka arbetsplatsens bemanning och schema. Dels genom att det lokala facket ges möjligheten att vara delaktiga i planeringen av arbetsplatsens bemanning för den kommande 12-månadersperioden och dels genom att anställda har rätt att lämna in önskemål gällande schemat.

Trots kollektivavtalens skrivningar visar resultaten från denna studie att få arbetsplatser utnyttjar möjligheterna till inflytande och att många av Handels medlemmar och förtroendevalda upplever stora brister beträffande planering av bemanning och schema. Den främsta anledningen till att kollektivavtalets möjligheter till fackligt inflytande inte utnyttjats är begränsade kunskaper hos förtroendevalda och arbetsgivare. Detta pekar på att Handels parter behöver bli bättre på att se till att kollektivavtalen faktiskt följs i praktiken och att förtroendevalda ges förutsättningar att nyttja kollektivavtalets möjligheter fullt ut.

Det finns dock arbetsplatser som använt kollektivavtalets verktyg för fackligt inflytande över bemanning och schema. Dessa arbetsplatser ger oss en indikation på vilka positiva effekter fackligt inflytande över bemanning och schema skulle kunna få. Exempelvis att grundbemanningen utökats och anställda har fått tryggare anställningsformer med fler fasta timmar på sina kontrakt. Dessutom kan arbetsgivarna genom bättre planering erbjuda tryggare arbetsförhållanden som gör att personal vill stanna längre på arbetsplatsen. Detta tjänar både anställda och arbetsgivare på. Studiens resultat tyder vidare på att inflytande över bemanning och schema är en fråga med potential att öka Handels fackliga styrka. Både därför att det är en fråga som är viktig för många medlemmar och för att tryggare anställningar till följd av ökat fackligt inflytande över bemanning skulle underlätta för den fackliga organiseringen på arbetsplatserna. I förlängningen skulle starkare fackklubbar leda till en tryggare arbetsmarknad i stort, vilket i sin tur är avgörande för ett jämlikare samhälle.

Kapitel 1. Inledning

1.1 Fem röster från handelns verklighet¹

Lina arbetar 28 timmar i veckan. Hon skulle vilja arbeta heltid men känner inte att hon kan arbeta fler kvällar om hon ska hinna träffa sina barn och sin sambo. Redan nu är det svårt att kombinera jobb och familjeliv när hon vissa veckor arbetar fyra kvällar och helg dessutom. Fler timmar på kontraktet skulle innebära fler kvällspass eftersom det inte finns tillräckligt med tider dagtid enligt arbetsgivaren. Samtidigt arbetar Linas manliga kollega Mats endast pass på dagtid. Det tycker Lina är orättvist.

”Ingen som inte har en fast anställning ska känna sig trygg”, sa butikschefen på **Veronicas** arbetsplats. Arbetsplatsen är ofta underbemannad och varje vecka börjar och slutar nya anställda. Veronica kan inte hålla reda på namnen på alla som börjar och som hon måste lära upp. Ofta får tidsbegränsat anställda sluta precis innan de har kommit upp i den arbetstid som gör att anställningen övergår till en fast anställning. Flera har fått veta samma dag att de arbetar sin sista dag.

Anna har 17 timmar på sitt kontrakt men en vanlig vecka arbetar hon heltid genom att arbeta extra timmar vid behov. Hon är ständigt beredd att hoppa in om arbetsplatsen har obemannade pass. Ofta vet hon inte förrän två veckor innan hon ska arbeta hur en vecka kommer se ut. Det gör det svårt att planera fritiden och ha ett socialt liv utanför jobbet. Hon tackar sällan nej till pass då hon inte vill gå miste om en möjlighet att tjäna mer pengar.

Mohammed har under fem år arbetat heltid på ett och samma lager via ett bemanningsföretag. Trots det får han inte tjänsterna han söker direkt på företaget. Ofta får han inte schemat förrän fredagen veckan innan. Arbetspassen kan förläggas när som helst under dygnet vilket gör det svårt att planera vardagen. De bemanningsanställda måste hålla högt tempo för att få vara kvar på arbetsplatsen och det blir ofta konflikter med den ordinarie personalen.

Maria suckar när frågan om årlig bemanningsplanering kommer upp. ”Någon sådan värd namnet finns inte. Tvärtom är allt rörigt.” Butiken som hon jobbar på har kronisk underbemanning och hög personalomsättning. Slimmad arbetsorganisation, underbemanning och hög andel korta och osäkra sex-timmarskontrakt har lett till flera stressrelaterade sjukskrivningar. ”Situationen är ohållbar och något måste göras”, säger Maria.

1.2 Problemformulering

Att många av handelns arbetsplatser präglas av otrygga anställningsformer, korta deltidskontrakt, oregelbundna arbetstider som upplevs orättvist fördelade och en slimmad bemanning är väl känt från flera tidigare studier (Arman et al 2019, Berggren & Carlén 2016)

Frågan är om det behöver se ut på det här sättet? Kan problemen ha att göra med bristfällig planering och begränsat inflytande bland anställda? Arbetstoppar och frånvaro av ordinarie personal, som idag ofta löses med deltidsanställda som arbetar mertid, extrapersonal som rings in med kort varsel, med inhyrd personal, eller med underbemanning (ingen kallas in), skulle i många fall kunna förutses med bättre planering. Även oregelbundna arbetstider skulle kunna fördelas mer rättvist och anpassas efter anställdas önskemål med bättre planering.

¹ Samtliga exempel är hämtade från intervjuer inom ramen för de fallstudier som gjorts och som redovisas närmare i kapitel 5.

Sedan 2016 respektive 2017 ger kollektivavtalen för anställda i butik och på lager utökade möjligheter att påverka arbetsplatsens bemanning och schema. Dels genom att det lokala facket ges möjligheten att vara delaktiga i planeringen av arbetsplatsens bemanning för den kommande tolv månadersperioden, dels genom att anställda har rätt att lämna in önskemål gällande schemat.

Enligt kollektivavtalet för detaljhandeln ska sedan 2016 följande genomföras:

Årsplan för bemanning ska tas fram i samråd med fack: Arbetsgivaren ska ta fram en övergripande bemanningsplan för de kommande tolv månaderna – vanligen ett kalenderår. Detta ska ske i samråd med facket (klubben, fackombud). Av denna plan ska det sedan framgå följande:

1. Butikens planerade öppettider och hur dessa ska bemannas.
2. Vilken hänsyn som tagits till de inkomna önskemål som kommit från de anställda (Skriftliga önskemål ska inkomma senast 30 september om fem ej schemalagda dagar, samt om övriga önskemål om kvälls- och helgarbete)
3. Förläggning av minst 16 sammanhängande lördagar/söndagar.
4. Fördelning av arbete på kvällar och helger för olika personalkategorier.
5. Särskilda arbetsmiljöaspekter av arbetsorganisationen och arbetets förläggning – exempelvis förekomst av ensamarbete, och arbetsdagar i följd utan fri dag.
6. Om särskilda familjeskäl finns.

Det är sällan som enskilda paragrafer i kollektivavtal granskas och utvärderas. I den här rapporten är syftet att göra just detta. Vi vill undersöka hur arbetsplatser inom detalj- och partihandeln planerar sin bemanning och vilka möjligheter till inflytande över bemanning och schema anställda ges.

Följande frågor kommer vara i fokus:

Hur bemannar handeln idag?

Hur påverkar bristfällig planering handelns anställda och arbetsplatser?

Hur ser anställdas inflytande över bemanning och schema ut på handelns arbetsplatser?

Hur har Handels arbetat med inflytande över bemanning och schema?

Vad skulle ökat inflytande över bemanning och schema kunna leda till?

1.3 Metod, underlag och disposition

Rapportens andra kapitel om handelns bemanningsstrategier bygger på tidigare studier samt specialbeställd statistik över anställningsformer i detalj- och partihandeln från SCB:s arbetskraftsundersökningar.

Rapportens tredje kapitel ger en historisk bakgrund av hur Handels har arbetat med frågor som berör inflytande över bemanning och schema. Det bygger på en studie av kollektivavtalens utveckling samt hur de presenterats i olika nummer av tidningen Handelsnytt mellan 1968 och 2019.

Rapportens fjärde kapitel bygger på svaren från två enkätundersökningar. En riktad till Handels skyddsombud som genomfördes hösten 2019. Totalt nådde enkäten 3040 skyddsombud varav 902 svarade, det vill säga en svarsfrekvens på 30 procent. Av dessa har vi undersökt svaren från de skyddsombud som arbetade inom detaljhandel och lager. Av de skyddsombud som svarat på enkäten arbetar cirka 60 procent inom detaljhandeln och nära en fjärdedel i partihandeln. I enkäten ställdes frågor om arbetsmiljö på skyddsombudens arbetsplatser.

Den andra enkätundersökningen är riktad till Handels medlemmar och utförd av Novus opinion. Enkäten genomfördes våren 2019. Enkäten besvarades av 2 210 medlemmar vilket motsvarade en svarsfrekvens på 39 procent. Av dessa har butikssäljares och lagerarbetares svar använts. 52 procent av de svarande arbetar i butik och 16 procent på lager. I enkäten ställdes frågor om medlemmarnas syn i olika lönefrågor samt hur de ser på arbetstider ur olika perspektiv.

I rapportens femte kapitel genomförs tio arbetsplatsnära fallstudier i form av intervjuer med förtroendevalda, medlemmar, ansvariga ombudsmän och arbetsgivare samt studier av årsredovisningar. Det är fem dagligvarubutiker, fyra sällanköpsbutiker och en lagerarbetsplats. De olika fallen/studieobjekten valdes i samråd med förbundets avdelningar. Dessa arbetsplatser har valts för att representera olika delar av handeln men även för att kunna jämföra liknande verksamheter. Material har framförallt samlats in med hjälp av intervjuer med förtroendevalda, medlemmar och i vissa fall arbetsgivare. Vissa intervjuer har gjorts enskilt, och vissa har skett med flera närvarande samtidigt. En fördel när flera deltagit har varit att det fanns en del aspekter som deltagarna kunde påminna varandra om – och som sedan kunde utvecklas. Olika antal förtroendevalda respektive medlemmar har intervjuats för olika arbetsplatser. Hur många har berott på arbetsplatsens storlek och vilket intresse som funnits bland förtroendevalda och medlemmar att ställa upp på intervju. På vissa arbetsplatser har endast förtroendevalda intervjuats. Intervjuerna var semistrukturerade, vilket innebär att frågorna fokuserade på anställnings- och bemanningsfrågor men var förhållandevis öppna.

Värt att notera är att arbetstagare med de mest otrygga anställningsformerna i mycket lägre grad är fackligt anslutna. Handels medlemmar har i större utsträckning fasta anställningar och anställningar på heltid eller med högre deltidsmått. Resultaten från Handels medlemsundersökning och fallstudier är alltså inte helt representativa för handeln i stort.

Slutligen följer en diskussion om rapportens resultat och om vad ett ökat inflytande för fack och anställda över bemanning och schema skulle kunna få för positiva effekter.

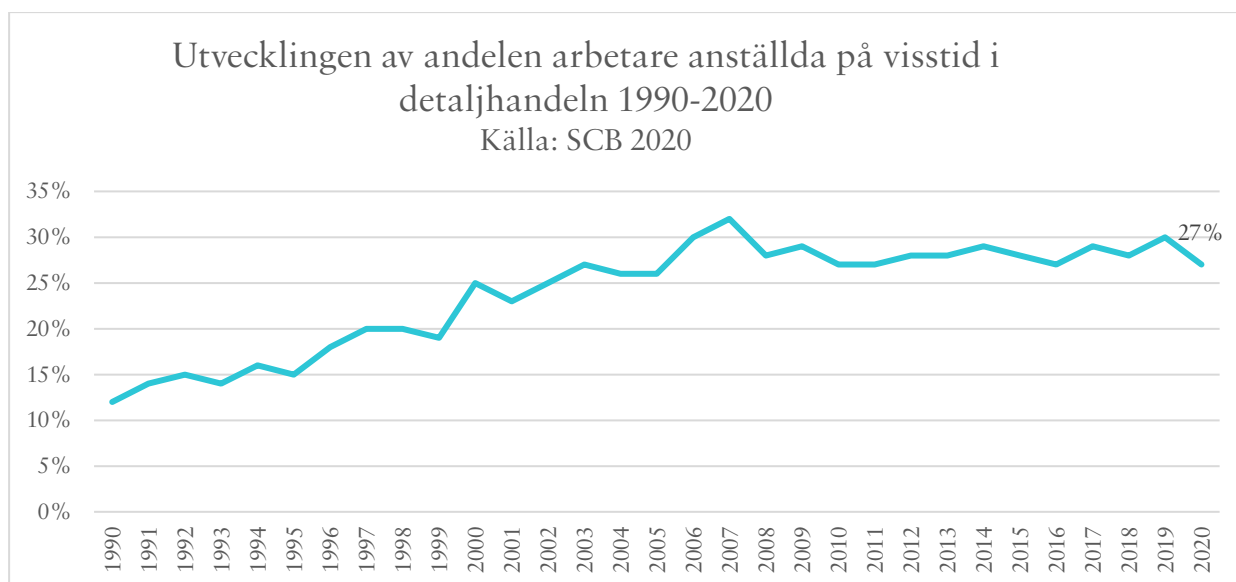
Kapitel 2. Hur bemannar handelns företag idag?

Inom många branscher och yrken är en tillsvidareanställning på heltid normen. Inom handeln har utvecklingen de senaste 30 åren gjort det lika självklart för företagen att organisera arbetet med en grupp av otryggt anställda kring en allt mer pressad kärna av arbetskraft (Boman, Carlén & Strömbäck 2012). Utökade öppettider, ökad e-handel och konsumenters krav på tillgänglighet har inneburit att företagen i allt större utsträckning använder strategier att bemanna med så flexibel personalstyrka som möjligt. Grundbemanningen hålls slimmad och därutöver täcks bemanningsbehovet upp av tidsbegränsade anställningar, deltidsanställda som arbetar mertid eller inhyrd personal (Berggren 2018). På så sätt kan arbetsgivaren precisionsanpassa antalet anställda till efterfrågans variationer beroende på säsong, veckodag eller tid på dygnet (Boman & Strömbäck 2014). Användandet av dessa former av anställningar innebär en allt större grupp otryggt anställda inom handeln.

Inom detaljhandeln är användandet av deltids- och visstidsanställningar för att upprätthålla flexibilitet i bemanningen utbredd. I partihandeln är det istället vanligare att en stor del av den permanenta arbetskraften utgörs av bemanningsanställda. Avsnittet nedan redogör för användandet av dessa anställningsformer i respektive bransch och hur detta påverkar anställda.

2.1 Detaljhandeln

Genom att ha många visstidsanställda kan arbetsgivare snabbt göra sig av med personal när arbetskraftsbehovet minskar och därmed aldrig behöva ha mer än precis tillräckligt med personal (Boman & Strömbäck 2014). Under de senaste 30 åren har andelen visstidsanställningar ökat med 15 procentenheter bland arbetare i detaljhandeln, från 12 procent 1990 till 27 procent 2020. (SCB 2020). Nästan en tredjedel av alla butiksanställda arbetare har idag en tidsbegränsad anställning och bland de under 30 år har runt 40 procent anställningar på visstid (SCB 2020).

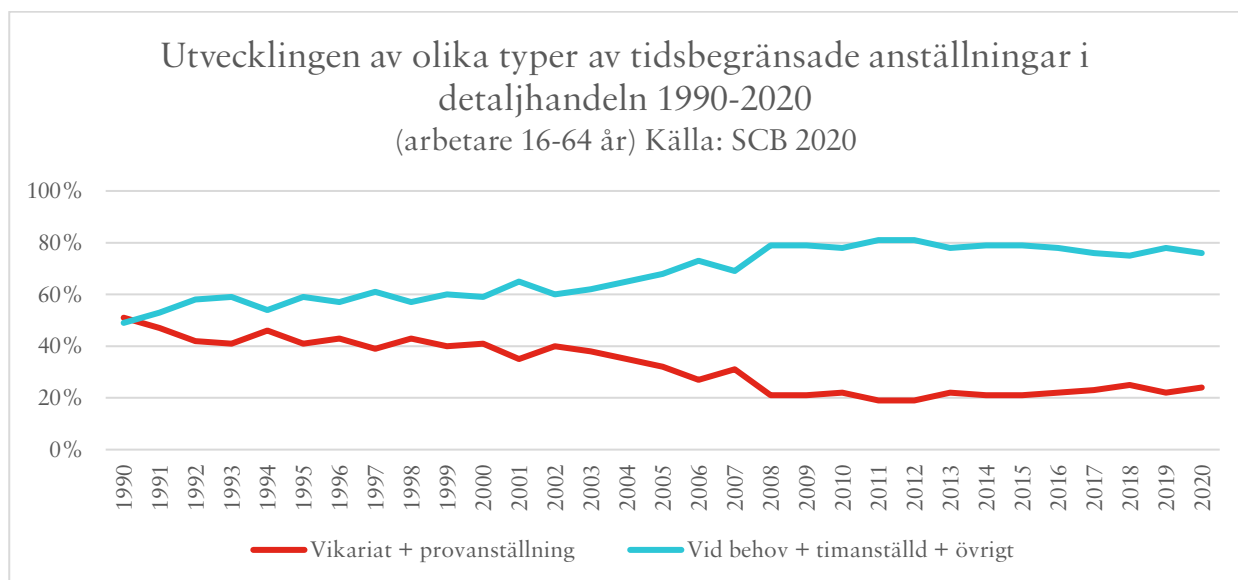


I början av 1990-talet krävdes det sakliga skäl för en arbetsgivare för att anställa på visstid. Denna lagstiftning luckrades upp under de följande åren. Den borgerliga regeringen slopade till exempel kravet på tillfällighet vid arbetstoppar 1994. Trots att den socialdemokratiska regeringen återställde detta 1995 införde man 1997 en särskild form av tidsbegränsad anställning, överenskommen visstid i Lagen om

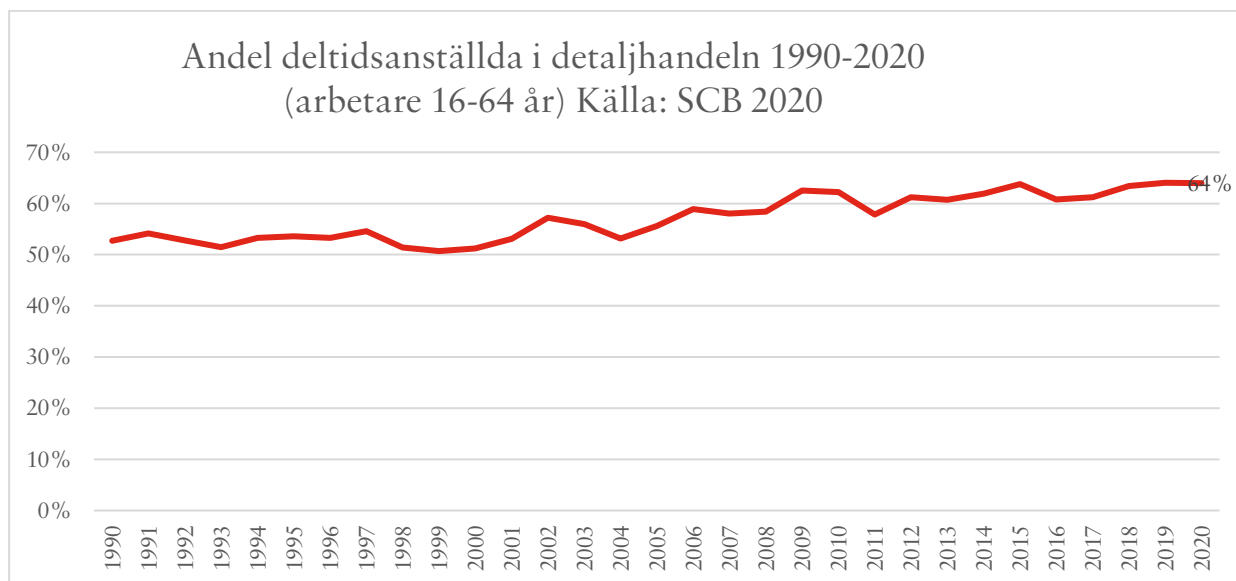
anställningsskydd, LAS. Det fanns dock krav på att anställningskontraktet skulle vara på minst en månad, högst fem personer fick lov att ha denna typ av anställning per arbetsplats och anställningen fick pågå sammanlagt tolv månader under en treårsperiod. År 2007 införde den borgerliga regeringen begreppet allmän visstidsanställning i LAS. Då försvann överenskommen visstid, liksom begreppen projektanställning och visstidsanställning vid arbetsanhopning. Förändringen i LAS gav arbetsgivare möjligheten att anställa med hur många som helst på tidsbegränsade kontrakt utan någon som helst motivering. Lagen tillåter anställningar på allmän visstid i 24 månader under en femårsperiod. Lagen har även gjort det möjligt att stapla provanställning, vikariat och visstid på varandra och på så vis möjliggör att en tidsbegränsade anställning förlängs under en längre tid) (Berggren & Carlén 2016).

Inte nog med att vi har sett en ökning av tidsbegränsade anställningar, de har dessutom övergått till mer otrygga former av tidsbegränsade anställningar (Wingborg 2019). Tidsbegränsade anställningar som de mäts av SCB kan delas upp efter form och grad av otrygghet. Vikariat för någon som är ledig eller provanställning före en tillsvidareanställning är former som normalt förekommer på arbetsmarknaden. De anställningsformer som i statistiken kallas ”timanställning” eller ”kallas vid behov” är mer otrygga då man ofta inte vet hur mycket man får arbeta eller när och om man får det alls (Berggren & Carlén 2016). Provanställningar och vikariat kan i de flesta fall antas vara tryggare former av visstidsanställningar. Provanställningar övergår ofta till en fast anställning. Vid provanställning och vikariat är det också vanligare att man har fasta arbetstider och vet under hur lång tid man är anställd (Wingborg 2019).

Sedan 1990-talet har de allmänna visstidsanställningarna i detaljhandeln (enligt SCB kallade anställningar vid behov och anställd per timme) ökat medan provanställningarna och andelen vikariat har minskat. Majoriteten av de tidsbegränsade anställningarna i detaljhandeln är idag mycket osäkra. Nästan 80 procent av arbetarna som är anställda på visstid kallas in vid behov eller arbetar per timme. I diagrammet nedan ser vi hur de otrygga formerna av tidsbegränsade anställningar har gått från att utgöra runt 50 procent av det totala antalet tidsbegränsade anställningar 1990 till 76 procent 2020.



Parallellt med denna utveckling av tidsbegränsat anställda har vi sett en ökning av antalet deltidanställda. Många som arbetar deltid önskar arbeta fler timmar och är därför ofta benägna att arbeta extra när behov finns. Genom att ha en ständig buffert av deltidanställda som vill arbeta mer kan arbetsgivaren öka de totala arbetade timmarna i verksamheten med kort varsel utan att behöva rekrytera fler medarbetare (Tullberg, Walter & Blomquist 2014).



Sedan 1990 har andelen som arbetar under 35 timmar per vecka ökat från 53 till 64 procent i detaljhandeln. Inom denna grupp har även de kortaste deltiderna (1–19 timmar per vecka) ökat (Berggren & Carlén 2016). År 2020 jobbade totalt 66 procent av alla arbetare i detaljhandeln deltid, enligt SCB:s nya mått på deltid (infördes 2008) som inkluderar alla som uppger att de arbetar deltid. Särskilt utbredda är deltidens anställningarna bland unga och kvinnor. Av arbetarkvinnorna arbetar 73 procent deltid i detaljhandeln. I åldersgruppen mellan 16–29 år arbetar 83 procent av arbetarkvinnorna mindre än 35 timmar. Av arbetarmännen i detaljhandeln arbetar 51 procent deltid (SCB 2020).

Kombinationen av deltid och visstid är mycket vanlig. De allra flesta visstidsanställda inom detaljhandeln jobbar deltid med få fasta timmar på sina kontrakt. 75 procent av de visstidsanställda har kontrakt på deltid och nära hälften arbetar 1–19 timmar per vecka vilket gör att månadsinkomsten ofta är oförutsägbar och svår att leva på (SCB 2020).

Få kontrakterade timmar som bemanningsstrategi

Att deltidens anställda som arbetar mertid används som en flexibel personalresurs blir tydligt när vi jämför kontrakterad och faktisk arbetstid för deltidens anställda. De med låga arbetstidsmått jagar ofta extra timmar och mertid vilket gör att de ofta arbetar fler timmar än vad de har på sina anställningskontrakt. Tittar vi på diagrammet nedan ser vi att anställda med låga deltidens mått (1–4, 5–9, 10–14, 15–19) i genomsnitt arbetar fler timmar än vad de har på sina kontrakt. Den grupp som arbetar mer än vad de har kontrakt på utgör 26 procent av alla anställda i detaljhandeln. Särskilt tydligt är det för de med de kortaste deltiderna. För den grupp anställda som har kontrakt på 1–4, timmar i veckan är den genomsnittliga kontrakterade arbetstiden tre timmar medan den genomsnittliga faktiska arbetstiden är tio timmar. De som har 5–9 timmar på kontrakt har en genomsnittlig kontrakterad arbetstid på sex timmar men en faktisk arbetstid på tolv timmar. Tittar vi istället på de grupper som har kontrakt med höga deltidens mått, nära heltid eller heltid ser vi att deras genomsnittliga faktiska arbetstid är lägre än deras kontrakterade arbetstid. Det innebär att de har haft olika former av frånvaro under perioden, som semester, sjukdom, föräldraledighet eller annan ledighet. Skillnaderna i kontrakterad och faktisk arbetstid pekar på att arbetsgivarna skulle kunna utöka sin grundbemanning och därmed erbjuda fler fasta timmar till deltidens anställda.

Partsgemensam lönestatistik för anställda inom det privata detaljhandelsavtalet 18–64 år 2019 kategoriserade efter överenskommen (kontrakterad) arbetstid (Handels 2019d).

	Kontrakterad arbetstid	Andel individer	Genomsnittlig kontrakterad vecko-arbetstid i gruppen	Genom-snittlig arbetad vecko-arbetstid i gruppen	Kommentar
Kort deltid	1–4 tim	8%	3	10	Mertid högre än ledigheter
Kort deltid	5–9 tim	9%	6	12	Mertid högre än ledigheter
Kort deltid	10–14 tim	4%	11	15	Mertid högre än ledigheter
Kort deltid	15–19 tim	5%	17	19	Mertid högre än ledigheter
Deltidsmått över halvtid	20–24 tim	9%	21	21	Mertid och ledigheter likartade
Deltidsmått	25–29 tim	11%	27	24	Ledigheter sänker faktisk arbetad tid
Högre deltidsmått	30–34 tim	16%	31	27	Ledigheter sänker faktisk arbetad tid
Nära heltid	35–38 tim	5%	36	30	Ledigheter sänker faktisk arbetad tid
Verklig heltid	38,25 tim	33%	38,25	27	Ledigheter sänker faktisk arbetad tid

Konsekvenser av de otrygga anställningarna

Deltids- och visstidsanställningarna innebär otrygghet på flera sätt. Att ha en tidsbegränsad anställning innebär stor osäkerhet för den anställda som ofta inte vet hur länge hen får vara kvar på sin arbetsplats. Det gör det svårt att planera för framtiden, att ta banklån för att köpa bostad och att få hyreskontrakt. Det gör det även svårare att ta fackliga förtroendeuppdrag och att påtala problem på arbetsplatsen (Handels 2019b). De med tidsbegränsade anställningar har ofta ensidiga och enkla arbetsuppgifter. De ska läras upp snabbt och vara utbytbara, därför får de sällan någon kompetensutveckling. Det gör det svårt att hitta ett nytt jobb när den otrygga anställningen upphör (Handels 2018). Vidare lever många med få kontrakterade timmar med en ständig stress över att inte veta ifall det blir tillräckligt med arbetstimmar för att kunna betala räkningarna i slutet av månaden (Berggren & Carlén 2016). De tvingas därför jaga extra arbetspass. Eftersom antalet arbetade timmar ofta varierar mellan månaderna blir lönen oförutsägbar och det blir svårt att planera privatekonomin. Om anställningen understiger 17 timmar per vecka omfattas man dessutom inte av samma försäkringssystem som anställda med högre sysselsättningsgrader.

Det är inte bara den otryggt anställda som påverkas negativt av de flexibla anställningarna, hela arbetsplatsen påverkas. Ordinarie personal vet ofta inte vilka kollegor de ska arbeta med nästa dag eller hur länge visstidsanställda stannar på arbetsplatsen vilket skapar stress (Handels 2019b, Kvist 2006). Dessutom hamnar ansvaret att lära upp de tillfälligt anställda i stor utsträckning på ordinarie anställda, som ofta redan har en pressad arbetssituation (Handels 2019b). Deltidsanställdas jakt på fler timmar skapar konkurrens om timmar mellan kollegor på arbetsplatsen (Boman & Strömbäck 2014). Att anställda på en arbetsplats har olika typer av anställningsrelationer leder ofta till otydlighet och otrygghet på arbetsplatsen vilket kan leda till konflikter mellan olika grupper av anställda (Gamble & Huang 2009).

2.2 Partihandeln

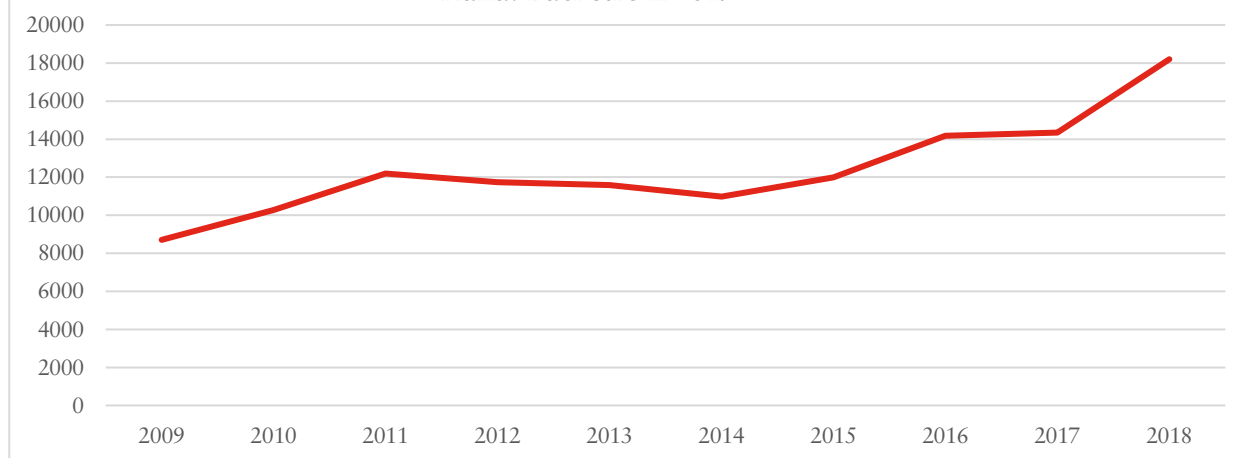
Bemanningsanställda

År 1993 avskaffades Arbetsförmedlingens monopol och privat uthyrning av personal i vinstsyfte tilläts vilket öppnade upp marknaden för privata bemanningsföretag (LO 2012). Sverige har idag en av de mest liberala lagstiftningarna i Europa för bemanning och uthyrning och efter avregleringen har antalet bemanningsanställda ökat kraftigt på svensk arbetsmarknad (Berggren 2018). Antalet har gått från cirka 5 000 bemanningsanställda 1994 till 100 000 bemanningsanställda 2019. (Arbetsmiljöverket 2013a; Bäckström 2019).

Kompetensföretagens (bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom rekrytering, omställning och uthyrning) egen statistik visar att bemanningsanställda är vanligast inom industri och tillverkning. Där står gruppen för 29 procent av omsättningen. Näst vanligast är de inom lager och logistik, där de står för 22 procent av omsättningen. Eftersom partihandel är mindre än den samlade industrin i antalet anställda så är påverkan på lager betydligt större. (Kompetensföretagen 2019). Antalet anställda som hyrs ut inom lager och logistik i hela landet ökade mellan 2009 och 2018 från drygt 8 700 till drygt 18 000 anställda vilket motsvarar en ökning på 109 procent (Bäckström 2019). Antalet sysselsatta på hela arbetsmarknaden ökade under samma period med knappt 18 procent (Bäckström 2019).

Antal bemanningsantällda inom lager och logistik

Källa: Bäckström 2019



2017 var tolv procent av lager- och terminalarbetarna anställda från ett bemanningsföretag (SCB 2017). Enligt Komptensföretagen (Bemanningsföretagen 2017) arbetade samma år 1,7 procent av hela den sysselsatta befolkningen i ett bemanningsföretag.

En typisk bemanningsanställd inom LO:s avtalsområden är en ung man, ofta med utländsk bakgrund. Bemanningsbranschen har mer än tre gånger så många anställda i åldersgruppen 18–24 år jämfört med arbetsmarknaden i stort. Mer än var femte person är utlandsfödd, bland dem som jobbar på lager är andelen ännu större. (Handels 2018).

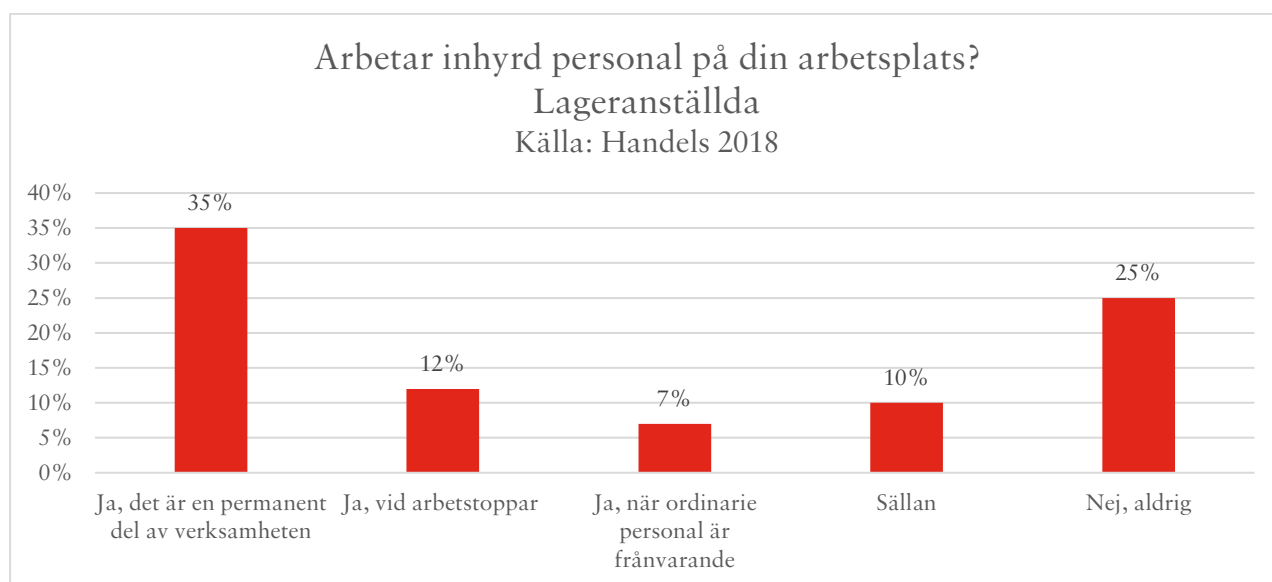
Anställningsformen för bemanningsanställda varierar. En del är visstidsanställda men många har fast anställning på bemanningsföretaget, ofta till och med på heltid. Anställningsformen är dock långt ifrån trygg. Ofta är uppsägningstiden kort och arbetsplatser och arbetstider kan variera från vecka till vecka. Som anställd på ett bemanningsföretag måste man ständigt vara beredd att anpassa sig till ny verksamhet, lära sig nya arbetsuppgifter och arbeta med nya kollegor. Arbetstiderna är ofta oregelbundna och meddelas med kort varsel. Vissa bemanningsanställda måste ständigt vara beredda på att besvara samtal eller sms med jobberbjudanden från bemanningsföretaget. Detta gör det svårt att kombinera jobb med familjeliv och fritid och inte minst att planera framåt.

Bemanningsanställda upplever ofta sämre arbetsmiljö än de ordinarie anställda. Det delade arbetsmiljöansvaret mellan kundföretaget och bemanningsföretaget är otydligt. Ofta innebär det att båda företagen brister i ansvar för de inhyrdas säkerhet (Arbetsmiljöverket 2013). Anmälda arbetsolyckor är betydligt vanligare bland bemanningsanställda jämfört med totalt på arbetsmarknaden (Arbetsmiljöverket 2013a) Vidare visar undersökningar att bemanningsanställda i mindre utsträckning påtalar brister i arbetsmiljön eller rapporterar in olyckor på grund av rädsla för att bli av med jobbet (Arbetsmiljöverket 2013).

Inhyrd personal har ofta ett större prestationskrav på sig vilket kan göra dem mer benägna att ta risker för att hinna med arbetet fortare och därmed riskerar att skada sig (LO 2012, Arbetsmiljöverket 2013). De tas ofta in för att utföra arbetsuppgifter som är tunga och enformiga och får inte lika mycket rotation mellan arbetsuppgifterna som de ordinarie anställda. De repetitiva och tunga arbetsuppgifterna innebär stor fysisk påfrestning och kan leda till minskad koncentration och olyckor. Inhyrd personal som utför enkla och enformiga arbetsuppgifter är också lätta att byta ut eftersom det inte krävs så lång upplärningstid. Känslan av utbytbarhet kan leda till en ökad press på att ständigt högp prestera av rädsla att annars förlora jobbet (Arbetsmiljöverket 2013). Dessutom har inhyrd personal mindre tillgång till kompetensutveckling och begränsat inflytande över sitt arbete (Handels 2018).

Även den ordinarie personalen påverkas på arbetsplatser som ofta anlitar bemanningsföretag. Den ordinarie personalen kan uppleva stress av att ständigt behöva lära upp ny personal och inte veta vem de kommer att jobba med nästa vecka. Vidare skapar en permanent inhyrning av bemanningspersonal ett A- och B-lag på arbetsplatserna som ställs mot varandra, där en grupp har trygga anställningar med mer kvalificerade arbetsuppgifter medan den andra gruppen är otryggt anställda och har enformiga arbetsuppgifter. Att de anställda på arbetsplatsen splittras på detta sätt försvårar fackligt arbete.

Att tillfälligt använda sig av inhyrd personal som ett komplement till ordinarie personal kan vara nödvändigt exempelvis vid oförutsedda arbetstoppar eller vid sjukfrånvaro. Problemet idag är dock att inhyrd personal används för att täcka upp för ett arbetskraftsbehov som egentligen är permanent (Handels 2018). I en undersökning bland lageranställda Handelsmedlemmar 2014 svarade nästan 65 procent att inhyrd personal förekommer på deras arbetsplats. 35 procent uppgav att bemanningsanställda används som en permanent del av arbetskraften på arbetsplatsen medan 19 procent angav att inhyrd personal används vid arbetstoppar eller när ordinarie personal är frånvarande. Med andra ord är användandet av bemanningsanställda för att täcka upp ett permanent arbetskraftsbehov betydligt vanligare än att använda dem endast vid tillfälliga behov (Handels 2018).



Kapitel 3. Hur har Handels arbetat med bemanning och arbetstider?

Detta kapitel redogör för hur Handels har arbetat med frågor kopplat till schema och bemanning inom detaljhandeln och partihandeln sedan affärstidslagen avskaffades år 1972. Affärstidslagens avskaffande ändrade ramarna avsevärt för vilka tider arbetet inom detaljhandeln kunde förläggas på och aktualiserade frågor kopplat till facket inflytande över schema och arbetstider. Utökade öppettider för butiker i kombination med växande e-handel har i sin tur inneburit att arbetsgivarna inom partihandeln krävt ökad flexibilitet gällande arbetstidens förläggning. Detta kombinerat med utvecklingen av otrygga anställningsformer har gjort frågor kopplat till anställdas inflytande över arbetstidens förläggning allt mer prioriterade för Handels medlemmar.

3.1 Detaljhandeln

Från och med 1956 uppluckrades lagen som reglerade butikernas öppettider successivt för att till slut upphävas helt 1972 då Sverige som ett av få länder i Europa fick helt fria butikstider (Bergman, Felländer & Åsbrink 2017). Handels var motståndare mot avskaffandet av affärstidslagen och kämpade under 1950- och 1960-talet emot detta. Samtidigt försäkrade man sig om att de anställda skulle kompenseras för sämre arbetsförhållanden om lagen liberaliserades genom att förhandla fram kollektivavtalade ob-tillägg. Dagens ob-tillägg är ett resultat av de förhandlingar som till slut ledde fram till att affärstidslagen avskaffades 1971. Uppgörelserna mellan parterna resulterade i ob-tillägg på 50 procent efter klockan 18.15, 70 procent efter klockan 20.00, och 100 procent lördagar efter klockan 12.00 samt söndagar och helgdagar (Carlén 2020). Förutom att tilläggen var en kompensation för sämre arbetsförhållanden hoppades Handels att ob-tilläggen skulle minska arbetsgivarnas benägenhet att utöka öppettiderna trots avregleringen av öppettiderna (Engstrand 2007). Följden av att affärstidslagen avskaffades blev dock att butikernas öppettider förlängdes dramatiskt, särskilt inom dagligvaruhandel där många butiker idag har öppet klockan 07–23. De utökade öppettiderna har lett till att en allt större del av medlemmarnas arbetstid förläggs på obekväma arbetstid vilket för många av Handels medlemmar innebär svårigheter att kombinera jobb och privatliv (Hjelm 2006). Det finns även faktorer som pekar på att antalet deltidsanställningar ökat till följd av de fria öppettiderna (Jonsson 2004).

I och med att affärstidslagen avskaffades och arbetstiderna för anställda utökades blev arbetstidens förläggning en prioriterad fråga när nya kollektivavtal förhandlades. Avtalskrav har bland annat handlat om reglering av öppettiderna, reglering av arbetstiden och det lokala fackets inflytande över arbetstidens förläggning.

Under 1974 års avtalsrörelse gjorde Handels ett försök att driva avtalskrav om reglerade öppettider. Det möttes dock med motstånd från arbetsgiversidan och istället fick förbundet igenom krav om att arbetsgivaren skulle samråda med den lokala fackklubben om arbetstidschemat (Handelsnytt 1974; Handelsnytt 1974a). På senare tid har man även kommit fram till att det varken är önskvärt eller möjligt att reglera butikernas öppettider genom kollektivavtalet. En anledning till det är att hyresvärden kan ha inflytande över öppettiderna. Till exempel får butikerna i en galleria inte stänga vilka tider de vill. Konkurrensnackdelar för de som har kollektivavtal gör det även problematiskt att reglera öppettiderna i kollektivavtalet (Handelsnytt 2011).

Skrivningarna om samrådet om arbetstidsschemat som förhandlades fram redan 1974 innebar att arbetsgivaren skulle inhämta synpunkter på fördelningen av arbetet på sen kvällstid, sön- och helgdag (i 2004 års avtal inkluderades även lördagar) från fackklubben (Handelsnytt 1974b). Sedan relativt långt

tillbaka har kollektivavtalet även innehållit skrivningar om att arbetsgivaren ska planera arbetstidens förläggning med god framförhållning. I 1983 års avtalsrörelse fick Handels igenom krav om att arbetstidschemat för den kommande tolv månadersperioden ska fastställas en månad innan det började gälla. Man fick även igenom ett krav om att ändringar i ordinarie schema ska meddelas minst en månad innan (Handelsnytt 1983). Redan under 1986 års kongress framkom det dock att det är svårt att få arbetsgivaren att följa regler om att arbetstidsschemat ska vara fastställt en månad innan det börjar gälla och likaså vid schemaändringar (Jonsson 2004).

I och med det ökade antalet deltidsanställningar har frågor som förbättrar villkoren för deltidsanställda varit prioriterade frågor vid avtalsrörelserna. 1998 lyckades Handels få igenom ett krav som drivits sedan 1970-talet om att deltidsanställda ska erbjudas fler kontrakterade timmar innan arbetsgivaren anställer någon ny, oavsett anledningen till arbetskraftsbehovet (Handelsnytt 1998).

År 2016 fick butiksanställda betydligt mer inflytande över arbetstidens förläggning genom flera nya skrivningar. Avtalet gav alla tillsvidareanställda möjligheten att årligen komma med önskemål om fem dagar nästa år, som den anställde inte vill bli schemalagd. Fackets inflytande stärktes även genom att samråd med arbetsgivaren om den övergripande bemanningsplaneringen för kommande år ska ske årligen. Som nämnts ovan inkluderade kollektivavtalen dessförinnan endast skrivningar om att arbetsgivare och fack skulle samråda om arbetstidsschemat. Skrivningar 2016 om att arbetsgivare och fackklubb ska samråda om bemanningsplaneringen innebär att facket får inflytande i ett tidigare skede. I samrådet om bemanningsplaneringen ska butikens öppettider och bemanning ses över, hur mycket helg och kväll olika anställda arbetar, anställdas önskemål samt arbetsmiljöaspekter, exempelvis ensamarbete. Arbetstidsschemat som görs utifrån bemanningsplaneringen ska om möjligt omfatta hela kalenderåret, dock minst sex månader.

Sedan 2016 års avtal måste även en allmän visstidsanställning vara på minst 14 dagar. Under dessa 14 dagar är därmed den som har få kontrakterade timmar med i turordningen för att få mer tid. När anställningen måste vara minst 14 dagar går det snabbare för visstidsanställda att komma upp i tolv månaders visstidsanställning, och därmed få en fast anställning. Med skrivningen var tanken också att tvinga arbetsgivare att planera bättre än när man kunde ringa in någon på kort varsel för en dags jobb (Handelsnytt 2016).

I 2017 års avtal stärktes den anställdes makt gällande schemafrågor ytterligare. Om arbetsgivaren vill ändra schemat och den anställde inte kan jobba de nya tiderna, kan den anställda säga till inom tre dagar. Om arbetsgivaren trots detta vill göra ändringen måste hen kalla till förhandling om saken. I praktiken är det få arbetsgivare som vill kalla till förhandling.

3.2 Partihandeln

Butikernas utökade öppettider i kombination med en växande e-handel har på lagersidan inneburit att arbetsgivarna efterfrågat större flexibilitet gällande förläggningen av anställdas arbetstid. Till skillnad från detaljhandelsavtalet var arbetstiderna för anställda på lager reglerade fram till 2017. Arbetsgivaren kunde endast förlägga arbetet vardagar klockan 07.00–18.00 och lördagar klockan 07.00–12.00 enligt kollektivavtalet. För att förlägga arbetstiden utöver avtalets ramtid var arbetsgivaren tvungen att göra lokala överenskommelser om villkor och ersättning med facket på arbetsplatsen. Kravet på överenskommelse med det lokala facket har ofta kallats "det fackliga vetot". Vetot har inneburit en maktposition för facket på arbetsplatsen men en konsekvens av det lokala inflytandet var även att ob-ersättningarna kunde variera kraftigt mellan olika arbetsplatser. Vidare har det funnits ett hot från arbetsgivarna om att lägga ut verksamheten på företag med personal som följer andra förbunds avtal med flexibla arbetstidsramar och lägre ersättningsnivåer (Handels 2001). Vissa arbetsgivare hade till exempel

möjligheten att byta till Transports avtal som kunde ge lägre kostnader för arbetstid förlagd på obekvämlig arbetstid (Handelsnytt 2017a).

Redan under 1990-talets avtalsrörelser förde arbetsgivarna fram krav på att avskaffa det fackliga vetot mot lagerarbete på kvällar och helger (Handelsnytt 1993). Kravet har förts fram i flera avtalsrörelser därefter med argument om att arbetstidsförläggningen måste bli flexiblere i och med kundernas ökade krav på snabba leveranser (Handelsnytt 2013). Sedan 2004 har arbetsgivaren kunnat träffa individuella överenskommelser gällande arbetstidens förläggning, men endast inom den ordinarie arbetstidens ram. När detta skedde var det medlemmar som ansåg att det var en uppluckring av det lokala fackets veto i arbetstidsfrågan (Handelsnytt 2004). Samtidigt hade det på flera större företag träffats lokala överenskommelser där i praktiken detta ”veto” satts åt sidan. Avtalsförhandlingarna 2013 slutade med att fack och arbetsgivare tillsatte en gemensam arbetsgrupp för att se över partihandelsavtalet (Handelsnytt 2013). I avtalet 2017 nåddes en överenskommelse där arbetsgivarna fick möjlighet att förlägga arbetet klockan 05.00–24.00. I utbyte har både fackets och den enskildes inflytande över schemaläggning och bemanning stärkts i det nya avtalet (Handelsnytt 2017).

Det innebar att lokala facket fick inflytande över schemaläggning och bemanning genom vad man kallar för ”särskilda förhandlingsregler”. Om arbetstiden ska förläggas utöver vardagar klockan 06.00–18.00 måste arbetsgivaren förhandla med facket om den övergripande bemanningsplanen för den kommande tolv månaders perioden varje år. Arbetstiderna ska alltså fortfarande förhandlas med facket, men kravet på överenskommelse (det fackliga vetot) gäller inte längre. Om parterna inte kan enas är det i sista hand ändå arbetsgivaren som bestämmer. Vid förhandlingarna ska man bland annat behandla bemanningsbehovet vid olika tidpunkter så som klockslag, under vilka veckodagar på olika avdelningar samt under olika delar av året. Tanken är att arbetsplatsens skyddsombud involveras så att man även tar hänsyn till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (Handelsnytt 2018). Var tredje månad ska man dessutom följa upp fördelningen av tillsvidareanställd personal, tidsbegränsade anställningar, deltidare och inhyrda.

För den anställde stärktes inflytandet över arbetstiden genom skrivningar om att tillsvidareanställd personal kan påverka arbetstidens förläggning. Dels genom möjligheten att årligen önska fem dagar då arbetstagaren inte vill vara schemalagd. Dels genom att lämna önskemål om förläggningen av arbetstid på sen kväll, lördag, söndag och helgdag. Varje arbetstagare har dessutom två helgdagar då arbetstid inte ska förläggas. Julafton, nyårsafton och midsommarafton är dock fortsatt fridagar om det inte sker en lokal överenskommelse.

En annan viktig avtalsfråga kopplat till bemanning inom lager är arbetsgivarens möjligheter att använda bemanningsanställda. Fram till 2010 innehöll Handels avtal inga regler gällande inhyrning (Handelsnytt 2010). Före dess saknade de lokala fackklubbarna verktyg för att arbeta med inhyrningen av bemanningsanställda (ibid) men 2010 och 2012 infördes regler om bemanningsföretag i lageravtalet. De reglerar dels förfarandet när en arbetsgivare vill hyra in personal samtidigt som det finns uppsagd personal med företrädesrätt till återanställning och dels en förhandlingsordning när bemanningsföretag ska anlitas. I 2017 års avtal skrevs in att anställningsformen allmän visstid inte får användas utan objektiva skäl. Dock har förtroendevalda uttryckt oro för att inhyrningen av bemanningsanställda istället kommer att öka (Handelsnytt 2017a).

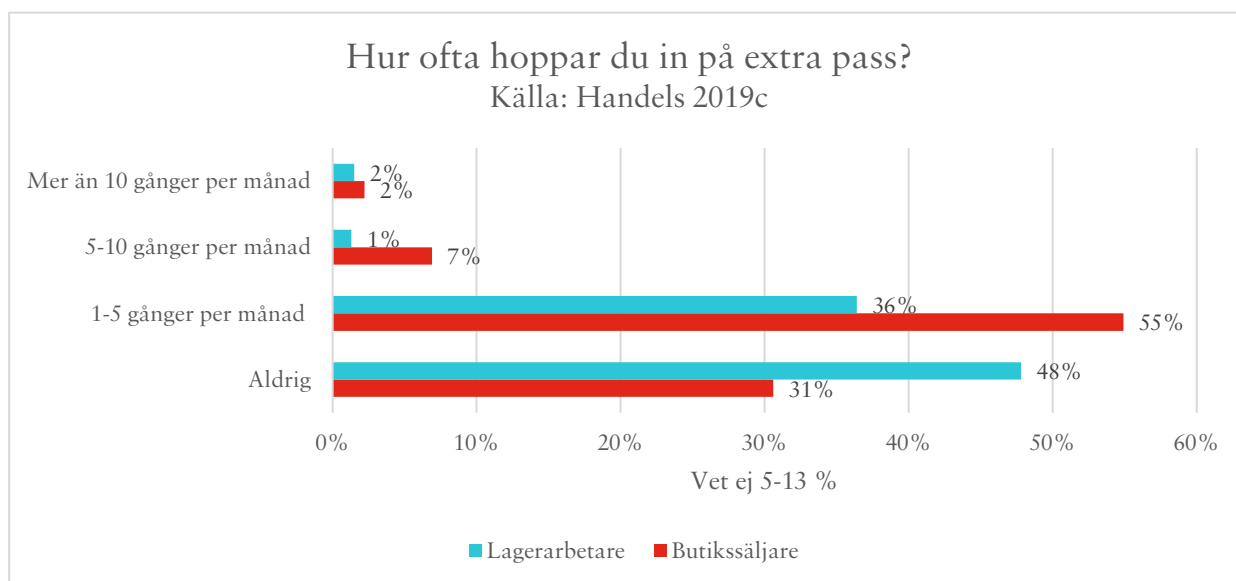
Kapitel 4. Hur fungerar planeringen av bemanningen på handelns arbetsplatser idag?

4.1 Planering av bemanning och schema

Som föregående kapitel visar finns tydliga krav i kollektivavtal på att arbetsgivarna ska planera bemanning och schema med god framförhållning samt inkludera facket i detta arbete och ta hänsyn till anställdas önskemål. Tittar vi på svaren från Handels medlems- och skyddsombudsundersökning som båda genomfördes 2019 ser vi att verkligheten på arbetsplatserna är en annan.

Att många arbetsgivare planerar schema och bemanning med bristfällig framförhållning är tydligt. Medlemsundersökningen visar att relativt många anställda i butik och lager får sina scheman med kort framförhållning. Som nämnts i föregående kapitel ska ett sex månaders schema fastställas minst en månad innan det börjar gälla enligt kollektivavtalen. Även schemaändringar ska meddelas minst en månad innan.

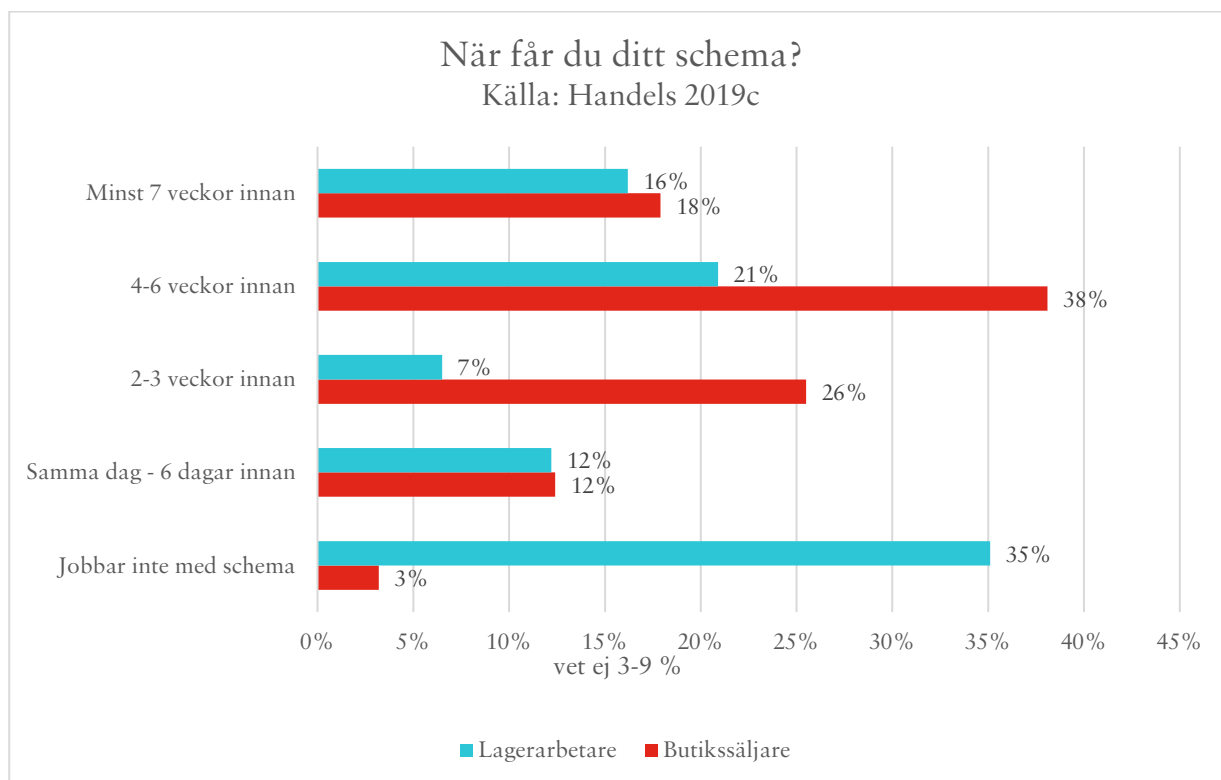
Som diagrammet nedan visar får 38 procent av butikssäljarna sitt schema med kortare än fyra veckors framförhållning och så många som tolv procent får det samma dag eller fram till sex dagar innan schemat börjar gälla. Inte överraskande får de med tidsbegränsad anställning sitt schema med sämre framförhållning än de med fast anställning. Hela 43 procent av de med tidsbegränsad anställning i butik får sitt schema samma dag eller fram till sex dagar innan schemat börjar gälla jämfört med elva procent av de fast anställda.



Lagerarbetarna får sitt schema med något bättre framförhållning. 19 procent av anställda inom lager får dock sitt schema med kortare varsel än fyra veckor. Även bland anställda inom lager är det tolv procent som uppger att det får sitt schema samma dag eller fram till sex dagar innan schemat börjar gälla. 35 procent av lagerarbetarna uppger att de inte arbetar med schema. Bland Handels lageranställda finns både de som arbetar på mindre och större lager. På större lager är det vanligt med rullande scheman medan det på mindre lager är vanligare med fasta arbetstider vilket förklarar varför fler än en tredjedel av lagerarbetarna uppger att de inte arbetar med schema.

Diagrammet nedan som visar hur ofta anställda i butik och på lager hoppar in på extra pass är också ett tydligt exempel på att arbetsgivarna planerar grundbemanningen för lågt. Av butikssäljarna hoppar 64 procent in på ett eller flera extra pass per månad. Motsvarande siffra för de deltidsanställda butikssäljarna är 74 procent. Att anställda tvingas jaga extra pass för att få ihop ekonomin gör att de arbetade timmarna och således också lönen ofta varierar mellan månaderna. Medlemsundersökningen visar att en butikssäljares inkomst i snitt varierar med 3 816 kr mellan den månad man tjänar minst och den månad man tjänar mest. Den genomsnittliga månadsinkomsten för de vars inkomst varierar mellan olika månader på året är 22 411 kr. Det innebär att inkomsten i snitt varierar med 17 procent mellan den månad man tjänar minst och den månad man tjänar mest. För en butikssäljare som har en tidsbegränsad anställning på deltid varierar månadsinkomsten i snitt med 35 procent mellan månaden med högst och lägst inkomst (Handels 2019a).

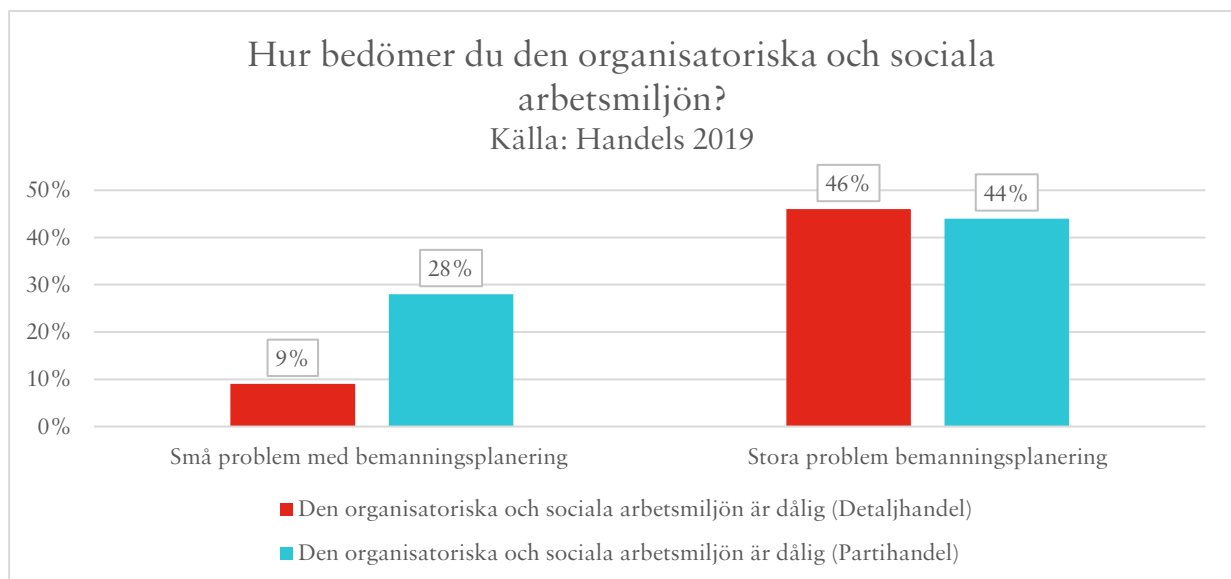
Bland lagerarbetare är det inte lika vanligt att hoppa in på extra pass. 38 procent av de anställda uppger att de hoppar in på minst ett pass per månad. Det kan förklaras av att anställda på lager arbetar heltid i större utsträckning än anställda i butik.



Även skyddsombudsundersökningen vittnar om att bristfällig planering av schema och bemanning förekommer på många av Handels arbetsplatser. Undersökningen visar att skyddsombuden anser att bristfällig planering av schema och bemanning är ett av de vanligaste problemen i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Bland skyddsombuden uppger 44 procent i detaljhandeln och 50 procent i partihandeln att de upplever detta problem i ganska eller mycket hög utsträckning på sina arbetsplatser.

Nedan tittar vi utifrån skyddsombudsundersökningen närmare på skillnader mellan arbetsplatser som inte har stora problem med planering av bemanning och schema jämfört med arbetsplatser som har stora problem med planeringen. Skyddsombudens enkätsvar visar tydligt att arbetsplatser med bristfällig planering av bemanning och schema generellt har större problem i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

I diagrammet visas skyddsombud som har svarat att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen är ganska eller mycket dålig. Skyddsombudens svar är uppdelade på i vilken utsträckning det förekommer problem med bristfällig planering på arbetsplatsen. På arbetsplatser i detaljhandeln där det inte alls eller i låg utsträckning förekommer problem med planeringen anger nio procent av skyddsombuden att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är dålig. Motsvarande siffra på arbetsplatser där problem med planering förekommer i ganska hög eller hög utsträckning är hela 46 procent. Inom partihandeln är motsvarande skillnader något mindre men fortfarande stora. På arbetsplatser där det förekommer bristfällig planering i ganska hög eller hög utsträckning upplever 44 procent att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är dålig jämfört med 28 procent på arbetsplatser där det inte alls eller i låg utsträckning förekommer bristfällig planering.



Nedan tittar vi närmare på vilka typer av arbetsmiljöproblem som är vanligare på arbetsplatser med bristfällig planering av bemanning och schema.

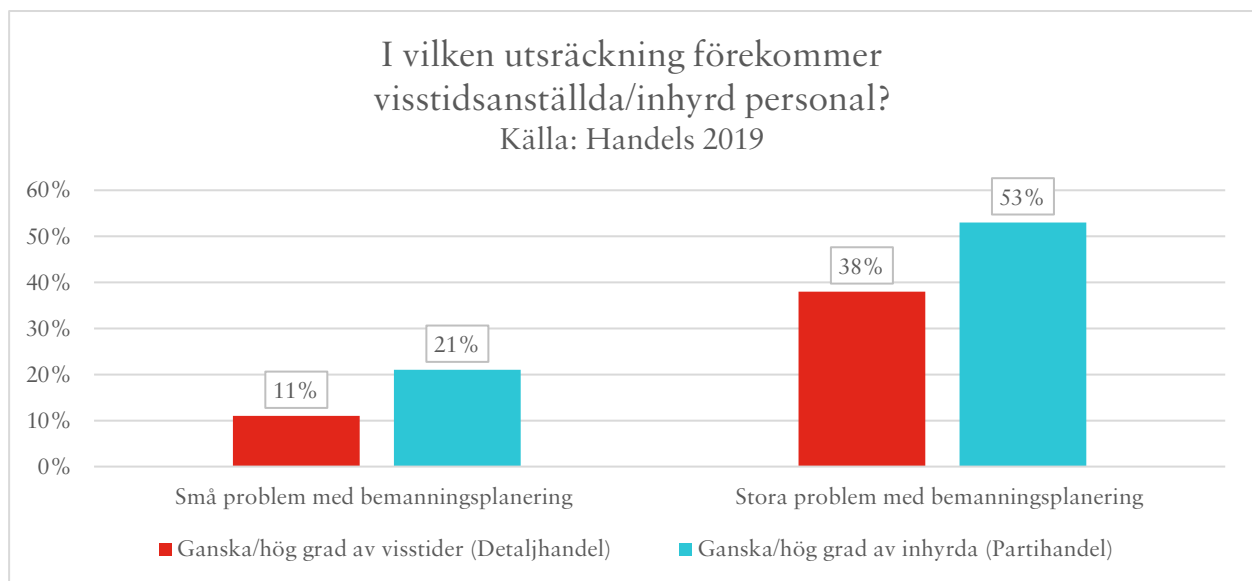
Detaljhandel		
Källa: Handels 2019		
Andel som svarat att de har följande arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen uppdelat på i vilken utsträckning de har problem med bristfällig planering		
	Bristfällig planering av schema och bemanning	
Arbetsmiljöproblem	Inte alls/låg utsträckning	Ganska hög/hög utsträckning
Hög arbetsbelastning	14%	79%
Osäkra anställningar	5%	45%
Brist på utveckling/utbildning	12%	65%
Konflikter/dålig stämning	7%	37%
Ensamarbete	7%	22%
Sjukskrivningar pga. stressrelaterad ohälsa	6%	45%

Partihandel		
Källa: Handels 2019		
Andel som svarat att de har följande arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen uppdelat på i vilken utsträckning de har problem med bristfällig planering		
	Bristfällig planering av schema och bemanning	
Arbetsmiljöproblem	Inte alls/låg utsträckning	Ganska hög/hög utsträckning
Hög arbetsbelastning	26%	70%
Osäkra anställningar	9%	29%
Brist på utveckling/utbildning	30%	58%
Konflikter/dålig stämning	19%	41%
Sjukskrivningar pga. stressrelaterad ohälsa	16%	48%

Som tabellerna ovan visar är hög arbetsbelastning, osäkra anställningsformer, brist på utveckling och utbildning, ensamarbete och konflikter betydligt vanligare på arbetsplatser med bristfällig planering av schema och bemanning. Särskilt vanligt är hög arbetsbelastning på dessa arbetsplatser. På arbetsplatser med små eller inga problem med planering av bemanning och schema upplever 14 procent i detaljhandeln och 26 procent i partihandeln problem med hög arbetsbelastning. På arbetsplatser som har problem med bristfällig planering upplever hela 79 procent i detaljhandeln och 70 procent i partihandeln att problem med hög arbetsbelastning förekommer.

Dålig arbetsmiljö till följd av bristfällig planering innebär stress och ohälsa, vilket svaren på frågan om i vilken utsträckning sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa förekommer vittnar om. På arbetsplatser med bristfällig planering av bemanning och schema är sjukskrivningar på grund av stress tre gånger så vanligt inom både partihandeln och detaljhandel. På arbetsplatser med bristfällig planering av bemanning och schema menar 48 procent av skyddsombuden i partihandeln respektive 45 procent i detaljhandeln att sjukskrivningar som en följd av stressrelaterad ohälsa förekommer i ganska hög eller hög utsträckning. På arbetsplatser med små eller inga problem med bristfällig planering av bemanning och har endast 16 procent av skyddsombuden i partihandeln respektive sex procent i detaljhandeln samma typ av problem.

Tabellerna visar även att osäkra anställningar är betydligt vanligare på arbetsplatser med bristfällig planering av bemanning och schema. Det blir även tydligt om vi tittar närmare på de former av osäkra anställningar som är vanliga inom lager respektive detaljhandel. Vi ser att visstidsanställningar är betydligt vanligare på de arbetsplatser i detaljhandeln som har bristfällig planering av bemanning och schema. På arbetsplatser där det i ganska hög eller hög utsträckning förekommer problem med planering av bemanning och schema har 38 procent av arbetsplatserna ganska eller hög grad av visstidsanställningar jämfört med elva procent på arbetsplatser som inte har eller i låg utsträckning har problem med bristfällig planering. Inom lager ser vi liknande skillnader vad gäller andelen inhyrda. 53 procent av arbetsplatserna som i ganska eller hög utsträckning har problem med bristfällig planering har ganska eller hög grad av inhyrda, jämfört med 21 procent på arbetsplatser där problem med planeringen förekommer i låg utsträckning eller inte alls.



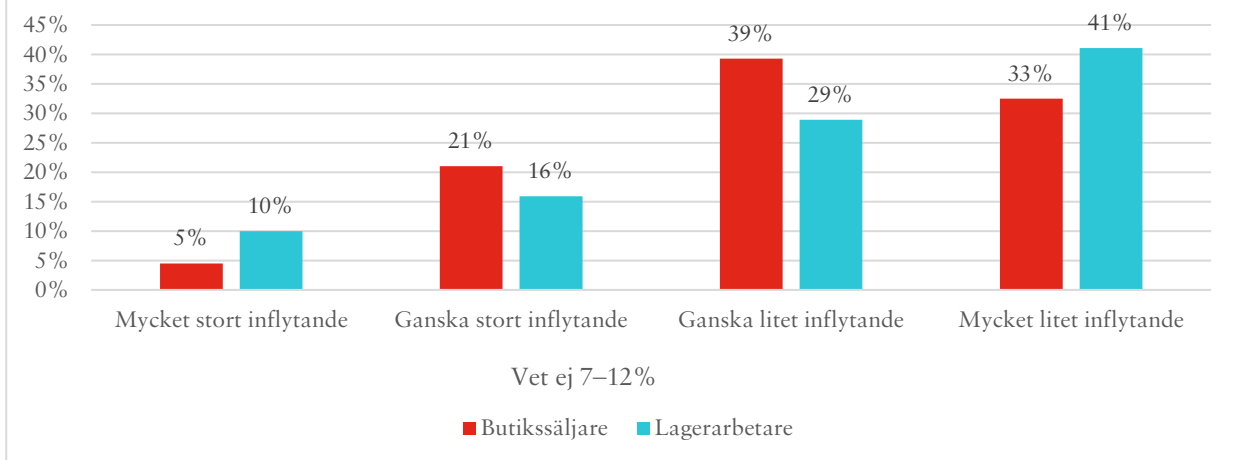
4.2 Inflytande och bemanningsplanering

En väl fungerande bemanningsplanering är även en viktig del av anställdas inflytande och makt över sin arbetsmiljö och arbetstid. Som nämnt tidigare innehåller kollektivavtalen för detaljhandeln och partihandeln möjligheter för anställda och fack att påverka schema och bemanning. Avsnittet nedan redogör för hur anställdas inflytande över schema ser ut på arbetsplatserna och hur bristfälligt inflytande samverkar med bristfällig planering av bemanning och schema.

Handels medlemsundersökning visar att anställda inom handeln upplever att de har begränsat inflytande över sina arbetstider. Av butikssäljarna upplever 72 procent att de har ganska eller mycket litet inflytande över hur schemat läggs. Bland lagerarbetare är samma siffra 70 procent.

Vilket inflytande har du över hur ditt schema läggs?

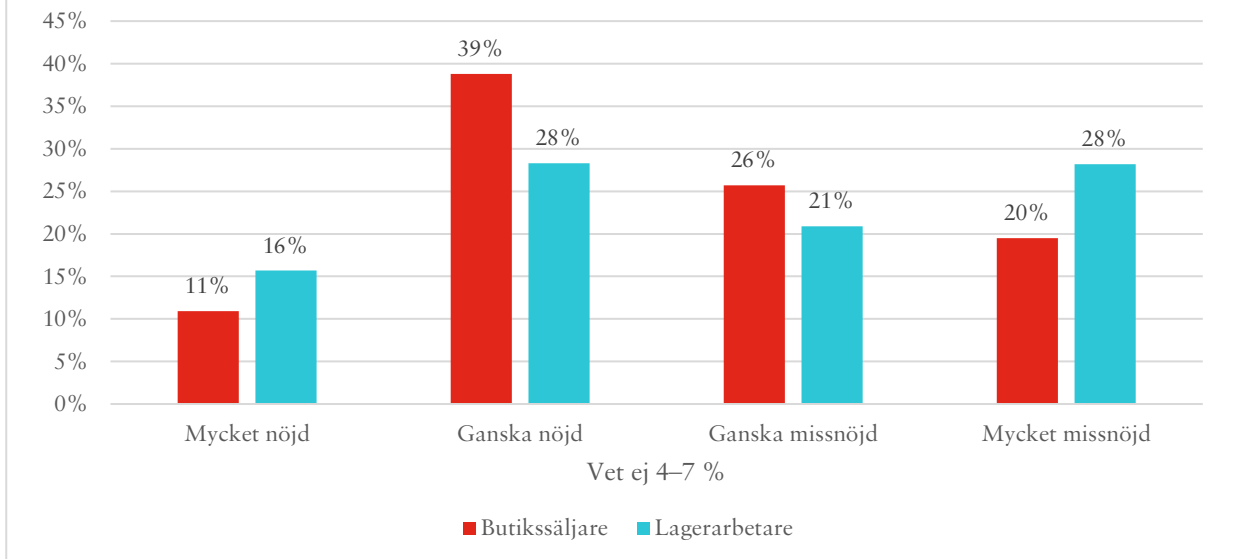
Källa: Handels 2019c



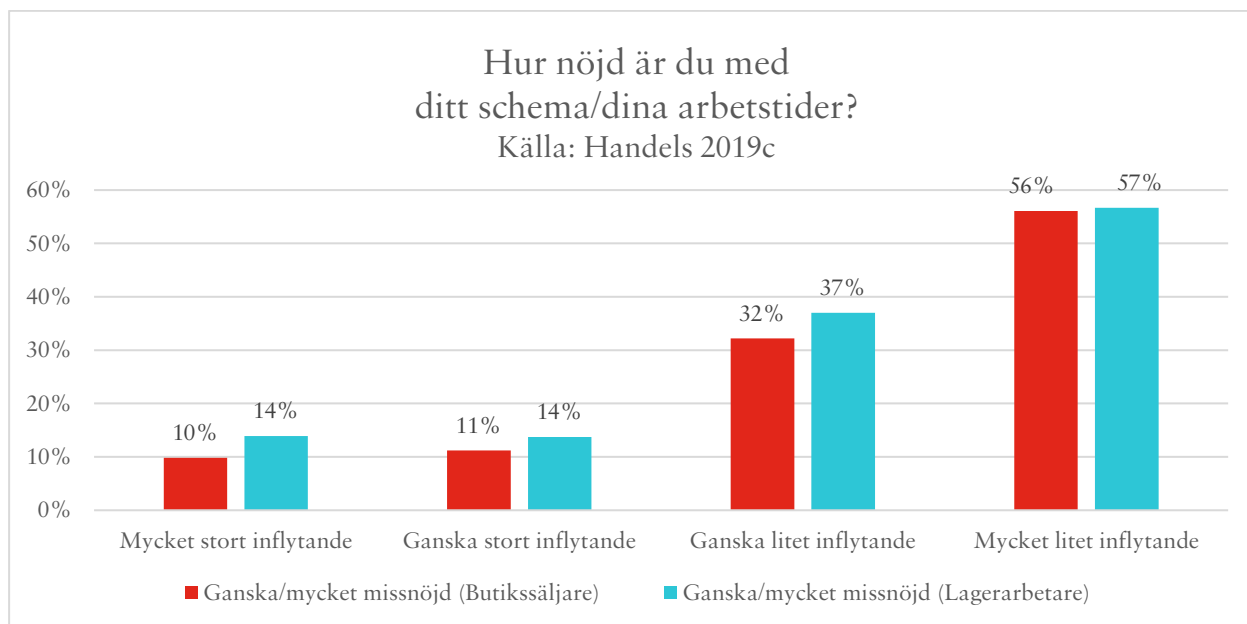
Många anställda är också missnöjda med sitt inflytande. Av butikssäljarna säger 46 procent att de är ganska missnöjda eller mycket missnöjda med sitt inflytande över sitt schema och arbetstider. Av lagerarbetarna är 38 procent missnöjda.

Hur nöjd är du med ditt inflytande över ditt schema/din arbetstid?

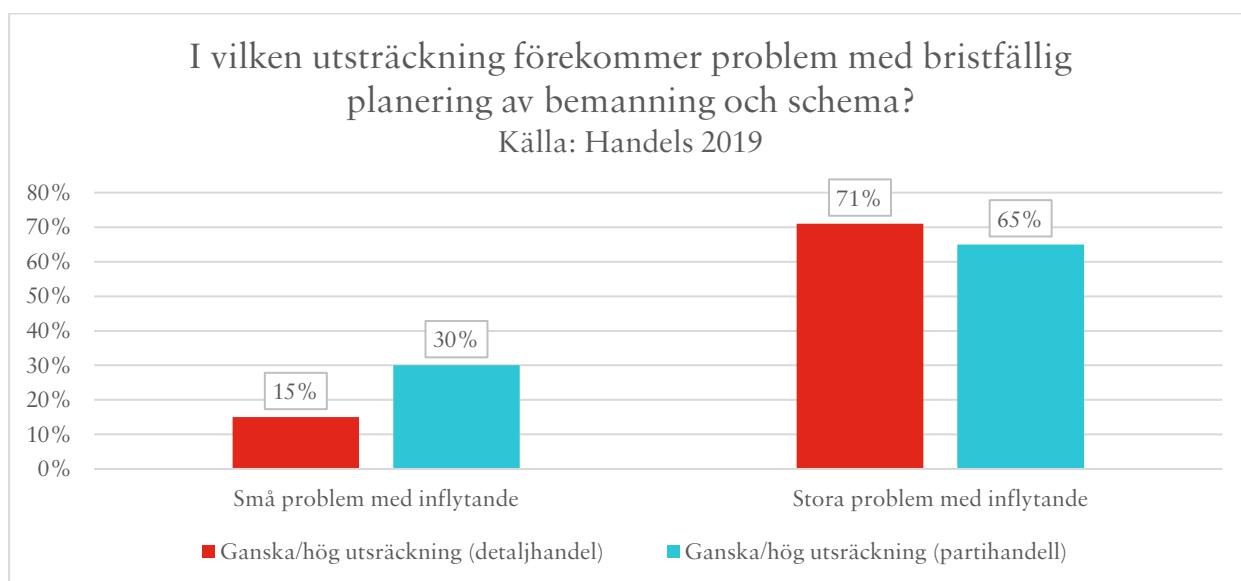
Källa: Handels 2019c



Vi kan även se att de som upplever litet inflytande över schema och arbetstider i större utsträckning också är missnöjda med sitt schema och arbetstider. Av dem som säger att de har mycket litet inflytande över sitt schema och sina arbetstider är 56 respektive 57 procent av butikssäljarna och lagerarbetarna ganska eller mycket missnöjda med sitt schema och arbetstider. Av dem som säger sig ha mycket stort inflytande över schema och arbetstider är endast 10 procent av butikssäljarna och 14 procent av lagerarbetarna missnöjda.



Även skyddsombudsundersökningen visar att bristande inflytande är ett problem som förekommer på flera arbetsplatser. Skyddsombuden anser att problemet förekommer i ganska hög eller hög utsträckning på 36 procent av arbetsplatserna inom detaljhandeln och på 39 procent av arbetsplatserna inom partihandeln. Undersökningen visar även att arbetsplatser där bristande inflytande förekommer i större utsträckning har problem med bristfällig planering av bemanning och schema. Diagrammet nedan visar att på arbetsplatser där skyddsombuden upplever stora problem med inflytande i detaljhandeln upplever 71 procent att det förekommer problem med bristfällig planering av bemanning och schema i ganska eller hög utsträckning. I jämförelse har endast 15 procent av arbetsplatserna där det inte eller i låg utsträckning förekommer bristfälligt inflytande problem med planering. Inom lager är motsvarande siffror 65 procent på arbetsplatser med bristande inflytande och 30 procent på arbetsplatser där det inte eller i låg utsträckning förekommer problem med bristande inflytande. Vi kan anta att bristfälligt inflytande innebär lägre krav på arbetsgivarens planering av bemanning och schema.



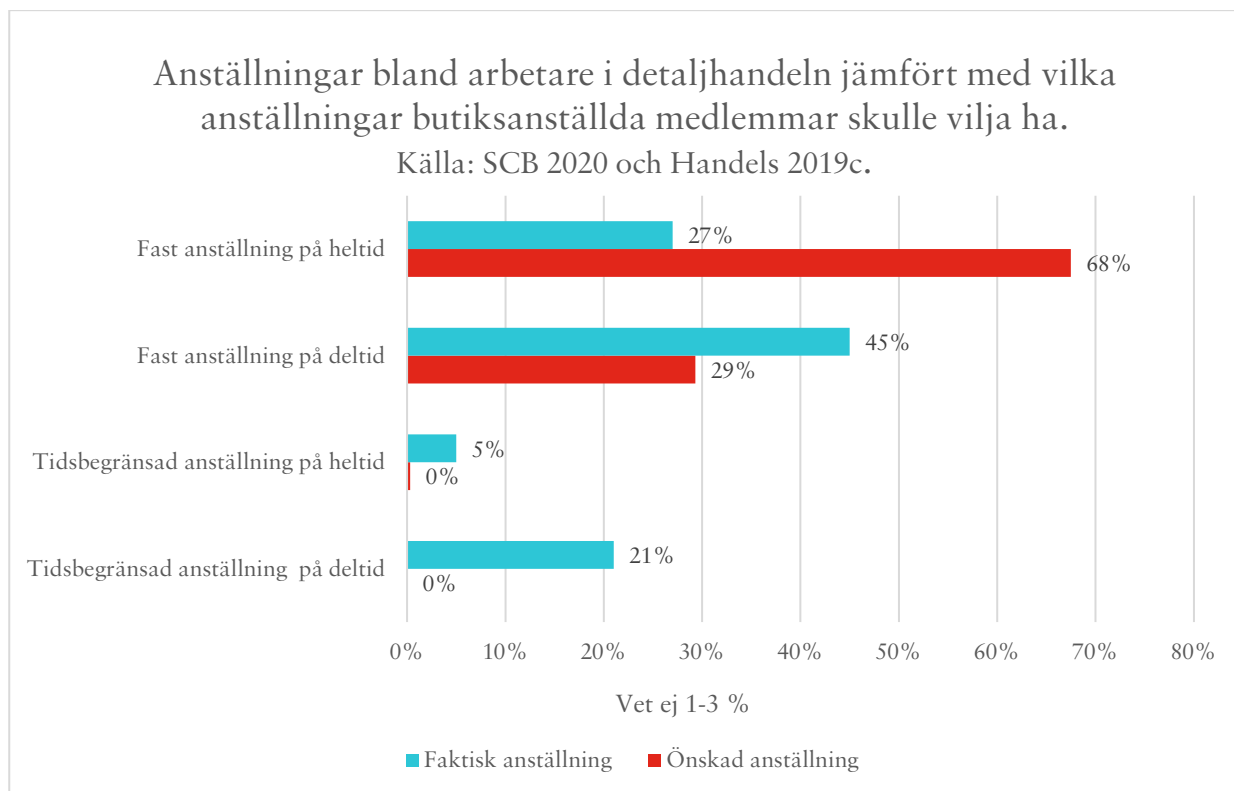
Arbeten som innebär att man har höga krav (till exempel hög arbetsbelastning) i kombination med låg kontroll i arbetet leder ofta till stress (Arbetsmiljöverket 2019). Kontroll i arbetet handlar bland annat om att kunna påverka schema och arbetstider. Svaren från skyddsombudsundersökningen och

medlemsundersökningen visar att denna kombination förekommer inom både detaljhandel och partihandel. På arbetsplatser med lite inflytande är det vanligare med problem med bristfällig planering av schema och bemanning. Och där planeringen av schema och bemanning är bristfällig är det vanligare med hög arbetsbelastning.

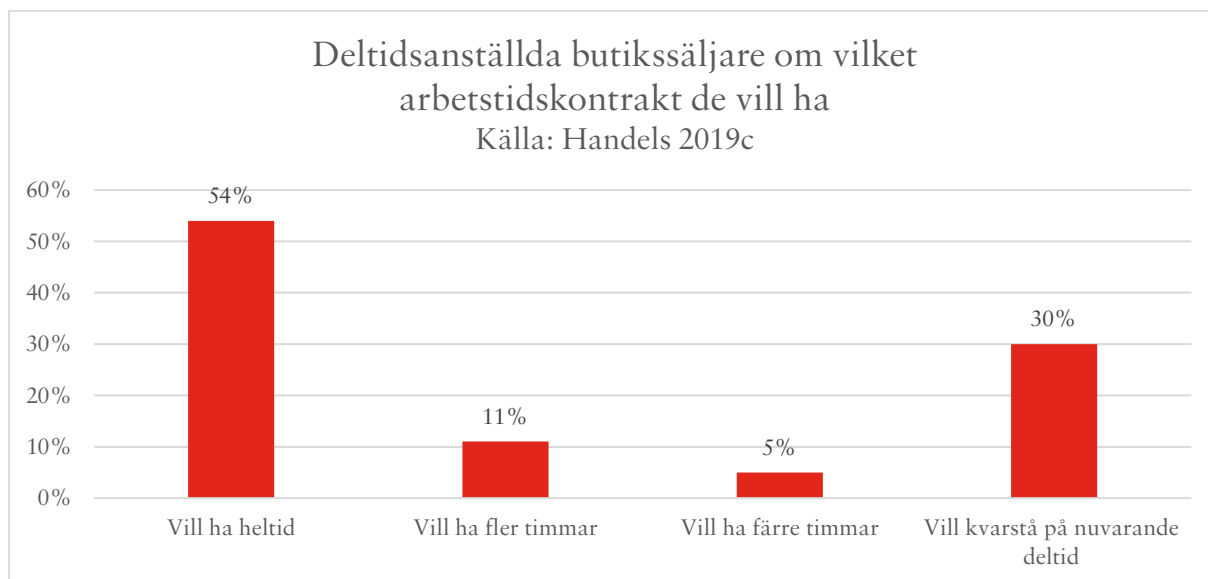
Vilken anställningsform vill anställda ha?

Ett annat mått på anställdas inflytande över sin arbetssituation som vi kan använda är i vilken utsträckning anställdas faktiska anställningsformer överensstämmer med de anställningsformer de skulle vilja ha. Tittar vi på svaren från medlemsundersökningen ser vi att skillnaden är stor. I medlemsundersökningen ställdes frågor om vilken anställning man helst skulle vilja ha och orsaken till att man arbetar deltid.

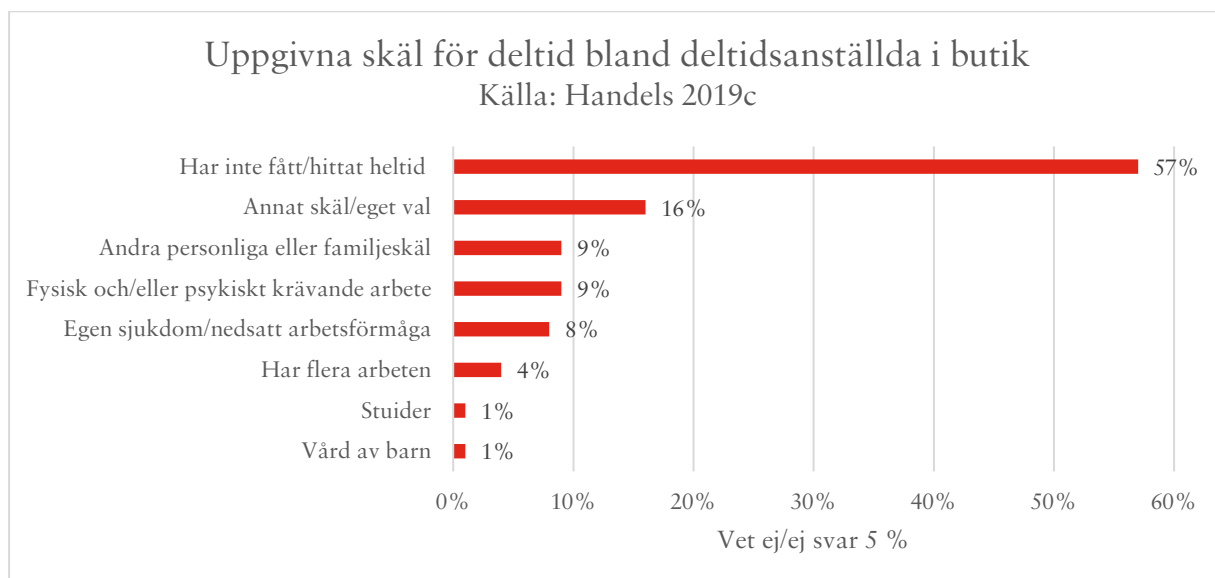
Inte överraskande svarade 68 procent av anställda i butik att de skulle vilja ha en fast anställning på heltid, något som endast 27 procent av de anställda har idag. Desto fler har en fast anställning på deltid, 45 procent, något som 29 procent av Handels medlemmar uppgivit att de vill ha.



Arbetsgivarna brukar hävda att deltidsarbetet till stor del är självvalt. Tittar vi närmare på Handels deltidsanställda medlemmar visar svaren det motsatta. Av de deltidsanställda butikssäljarna svarade närmare 54 procent att de skulle vilja ha en heltidsanställning. Dessutom finns ytterligare elva procent av de deltidsanställda som inte vill ha en heltidsanställning men fler timmar på kontraktet (Handels 2019c).



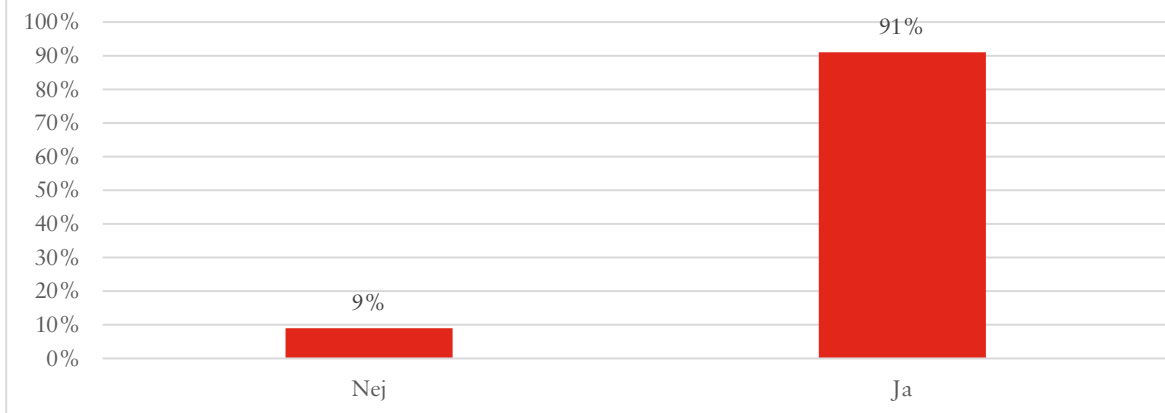
Undersökningen visar att den vanligaste orsaken till att butikssäljare arbetar deltid är att man inte fått någon heltidstjänst (57%). Efter det kom ”annat skäl” (16%) och där man själv fick ange svaret. Det vanligaste svaret var att deltiden var eget val, eller att man var nöjd med det man hade. Som Kvist (2004) poängterat går det dock att ifrågasätta om det verkligen är ett eget val att lösa en arbetsituation med varierade arbetstider och otrygga arbetsförhållanden genom att gå ner på deltid. Andra anledningar till att man arbetar deltid var ”andra personliga skäl”, ”fysiskt/psykiskt krävande arbete”, samt ”egen sjukdom/nedsatt arbetsförmåga” på vardera strax under tio procent av svaren. Färre uppgav att de arbetar deltid på grund av studier eller att de har fler jobb.



Som vi tidigare konstaterat är bemanningsstrategierna inom partihandeln främst byggda på att en stor andel av bemanningen hyrs in. Det är dock få anställda som vill jobba som inhyrda. I en undersökning LO gjort med bemanningsanställda inom LO-yrken svarar fler än nio av tio att de hellre skulle vilja vara anställda direkt av kundföretaget än via ett bemanningsföretag (LO 2012).

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

Källa: LO 2012



Kapitel 5. En djupare bild av bemanningsplaneringen – Tio fallstudier

För att få en djupare och mer arbetsplatsnära bild av hur bemanningsplaneringen fungerar har ett antal fallstudier gjorts genom intervjuer. I dessa har vi också undersökt ägande, storlek, lokalisering, öppettider och personalstyrka, anställdas anställningsformer och arbetstidsmätt samt den fackliga aktiviteten på arbetsplatsen. På vissa arbetsplatser har det varit svårt att få ut listor på anställda från arbetsgivaren och därför saknas dessa uppgifter på vissa fallstudier. Hur arbetsplatsen bemannas och hur anställda schemaläggs samt vilka möjligheter fack och anställda har att påverka frågor som berör schema och bemanning har varit i fokus. Beskrivningarna är något olika till sin karaktär då olika fenomen uppfattas som olika viktiga på respektive arbetsplats.

Översikt över fallstudier				
	Anställda 2019	Samråd 2018	Samråd 2019	Facklig tid
Dagligvaruhandel 1	70	Nej	Nej	Nej
Dagligvaruhandel 2	60	Nej	Nej	Nej
Dagligvaruhandel 3	100	Nej	Nej	Nej
Dagligvaruhandel 4	120	Nej	Nej*	Ja
Dagligvaruhandel 5	290	Ja	Ja	Ja
Möbelbutik 1	14	Nej	Nej	Nej
Diversehandelsbutik 2	20	Nej	Ja	Ja
Lågprisvaruhus 3	1100	Ja	Ja	Ja
Modebutik 4	40	Nej	Ja	Ja
Lager	1250	Nej	Ja	Ja

*Blev kallade till förhandling av arbetsgivare men nekades att få ut listor på anställningsformer och arbetstider och bemanningsplaneringen lades på is på grund av förhandling om listorna.

5.1 Dagligvaruhandeln – fem arbetsplatser

De fem matbutiker som studerats är alla del av en lönsam och välkänd livsmedelvarukedja. Butikerna drivs och ägs av enskilda handlare men har avtal med ett företag som gör gemensamma inköp, stöttar handlaren i frågor om försäljning och effektivisering samt ansvarar för logistik och samlad kommunikation. I samtliga butikerna finns ett fullt livsmedelssortiment (variationer förekommer) med avdelningar som bageri, chark, frukt och grönt, frys, hem och fritid, hälsa och skönhet, kassa, kött, mejeri och ost.

Dagligvaruhandel 1

Den första matbutiken ligger i utkanten av en mindre stad i Västsverige och har öppet samtliga dagar klockan 07–22. Omsättningen är cirka 240 miljoner kronor och runt 70 personer arbetar på arbetsplatsen. Underlaget för fallstudien är en intervju med två förtroendevalda i fackklubben på arbetsplatsen och en intervju med tre anställda som är medlemmar i Handels. De som intervjuas har arbetat på arbetsplatsen mellan 15 och 30 år och har kontrakt på mellan 75 och 100 procent. De har varit förtroendevalda respektive medlemmar under en längre tid. Vidare har en kartläggning av anställdas anställningsformer och

arbetstidsmätt använts som underlag för fallstudien. I samband med kartläggningen gjordes ett flertal telefonsamtal med arbetsplatsens personalchef.

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÅTT OCH FACKLIG ORGANISERING

En stor andel av de anställda har tillsvidarekontrakt (68 procent) och förhållandevis höga deltidsmått i jämförelse med detaljhandeln i stort. Tolv procent av de anställda har kontrakt på 1–19 timmar. 38 procent har 20–34 timmar på sina kontrakt. Och nästan en tredjedel av de anställda har över 35 timmar på sina kontrakt. En femtedel av de anställda har heltid. Tio procent av de anställda går på långtidsvikariat, dessa personer har kontrakt på 8–28 timmar. Runt en femtedel av de anställda har dock inte några fasta timmar alls på sina kontrakt, vilket inte ska vara möjligt enligt kollektivavtalet. Dessa anställda går antingen i gymnasiet eller har andra jobb vid sidan av. De får ett anställningskontrakt för varje pass när de tackar ja till ett pass via en schemaplattform online. Under januari månad 2020 arbetade de totalt 73 timmar tillsammans.

Nästantill hälften av de anställda är med i Handels och fackklubben på arbetsplatsen har sju förtroendevalda. Klubben har inte förhandlat någon fast facklig tid men de förtroendevalda har möjlighet att ta tid för fackligt arbete på arbetstid när det behövs. De förtroendevalda som intervjuas går snart i pension och upplever att de har bristfällig kunskap för att driva det fackliga arbetet framåt. De tycker att unga på arbetsplatsen borde ta vid. Få av klubbens medlemmar går dock på medlemsmöten och de förtroendevalda tror att många av de anställda inte vill engagera sig i facket för att de är rädda för att ta diskussioner med arbetsgivaren.

SCHEMA OCH BEMANNING

Arbetsplatsen tillämpar ett rullande schema på fyra veckor där man arbetar sex och fyra dagar varannan vecka. De fast anställda arbetar varannan helg. Hål som uppkommer i schemat täcks ofta upp med vikarier och extraanställda. För de fast anställda innebär det att man under dessa pass sällan vet vem man ska arbeta tillsammans med. Det är många fast anställda som skulle vilja ha fler fasta timmar på sina kontrakt och det upplevs orättvist att vikarier och extrapersonal rings in regelbundet. En kvinna som intervjuas är anställd på 75 procent och vill ha fler fasta timmar på kontraktet.

”Jag har arbetat här så länge (över 15 år) nu så jag tycker inte att jag ska behöva jaga extra timmar. Men jag har gett upp om att jag ska få fler fasta timmar.”

Hon har endast blivit erbjuden fler fasta timmar på en av sina lediga dagar, vilket hon tackat nej till.

De andra deltidsanställda som intervjuas arbetar runt 90 procent och vill inte ha fler timmar på sina kontrakt eftersom de oregelbundna arbetstiderna gör att det känns som att man jobbar nästan hela tiden. Det är stor variation på arbetspassen längd vilket de anställda upplever som ett problem. En av de anställda som intervjuas har till exempel ett pass på tre timmar och ett annat på elva timmar. Hon hade hellre velat arbeta två mer jämnlånga dagar men enligt arbetsgivaren går det inte att ändra. Enligt de intervjuade saknar personalchefen ett helhetstänk när schemat görs.

De förtroendevalda berättar att förändringar i det rullande ordinarie schemat ofta sker vid röda dagar. De anställda brukar få information om schemaändringen åtta veckor innan schemat börjar gälla. Inför jul och påsk har dock ändringar skett med endast fyra veckors varsel. Bortsett från schemaändringar vid röda dagar sker ändringar av schemat främst vid sjukfrånvaro eller ledigheter. Enligt de förtroendevalda får anställda på vikariat dock oftare ändrade arbetspass med kort varsel. Första gången ett schema för sex månader gjordes var 2019, trots att det varit ett krav i kollektivavtalet sen 2016. När arbetsplatsen besöks och intervjuerna görs har det nya sexmånadersschemat ännu inte börjat gälla. Skillnaden mellan

sexmånadersschemat jämfört med det tidigare schemat är att högtider och helgdagar inkluderas i det ordinarie schemat istället för att arbetsgivaren gör om schemat med kortare varsel inför röda dagar och högtider. Sexmånaders-schemat innebär att anställda måste lämna in semesterönskemål något tidigare än annars.

ANSTÄLLDAS INFLYTANDE

Handels fackklubb på arbetsplatsen har inte samrått om bemanningsplaneringen med arbetsgivaren och de förtroendevalda upplever att de har bristfällig kunskap om de möjligheter till inflytande över bemanning och schema som kollektivavtalet ger. Enligt personalchefen har inte bemanningsbehovet utvärderats årsvis i samband med att schemat görs. När vi frågade efter uppgifter på de anställdas mertid- och övertidsarbete hävdade personalchefen att detta var för krångligt att ta fram. Vi kan därför anta att övertids- och mertidjournaler inte används som underlag till planeringen av bemanningen på arbetsplatsen. Som tidigare nämnts skulle övertids och mertidjournaler vara användbara som underlag för att se om anställda som önskar arbeta fler timmar skulle kunna få utökad arbetstid.

I intervjuerna framkommer att de anställda upplever begränsat inflytande över schemat och har få möjligheter att påverka sina egna arbetstider. Bland annat upplevs fördelningen av kvällar som orättvis. Vissa anställda har scheman med många kvällar medan andra endast arbetar dagtid. Känslan är att önskemål om arbetstider tillgodoses beroende på hur väl man kommer överens med personalchefen. Arbetstiderna beror även till stor del på vilken avdelning man arbetar på då rotationen mellan avdelningarna är liten. De flesta anställda har pass i kassan på sina scheman medan de som har nollkontrakt och rings in arbetar på alla avdelningar. De som arbetar mycket i kassan arbetar många kvällspass. De anställda som intervjuas vittnar om att det finns en rädsla att motsätta sig schemat.

”Om man klagar på schemat känns det som att man kan riskera att straffas med att få fler kvällar på schemat.”

En av de medlemmar som intervjuas slutar som tidigast klockan 17.30. Hon arbetar två stängningar varannan vecka och tre varannan vecka. Det innebär en arbetssituation som är svår att kombinera med familjeliv.

”Jag har sagt till om att schemat inte fungerar bra för mig men bara små ändringar har skett sen dess. Det gör att jag funderar på att gå ner i tid för att hinna med privatlivet.”

Samma person har även problem med axlarna och har varit sjukskriven på grund av det. Hon har därför bett om att få arbeta mindre i kassan men enligt personalchefen var det inte möjligt.

Ett annat problem är att det är omöjligt att få ledigt perioden innan jul samt att alla anställda arbetar någon del av midsommarhelgen.

Kollektivavtalets möjlighet att önska fem dagar man inte vill bli schemalagd används inte. Istället använder arbetsplatsen ett system där de anställda har rätt till två tjänstlediga dagar per halvår. Klubben på arbetsplatsen fick välja mellan att önska fem dagar man ej vill bli schemalagd på eller att behålla det gamla systemet. Klubben valde att behålla arbetsplatsens gamla system då de tjänstlediga dagarna inte kräver samma framförhållning som de fem dagarna kollektivavtalet ger möjlighet att önska.

Dagligvaruhandel 2

Arbetsplatsen ligger i utkanten av en mindre stad i norra Mellansverige. Butiken har en nettoomsättning runt 200 miljoner och runt 60 anställda. Ganska nyligen utökades butiken öppettider klockan 8–22 till att samtliga dagar ha öppet klockan 07–23. Fallstudiens underlag består av en intervju med ordföranden för

fackklubben på arbetsplatsen, som arbetar heltid, samt en intervju med en medlem som arbetar 28 timmar i veckan. Som komplement till intervjuerna har de anställdas arbetstidsmätt och anställningsformer kartlagts.

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÅTT OCH FACKLIG ORGANISERING

En femtedel av de anställda på arbetsplatsen är anställda på heltid. Runt en tredjedel har dock minst 35 timmar på sina kontrakt. 16 procent har kontrakt på 1–19 timmar och runt hälften av de anställda har kontrakt på 20–34 timmar i veckan. En femtedel av de anställda har vikariat eller allmän visstid. Enligt klubbordföranden är omsättningen av personal låg. De deltidsanställda har förhållandevis höga deltidsmått jämfört med detaljhandeln i stort men det finns flera anställda som skulle vilja ha fler timmar på sina kontrakt. Den deltidsanställda som intervjuas visste inte att man ska lämna in en blankett om intresse av utökad arbetstid (LAS §25a) vilket tyder på att informationen på arbetsplatsen gällande detta varit bristfällig.

Mer än två tredjedelar av de anställda är medlemmar. Klubben har inte förhandlat facklig tid och mycket av det fackliga arbetet sker på fritiden. Det finns dock möjlighet att hantera saker som uppkommer på arbetstid. När schemat skulle göras om efter att butiken fått nya öppettider kom många medlemmar på medlemsmötena. Engagemanget från medlemmarna på arbetsplatsen är annars lågt och få deltar på medlemsmöten. Istället får klubbordföranden ofta höra medlemmarnas åsikter genom prat på butiksgolvet. Arbetsplatsens klubbordförande lyfter att det skulle vara önskvärt att få regelbundna fackliga utbildningar eftersom det är lätt att glömma saker från tidigare utbildningar.

SCHEMA, BEMANNING OCH INFLYTANDE

Arbetsgivare och fack har inte haft samråd om bemanningsplaneringen årsvis. Vid tidpunkten för intervjun saknar klubbordföranden kunskap om kollektivavtalets möjlighet till fackligt inflytande över arbetsplatsens bemanningsplanering. Arbetsplatsens schema gäller vanligtvis sex veckor framåt. Ändringar i schemat sker främst på grund av sjukfrånvaro, ledighet eller oförutsedda händelser och sker då i samråd med de anställda. Arbetsgivaren drar ofta ner på personal under röda dagar men i regel tillfrågas den anställde innan schemat ändras. Obemannade pass på grund av frånvaro eller arbetstoppar läggs upp på en schemaplattform online där den som är snabbast att boka passet får det vilket gör att det blir konkurrens om passen. Ofta fördelas passen till visstidsanställda trots att det finns tillsvidareanställda som vill ha dem, vilket dessa tycker är orättvist. För att få jobba extra pass måste man ofta sitta och vakta schemaplattformen, berättar medlemmen som intervjuas.

”Jag får ju inte lön för att sitta på en app 24/7, men det måste man ju göra om man ska hinna anmäla sig på extra pass som läggs upp på plattformen.”

Innan arbetsplatsen började använda schemaplattformen för fördelning av obemannade pass användes en turordning för mertid.

Intervjun med medlemmen visar också att bristande inflytande kopplat till arbetstider är något som upplevs vara ett problem. Medlemmen berättar att hon frågat om det skulle vara möjligt att inte vara schemalagd varannan fredag, (handlar om en fredag i månaden) för att kunna hämta bonusbarn. Svaret hon fick från arbetsgivaren var att det inte gick att lösa. Intervjuerna tyder även på att fördelningen av helger och kvällar sker godtyckligt. På arbetsplatsen finns de som endast arbetar dagtid medan andra jobbar många kvällar. Medlemmen som intervjuas arbetar sex kvällar på en vecka vilket hon upplever väldigt slitigt och svårt att kombinera med familjeliv.

”Det värsta är att leva med konstant dåligt samvete för barnen. De veckor jag jobbar kväll går jag upp tidigt för att hinna umgås med dem innan jag lämnar på förskolan, för sen ses vi inte förrän dagen efter. Men det är tufft att gå upp sex på morgonen när man kvällen innan har arbetat till kvart över elvhalv tolv.”

Om kvällarna skulle vara jämnt fördelade mellan veckorna hade inte kvällspassen varit ett lika stort problem, två stängningar per vecka hade inte varit några problem menar hon. När schemat gjordes om efter att butiken fått utökade öppettider hade hon först 19 av 23 pass förlagda på kvällstid. Då gick hon med i Handels för att få rådgivning om det verkligen fick se ut så. Efter hjälp från Handels fick hon några av kvällspassen ändrade till andra tider. Hon skulle egentligen vilja arbeta heltid men de många kvällspassen är en anledning till att hon inte vill jobba heltid just nu.

”Jag vill ju ha 100 procent men fler kvällar funkar inte för mig.”

Enligt arbetsgivaren finns inte tillräckligt många arbetspass på dagtid och fler timmar skulle därför innebära mer kvällsjobb för henne. Samtidigt finns det många anställda som bara arbetar dagtid och inte har några kvällar alls på sina scheman. Fördelningen av kvällar och helger beror till stor del på vilken avdelning man arbetar på, eftersom rotationen mellan arbetsområden/avdelningar är begränsad. Mer rotation mellan arbetsområden skulle möjliggöra en mer rättvis fördelning av kvällar och helger.

Dagligvaruhandel 3

Butiken ligger centralt i en mindre stad i Västsverige och har en nettoomsättning runt 240 miljoner. Butikens har öppet klockan 8–22 samtliga dagar och har runt 100 anställda, inklusive extraanställda. Underlaget för fallstudien är en intervju med fyra förtroendevalda på arbetsplatsen, varav tre varit förtroendevalda i drygt tio år och en nyligen valts till styrelsen, samt en intervju med sju anställda medlemmar som arbetat på arbetsplatsen från två till 25 år. De som intervjuades arbetar mellan 29 och 38,15 timmar. Bland de som arbetar runt 30 timmar skulle fyra vilja ha fler timmar på sina kontrakt medan fyra är nöjda med de timmar de har på sina kontrakt. De som inte vill ha fler timmar på sina kontrakt tycker att det skulle bli för lite fritid om de gick upp i heltid.

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÅTT OCH FACKLIG ORGANISERING

Runt två tredjedelar av de anställda är tillsvidareanställda och de flesta av dem har kontrakt på minst 28 timmar i veckan. De förtroendevalda berättar att det både finns som skulle vilja arbeta fler timmar och många som tycker att det blir för mycket att arbeta heltid. De extraanställda är ofta skolungdomar som rings in och många har mer än ett jobb. Runt hälften av de anställda är medlemmar i Handels. De flesta tillsvidareanställda är medlemmar men få visstidsanställda är det. Klubben har inte förhandlat någon facklig tid men det har aldrig varit något problem att göra fackligt arbete på arbetstid när det behövs. Cheferna är väldigt positiva och välvilligt inställda till facket. Få medlemmar går dock på medlemsmöten och säger att anledningen är att de prioriterat annat. De förtroendevalda tror att de anställda inte tycker att det finns tillräckligt stora problem på arbetsplatsen för att de ska känna att det är nödvändigt att engagera sig i facket.

”Det känns inte som att medlemmarna ser vårt arbete och det är svårt att visa vad vi gör när folk inte kommer på möten..... Många tycker nog inte att det finns tillräckliga problem för att engagera sig...de prioriterar annat.”

SCHEMA, BEMANNING OCH INFLYTANDE

Fack och arbetsgivare har inte arbetat med bemanningsplanering årsvis. De förtroendevalda har gått på utbildning men inte initierat en process kopplat till det eftersom andra fackliga frågor har varit prioriterade

på arbetsplatsen. Klubben granskar dock fortfarande scheman och hör efter med anställda för att se att de är nöjda. Arbetsplatsen tillämpar ett rullande schema på fyra veckor och på varje avdelning finns en anställd med schemaansvar. En av de förtroendevalda som intervjuas är schemaansvarig på sin avdelning. Förändringar i schemat som går att förutse meddelas minst en månad i förväg men framförhållningen fungerar olika bra på olika avdelningar, mycket beroende på vem som är schemaansvarig. Förändringar med kort varsel sker främst på grund av sjukdom eller ledigheter. Butikens inventering har dock inte schemalagts med god framförhållning enligt de förtroendevalda. Förändringar på ordinarie schema vid röda dagar och storhelger sker ofta. Den som har längst pass på ordinarie schema brukar få jobba den röda dagen när schemat ändras.

Antalet kvällspass är relativt jämnt fördelat mellan anställda. I regel arbetar man högst två stängningar på en vecka. Det finns de som önskat att arbeta mer kväll varannan vecka på grund av att de har barn varannan vecka. Dessa önskemål har man då försökt tillgodose. Det finns pass på kvällar och helger som inte är bemannade i de tillsvidareanställdas schema och som istället bemannas med extrapersonal som tillfrågas med relativt kort varsel. Det innebär ibland extra arbete för de ordinarie som arbetar dessa tider eftersom de extraanställda inte har lika mycket erfarenhet.

De fast anställda arbetar varannan helg och om dessa pass delades ut skulle vissa behöva arbeta fler än två helger, vilket få vill, menar de förtroendevalda. De som vill arbeta fler timmar har lämnat in LAS § 25a blankett och markerar sig tillgängliga på en schemaplattform online. Dock använder inte alla butikens avdelningar schemaplattformen vilket innebär att passen fördelas godtyckligt utan turordning på dessa avdelningar. De anställda som intervjuas som anmält att de vill jobba fler timmar och gärna hoppar in på extra pass brukar få ungefär ett pass utöver de fasta tiderna en vanlig vecka. Det skulle dock vara att föredra att ha dessa timmar fast understryker en av de anställda.

”Istället för att de ringer in en med kort varsel skulle jag vill ha fler fasta timmar på mitt kontrakt.”

Även de som inte vill jobba fler timmar än vad de har på kontraktet blir ibland tvungna att hoppa in på extra pass när det behövs. Det visar att grundbemanningen hålls slimmad. Många upplever också att det är ett problem att pass är korta (4–5 timmar). Ibland får de som vill jobba mer sina korta pass förlängda men ofta rings extrapersonal in på pass som istället hade kunnat förlängas för ordinarie personal.

Det förekommer väldigt lite rotation på arbetsplatsen vilket innebär att vissa avdelningar ofta är underbemannade när anställda är lediga eller sjuka. Fackklubben tycker det vore bättre om anställda roterade mer mellan arbetsmomenten just för att kunna täcka upp på en avdelning som är underbemannad. Men varken cheferna eller de anställda har varit särskilt intresserade av att inleda en process kopplat till mer rotation på arbetsplatsen. Många som arbetar på golvet vill till exempel inte sitta i kassan. Det är flera som skulle vilja pröva ett nytt arbetsområde, men de flesta vill inte ha något extra ansvar.

Dagligvaruhandel 4

Butiken ligger utkanten av en småstad i norra Mellansverige och har en nettoomsättning runt 320 miljoner. Butikens öppettider är klockan 7–22 samtliga dagar och på arbetsplatsen arbetar runt 120 personer, vilket inkluderar anställda utan fasta timmar som kallas in vid behov. Av samtliga anställda har runt hälften en tillsvidareanställning. Underlaget för denna fallstudie är en intervju med sju förtroendevalda från Handels lokala klubb på arbetsplatsen. De som intervjuas är alla tillsvidareanställda och har arbetat mellan sex och 17 år på arbetsplatsen. Två av de förtroendevalda skulle vilja ha fler timmar på sina kontrakt, de arbetar 22 respektive 26 timmar. Resterande förtroendevalda som arbetar deltid vill inte ha fler timmar på sina kontrakt på grund av det skulle innebära mer obekvämt arbetstid. Två av de som intervjuas arbetar heltid. De förtroendevalda bad att få göra intervjun utanför arbetsplatsen då de inte kände sig bekväma att prata

om arbetsgivaren på arbetsplatsen. Då arbetsgivaren nekar fackklubben att få ut anställningslistor och information om arbetstidsmått har detta inte kunnat användas som underlag för fallstudien. Det innebär att beskrivningen av arbetsplatsen är gjord helt utifrån vad de förtroendevalda berättat.

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÅTT OCH FACKLIG ORGANISERING

Endast 40 av de 320 anställda på arbetsplatsen är med i Handels. Klubben har förhandlat facklig tid. Klubbens ordförande och viceordförande har en timme i veckan/två timmar varannan vecka. Få av klubbens medlemmar kommer dock på medlemsmöten vilket de förtroendevalda tror beror på att många anställda inte vill visa för arbetsgivaren att de engagerar sig i facket. Särskilt de som inte har fast anställning är rädda för att engagera sig i facket. Det var länge sedan klubben hade förhandlingar med arbetsgivaren eftersom det är svårt att hitta motivation när de möter mycket motstånd från arbetsgivaren. Utåt sett är dock arbetsgivaren positivt inställd till facket och det brukar inte vara något problem att få ledigt för utbildningar och dylikt. Samtidigt motarbetas klubbens lokala arbete på arbetsplatsen aktivt. Till exempel har inte klubben fått vara med på introduktionsmöten med nyanställda. När klubben har haft mycket och göra och behövt ta facklig tid utöver den förhandlade tiden har ledamöterna blivit inkallade på förhör hos arbetsgivaren.

Enligt de förtroendevalda används deltid- och visstidsanställningar systematiskt som bemanningsstrategi på arbetsplatsen. Många extraanställda får kontrakt för en dag i taget via en schemaplattform online. Det innebär en hög omsättning av anställda. Vanligtvis börjar nya anställda varje vecka och i snitt börjar och slutar 100 visstidsanställda per år.

”Det är så många nya som börjar att jag inte kommer ihåg namnen på mina kollegor längre.”

Många anställda skulle vilja ha fler timmar på sina kontrakt, inte bara de som jobbat kort tid på arbetsplatsen utan även de som arbetat mer än fem år. De förtroendevalda berättar att anställda på allmän visstid ofta får sluta precis innan de uppnår den arbetstid (mer än ett år) som innebär att de har rätt till en fast anställning. I flera fall har den anställda blivit informerad om att hen jobbar sin sista dag samma dag. När klubben tog upp att många visstidsanställda känner sig oroliga på grund av detta svarade butikschefen:

”Ingen som inte har en fast anställning ska känna sig trygg här.”

Den höga omsättningen av anställda skapar stress och dålig arbetsmiljö både för tillsvidareanställda och nyanställda på visstidskontrakt. De nyanställda får inte ordentlig upplärning, ofta ingen alls, och de tillsvidareanställda måste avsätta tid för att lära upp nyanställda i en redan pressad arbetssituation.

SCHEMA, BEMANNING OCH INFLYTANDE

Arbetsplatsen tillämpar ett rullande schema på fyra veckor. När ett nytt schema görs får de anställda lämna in önskemål och arbetsgivaren är relativt bra på att tillgodose anställdas önskemål. Under sommaren, påsken och julen ändras det ordinarie schemat. Schemat för storhelgerna kommer med relativt kort varsel vilket innebär att det blir svårt att planera fritiden med familjen. Schemat innehåller många luckor och många anställda har scheman med få antal timmar. Många tillsvidareanställda har korta pass på sina scheman. En anställd arbetar till exempel klockan 7–12 varje tisdag och varannan torsdag men har möjlighet att jobba till 16 dessa dagar. Trots det tar arbetsgivaren in visstidsanställda på dessa timmar. Även när det finns obemannade timmar på ordinarie schema läggs de ut på schemaplattformen istället för att anställdas kontrakt utökas med fler fasta timmar.

Obemannade pass ska enligt överenskommelse med arbetsgivaren fördelas enligt en LAS 25a-lista, alltså en turordning utifrån hur länge man har varit på arbetsplatsen. Klubben upplever dock inte att listan följs sedan en schemaplattform började användas för fördelning av obemannade pass. Det innebär att

extraanställda ibland får extra pass före tillsvidareanställda som anmält att de vill arbeta fler timmar. Det upplevs orättvist och gör att det blir konkurrens om timmarna.

”Många sitter och vaktar telefonen en hel dag då pass kan dyka upp 16.00 samma dag som passet är. Sitter man i kassan när ett pass dyker upp på schemaplattformen är det svårt att hinna boka passet.”

Ofta skickas pass som behöver bemannas till sju personer på schemaplattformen och den som är snabbast får passet. Många som vill arbeta mer vågar heller inte säga nej när de blir erbjudna pass som de egentligen inte kan arbeta. Då kanske man inte blir erbjuden pass nästa gång eller hamnar längre ner i turordningen. Rädslan beror på att anställda med visstidsanställning tidigare har fått sluta när de tackat nej till pass eller ifrågasatt saker på arbetsplatsen.

Det är väldigt svårt att få ledigt från jobbet vilket gör att många sjukanmäler sig istället för att söka ledigt. Även när det skulle vara möjligt att två kollegor byter pass för att den ena ska kunna få en dag ledig så säger arbetsgivaren nej av princip.

”Han säger att vi alla är ersättningsbara och utbytbara...men det är vi tydligen inte när vi ber om ledigt.”

Det förekommer begränsat med rotation mellan avdelningar på arbetsplatsen men eftersom arbetsplatsen ofta är underbemannad kan nästan vem som helst behöva täcka upp luckor på andra avdelningar.

Två av de förtroendevalda har varit på Handels utbildning om bemanningsplanering och kunde efter att ha tittat på schemat snabbt konstatera att om det ägnas mer tid åt schemaläggningen skulle troligen många anställda kunna få fler timmar på sina kontrakt. När arbetsplatsen besöktes hade arbetsgivaren kallat till förhandling gällande bemanningsplaneringen. När klubben begärde ut listor med anställningsformer och arbetstidsmått som underlag för förhandlingen vägrade arbetsgivaren att ge ut detta vilket innebar att förhandlingen om bemanningsplaneringen för det kommande året lades på is. Efter en förhandling med Handels lokalavdelning fick klubben till slut ut listorna. Efter händelsen har arbetsgivaren blivit mer samarbetsvillig. Inför år 2021 är tanken att klubben och arbetsgivaren tillsammans ska se över schemaläggningen för att ta bort scheman med väldigt få kontrakterade timmar och istället ge de som önskar utökad sysselsättningsgrad fler timmar. Ett utomstående företag har även tagits in för att arbeta med arbetsmiljön och kommunikationen mellan fack och arbetsgivare

Dagligvaruhandeln 5

Butiken ligger i utkanten av en mellanstor stad i östra Mellansverige och har en omsättning på runt 730 miljoner kronor. Butiken har öppet samtliga dagar klockan 7–22 och har nästan 300 anställda, varav 49 procent är tillsvidareanställda. Underlaget för fallstudien är en intervju med arbetsplatsens personaladministratör, butiksägaren och klubbordföranden samt en intervju med tre relativt nya och unga anställda (varav två är medlemmar i Handels). Dessutom har anställdas anställningsformer och arbetstidsmått kartlagts.

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÅTT OCH FACKLIG ORGANISERING

Många börjar på arbetsplatsen med en visstidsanställning men det går ofta snabbt att få ett vikariat eller en tillsvidareanställning. Idag har runt en tredjedel av de anställda allmän visstid. 18 procent har vikariat eller provanställning. Tio procent arbetar 19 timmar eller mindre. Runt en tredjedel arbetar mellan 20 och 34 timmar och runt en fjärdedel har 35 timmar eller mer på sitt kontrakt. 13 procent av de anställda har heltid. 124 av de anställda är medlemmar i Handels och klubben har förhandlat facklig tid. Klubbens ordförande och vice ordförande har runt tre timmar facklig tid i veckan och varannan vecka har klubben en timmes styrelsemöte på arbetstid.

SCHEMA, BEMANNING OCH INFLYTANDE

Fackklubben på arbetsplatsen och arbetsgivaren har tillsammans med Handels regionala avdelning arbetat med planering av bemanning i ett projekt med andra arbetsgivare och klubbar i samma matvarukedja. Genom utbildningarna i projektet har fack och arbetsgivare fått samma information vilket har underlättat arbetet med bemanningsplanering.

”Nu är det många av de andra arbetsplatserna som är intresserade av att testa efter att de sett hur bra det har gått för oss.”

Sedan arbetsgivaren började arbeta med bemanningsplanering årsvis har samtliga på arbetsplatsen som vill fått fler timmar på sina kontrakt. Flera personer som innan första bemanningsplaneringen gjordes hade mellan sju och 22 timmar på sina kontrakt har nu efter andra året med bemanningsplanering mellan 29 och 35 timmar på kontrakten. Efter att bemanningsplaneringen gjordes första året blev det även över timmar som inte kunde täckas med den dåvarande personalen. När nya rekryterades kunde arbetsgivaren garantera ett fast antal timmar ett år framåt. Tidigare anställdes personal ofta på kortare visstider med färre timmar. Inför att årsschemat gjordes 2019 var det endast 17 personer som lämnat in önskemål om utökad arbetstid. De fast anställda som får fler timmar på sina kontrakt genom bemanningsplanering får en visstidsanställning på ett år ovanpå den fasta anställningen och de nya som rekryteras får en visstidsanställning på ett år. Orsaken till att det är visstidsanställningar beror på att det är första gången man gör ett schema för ett helt år och det ses lite som ett test-år. I längden är tanken att man ska erbjuda tillsvidareanställningar.

Bemanningsplaneringen och årsschemat har tagit mycket tid att göra under en period av året men har frigjort tid resten av året eftersom arbetsgivaren inte längre behöver göra nya scheman kontinuerligt. Arbetet med bemanningsplaneringen gör vidare att arbetsplatsen kan gå ut i god tid och rekrytera inför sommaren. Det innebär att man har möjlighet att anställa de mest kompetenta. Tidigare år har man behövt rekrytera 30–50 anställda inför sommaren. Det har man inte behövt göra i år då framförhållningen med årsschemat inneburit att man kunnat återrekrytera tidigare sommarpersonal i god tid.

Arbetsgivaren och fackklubben har bestämt att på längre sikt plocka bort alla tjänster på mellan tio och 25 timmar och istället höja andra tjänstgöringsgrader. Dessa kontrakt har för få timmar för att man ska kunna leva på lönen men för många timmar för att man ska kunna studera samtidigt. Tanken är att göra fler scheman till 30-timmarsscheman genom att kombinera kompetensområden så att man roterar kring ett antal arbetsmoment. I nuläget innehåller inte scheman arbetspass på flera olika avdelningar. I första hand är tanken att höja sysselsättningsgraden för de tillsvidareanställda som vill arbeta fler timmar och i andra hand erbjuda visstidsanställda tillsvidareanställning. Idag är det svårt att få personal att stanna på de scheman som innehåller få antal timmar. Arbetsgivaren måste ofta rekrytera ny personal och det är vanligt att anställda växlar mellan olika arbetsgrupper och scheman. Det innebär otrygga arbetsgrupper utan kontinuitet vilket påverkar verksamheten negativt. Arbetsgivaren strävar efter att erbjuda arbetsförhållanden som gör att anställda vill stanna längre på arbetsplatsen och har insett att då måste anställdas sysselsättningsgrader öka.

”Det finns inget värre om det hela tiden kommer nya som måste läras upp. Vi vill ju att anställda ska stanna hos oss och då måste vi erbjuda scheman som gör att folk vill stanna.”

Arbetsplatsen tillämpar ett rullande grundschema på fyra veckor. Under helgdagar och toppar med hög arbetsbelastning ser schemat annorlunda ut. Alla fast anställda på arbetsplatsen arbetar varannan helg och max tre kvällar i veckan. Det finns anställda som har bett om att få jobba mer och då fått fler än tre kvällar. Flera ensamstående föräldrar har anpassade scheman som gör att de arbetar mindre veckan de har barn och mer veckan utan. Längsta passet på arbetsplatsen är tio timmar och 15 minuter. Det kortaste passet på

ordinarie schemat är fyra timmar. När man hoppar in för någon som är sjuk kan det ibland bli pass som är tre timmar långa. De anställda som intervjuas är kritiska till att schemat har så många korta pass och tycker det känns onödigt att arbeta ett pass som bara är tre timmar. Istället för att två personer ska arbeta varsitt kort pass efter varandra tycker de att det varit bättre om en person kunde få arbete ett lite längre pass. Arbetsgivare och det lokala facket har nyligen inlett en diskussion om hur mycket arbetstiden ska kunna variera mellan veckorna.

Arbetsgivaren har uppmanat de som vill ha flera timmar på sina kontrakt att lämna in LAS § 25a-blankett. Just nu finns endast elva personer på listan med anställda som vill ha fler timmar på sina kontrakt. Obemannade pass beror enligt arbetsgivaren endast på sjukdom, ledighet eller oförutsedda saker som inte går att planera. Tidigare fördelades dessa pass i första hand utifrån anställningstiden av de som lämnat in önskemål om utökat arbetstidsmått. De pass som ingen tackade ja till lades upp på en schemaplattform. Många i personalen avvaktade då med att tacka ja till att arbeta extra pass när de tillfrågades och väntade istället tills passen kom upp på plattformen så att de själva kunde bestämma vilka pass de ville ha. Detta upplevde arbetsgivaren var ett problem planeringsmässigt. Nu använder arbetsplatsen ett nytt system med en schemaplattform som känner av vilken turordning den anställda har enligt LAS-listan. De pass som kan fördelas med framförhållning, som beror på till exempel ledighet, fördelas enligt LAS-turordningen. Pass som behöver bemannas med kort varsel på grund av exempelvis sjukdom får den som är först med att boka passet på plattformen. Systemet känner även av vilka som har den efterfrågade kompetensen för passet som behöver bemannas. Trots att det skett förbättringar för hur obemannade pass fördelas upplever flera anställda att man behöver vara inne på schemaplattformen ofta för att hinna anmäla sig till tillgängliga pass. De tre anställda som intervjuas har alla kontrakt på mellan 20 och 26 timmar men arbetar en vanlig månad heltid genom att boka tillgängliga pass på schemaplattformen. Det tyder på att arbetsplatsen grundbemanning fortfarande är för låg. Ofta vet de anställda som intervjuas inte förrän två veckor innan hur de kommer arbeta. De känner sig ofta stressade över att säga nej till pass när de är lediga.

”Jag blir stressad när jag blir erbjuden att jobba när jag ska vara ledig för jag vill ju vara ledig men samtidigt vill jag ju tjäna pengar för jag vet ju inte garanterat när jag blir erbjuden igen.”

Arbetsplatsen började även använda kollektivavtalets möjlighet att de anställda kan önska fem dagar de inte vill bli schemalagda på för tre år sen. Skolavslutningar är en dag som många önskat att inte bli schemalagda. Om man frågar om ledigt sex veckor i förväg är man garanterad att få ledigt. Det går bra att säga till senare men då är man inte garanterad att få ledigt.

5.2 Sällanköpshandeln - fyra arbetsplatser

Tre fallstudier har gjorts på företag som ingår i två olika större kedjor, en möbelkedja och en varuhuskedja med diverse varor för hem, trädgård och fritid, samt en modebutikkedja. Att dessa arbetsplatser ingår i större kedjeföretag innebär att deras förutsättningar för att påverka bemanning och schema ser något annorlunda jämfört med företag där beslut fattas på den fysiska arbetsplatsen. Inom kedjeföretag tas många beslut som påverkar bemanning och schema på arbetsplatserna på huvudkontoret.

Möbelbutik 1

Möbelbutiken ligger i en mellanstor stad i norra Sverige och ingår i en utländsk möbelkedja. Öppettiderna är klockan 10–19 på vardagar, 10–17 på lördagar och 11–17 på söndagar. Underlaget för fallstudien är en intervju med två förtroendevalda på arbetsplatsen. Dessutom har anställdas anställningsformer och arbetstidsmått kartlagts. Varuhuset har ett brett sortiment av möbler och produkter till hemmet.

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÅTT OCH FACKLIG ORGANISERING

På arbetsplatsen arbetar sju tillsvidareanställda. Fyra av dem arbetar heltid (butikschefen, säljledare, logistikansvarig och en säljare). När intervjun gjordes arbetade även en person som går företagskedjans traineeprogram för butikschefer heltid i butiken. Bland de andra säljarna har två en anställning på 75 procent, en på 50 procent och två på 25 procent. En av tjänsterna på 25 procent är bemannad med ett instegsjobb via arbetsförmedlingen. De som inte har heltidsanställningar skulle alla gärna arbeta heltid. Under föregående år arbetade de deltidsanställda tillsammans 430 timmar mertid, vilket i genomsnitt är cirka åtta timmar 20 minuter mertid per vecka. Fyra personer arbetar extra och kallas in vid behov, varav två studerar. Enligt de förtroendevalda som intervjuas har ingen av de som arbetar vid behov ett kontrakt på minst 14 dagar som kollektivavtalet kräver. Troligen får de kontrakt dag för dag.

Alla tillsvidareanställda förutom en är medlemmar i Handels, liksom två av de extraanställda. De tillsvidareanställda medlemmarna är alla förtroendevalda i fackklubben på arbetsplatsen. De två förtroendevalda som intervjuas upplever dock att de andra medlemmarna inte har något större engagemang i fackliga frågor som berör arbetsplatsen. Klubben har inte förhandlat någon facklig tid och har sina möten efter arbetstid. Eftersom alla arbetar olika tider är det svårt att ha möten på arbetstid. Klubben bildades på grund av en situation med en dålig chef som bland annat innebar att många arbetade mycket övertid utan att få betalt för det. I och med att arbetsplatsen har haft hög omsättning av butikschefer har det varit svårt att skapa kontinuitet i det fackliga arbetet. Frågor relaterat till chefer och schema har varit klubbens prioriterade frågor. Det har inte funnits tid att arbeta förebyggande med frågor utan det mesta av klubbens arbete har varit reaktivt.

SCHEMA, BEMANNING OCH INFLYTANDE

Butikschefen har inte inkluderat fackklubben i arbetet med bemanningsplaneringen. Klubben har heller inte själv tagit initiativ till samråd. Varuhusets bemanning avgörs av den budget som varuhuskedjan beslutar om på central nivå. Hur stor budget en butik får är beroende av hur butiken presterar. Under intervjun framkommer att tidigare butikschefer delvis arbetat gratis för att förbättra butikens försäljningssiffror. Idag arbetar butikschefstraineen på ordinarie pass i butiken trots att det egentligen är tänkt att han bara ska vara utöver ordinarie personal. Det finns stora möjligheter att avancera inom företagskedjan efter rollen som butikschef om ens butik presterar bra resultat vilket skapar incitament att till exempel arbeta gratis övertid. Det har inneburit att arbetsplatsen inte får den bemanningsbudget som man egentligen skulle behöva.

”När cheferna jobbar gratis övertid ser det ju ut som att vi klarar oss på mindre bemanning än vi egentligen skulle behöva för att uppnå försäljningssiffrorna.”

I regel finns ett schema för sex månader framåt. Kvällar och helger är relativt ojämnt fördelat mellan anställda men enligt de förtroendevalda upplevs det inte orättvist eftersom det är fördelat utifrån de anställdas önskemål. De tillsvidareanställda på arbetsplatsen är alla ansvariga för varsin avdelning. Men eftersom de är så få får de ofta täcka upp på varandras ansvarsområden. Förändringar i ordinarie schema sker inte alltför ofta och när det sker beror det främst på ledigheter eller sjukfrånvaro. Dock har schemat i princip gjorts om varje gång det kommit en ny chef. Omsättningen av chefer på kedjans varuhus är generellt hög. I snitt har arbetsplatsen haft en ny chef om året. Ofta är butikscheferna unga och har bristfällig ledarkompetens. Få har arbetat inom företagskedjan tidigare.

De anställda som vill arbeta mer har lämnat in LAS § 25a-blankett om att de vill arbeta mer men de förtroendevalda upplever inte att turordningen följs när mertid ska fördelas. Klubbens uppfattning är att de tillsvidareanställda i snitt arbetar mellan två och tio timmar mertid i månaden. Det är inga större problem att få ledigt på arbetsplatsen. Butikschefen vet att de anställda ställer upp för varandra vilket underlättar för chefen vid ledigheter. Butikschefen har dock inte särskilt bra framförhållning när luckor i schemat behöver

täckas. Ofta ringer chefen in extrapersonal dagen innan även om man vetat om att det saknas personal sedan en vecka tillbaka. En av de förtroendevalda som intervjuas berättar att hon varit rätt hård mot butikschefen.’

”När han har frågat mig om att arbeta extra med kort varsel har jag sagt att han borde ha mer framförhållning i sin planering...nu frågar han inte mig lika ofta.”

De förtroendevalda menar också att butikschefen för att spara pengar inte alltid ersätter hela pass som är obemannade på grund av att personal är frånvarande. Det innebär högre arbetsbelastning vid frånvaro av ordinarie personal.

Diversehandelsbutik 2

Butiken ligger i utkanten av en mellanstor stad i östra Mellansverige. Butiken har ett brett sortiment av produkter för hem, trädgård och fritid. Butikens öppettider är vardagar klockan 7–20, lördagar 9–18 och söndagar 10–18. På Underlaget för fallstudien är en intervju med en ung och relativt ny anställd som är medlem i Handels och en intervju med två förtroendevalda. Totalt finns tre förtroendevalda på arbetsplatsen. Vi har även kartlagt anställdas arbetstidsmätt och sysselsättningsgrader som underlag till fallstudien.

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÅTT OCH FACKLIG ORGANISERING

På arbetsplatsen arbetar totalt 14 tillsvidareanställda varav elva är med i Handels. Klubben har förhandlat två timmars facklig tid varannan månad för styrelsemöten och utöver det kan de ta mer tid vid behov. Något färre än en tredjedel av de anställda är tillsvidareanställda på heltid, varav två är tjänstlediga. Sex personer, (43 procent), är tillsvidareanställda på mellan 70 och 80 procent, var av en är tjänstledig. Fyra personer har tillsvidareanställning på mellan 50 och 65 procent. Tre personer är tillsvidareanställda på 12,5 procent. Tre personer har fått ökad sysselsättningsgrad för att täcka upp för de som är tjänstlediga. Detta har fördelats enligt LAS-listans turordning. Tre personer är anställda på vikariat på mellan 65 och 70 procent för att täcka upp för de tjänstlediga. Fem studenter har allmän visstid på 12,5 procent och arbetar varannan helg. Under sommarperioden får många deltidare förfrågan om de vill utöka sin tjänstgöringsgrad. Under 2019 arbetade de deltidsanställda totalt 1 215 timmar mertid och de heltidsanställda 35 timmar övertid. I snitt motsvarar det 24 timmar mertid och övertid per vecka i genomsnitt. Samtidigt finns flera deltidsanställda på arbetsplatsen som skulle vilja ha fler timmar på sina kontrakt.

SCHEMA, BEMANNING OCH INFLYTANDE

De anställda är uppdelade i tre arbetsgrupper med varsin gruppleddare. Dessa grupper följs åt på ett rullande treveckorsschema. De anställda roterar mellan olika arbetsmoment som bland annat inkluderar: att stå i kassan, kundtjänst, lager, ta emot DHL, GB-glass på sommaren, räkna kassan, låsning/larmning och post. Nyanställda lär sig de olika arbetsmomenten allt eftersom och gruppleddaren är ansvarig för att fördela vilka arbetsuppgifter de anställda ska ha under dagens pass. Alla har i princip samma typ av schema och kvällar och helger är jämnt fördelade. När ändringar i schemat sker är det främst på grund av sjukdom, vård av sjukt barn eller ledigheter. Den anställda medlemmen som intervjuas arbetar pass som i snitt är mellan fem och sex timmar långa. Kortaste passet är fyra timmar vilket hon tycker känns onödigt kort. Deltidare får relativt ofta sina pass förlängda när det finns mer att göra i varuhuset. De korta passen blir alltså ofta förlängda. Den anställda medlemmen som intervjuas arbetar i snitt tre timmar mer i veckan än vad hon har på sitt kontrakt. Hon ser det inte som ett problem att hon inte har fler fasta timmar på sitt kontrakt och säger att hon förstår för att varuhuschefen inte kan ge henne fler fasta timmar än de hon har.

”Jag förstår att han inte kan ge mig fler fasta timmar och jag är ju nöjd som det är eftersom jag ofta får mina pass förlängda.”

Om hon inte skulle få mertid, vilket hon vanligtvis får, skulle antalet fasta timmar på kontraktet vara ett större problem. Även de förtroendevalda menar att det inte är ett problem att mertiden är förutsägbar eftersom man alltid kan säga nej. Det brukar heller inte vara några problem för anställda att få ledigt även om det är med kort varsel.

År 2019 var första gången som varuhuschefen inkluderade klubben på arbetsplatsen i arbetet med bemanningsplanering för året. Årsschema har gjorts tidigare men varuhuschefen och klubb har inte haft samråd kring det. Klubben tog initiativet till att samrådet skedde 2019. Under samrådet diskuterades schema, öppettider, inventering, inkomna önskemål och tider för medlemsmöten och årsmöten. Efter synpunkter från klubben ändrade varuhuschefen vissa saker gällande schemat. Varuhusets öppettider är dock en fråga som klubben inte tycker att de har något inflytande över. Tidigare under förra året utökades varuhusets öppettider utan att klubben fått framföra några synpunkter. När varuhuschefen informerade klubben om de nya öppettiderna hade frågan redan förhandlats mellan företaget och Handels centralt.

”Vi kände os rätt överkörda i frågan om öppettiderna, allting var redan förhandlat och klart när vi informerades.”

Sedan arbetsplatsen fick utökade öppettider har stressen ökat på arbetsplatsen. De anställda har samma schema men har kunder i butiken redan från klockan sju på morgonen.

”Vi kan ju inte hålla samma tempo som innan nu när vi har kunder i butiken, det blir mycket mer stressigt.”

Generellt upplever klubben att de har bra dialog med butikschefen och inflytande på arbetsplatsen. Det försvann dock mycket kompetens från klubbstyrelsen när flera förtroendevalda bytte arbetsplats nyligen. Idag är det endast en av ledamöterna i klubbstyrelsen som har gått Handels fackliga utbildning för förtroendevalda.

Lågprisvaruhus 3

Lågprisvaruhuset ligger i utkanten av en småstad i Mellansverige och har en nettoomsättning runt 4,2 miljarder kronor. Underlaget för arbetsplatsen är en telefonintervju med arbetsplatsens klubbordförande och en genomgång av de anställdas arbetstidsmätt. Tanken var att besöka arbetsplatsen och intervjua förtroendevalda och medlemmar. Det planerade besöket blev dock inställt på grund av covid-19-pandemin.

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÅTT OCH FACKLIG ORGANISERING

Under höstsäsongen, när det som är mest att göra, har varuhuset 1100 anställda. Av dem är 720 tillsvidareanställda. Av dagens 720 tillsvidareanställda har 210 heltid. Många väljer frivilligt att stanna på den näst högsta sysselsättningsgraden 89 procent. 520 av de anställda på varuhuset är medlemmar i Handels. Klubben har 21 förtroendevalda varav flera som arbetar fackligt på nästintill heltid.

SCHEMA, BEMANNING OCH INFLYTANDE

Skrivningarna om bemanningsplanering som tillkom i 2016 års kollektivavtal öppnade upp för diskussioner om användandet av visstidsanställningar och deltidsanställda som arbetar mertid istället för att ge anställda fler fasta timmar. När klubb och arbetsgivare under 2016 såg över bemanningsbehovet i samband med det första samrådet om bemanningsplaneringen begärde klubben ut siffror på antalet arbetade timmar och hur många som slutat på varuhuset. Siffrorna visade att grundbemanningen var för låg och att arbetsgivaren utnyttjade mycket mertid, övertid och visstidsanställningar för att bemanna arbetsplatsen. Klubb och

arbetsgivare kom då överens om att höja grundbemanningen så att den låg i linje med försäljningen. Det innebar en kraftig höjning av bemanningen och ledde till att 80 personer fick höjda sysselsättningsmätt. Alla anställda med tillsvidareanställning fick kontrakt på minst 30 timmar. Tidigare hade många av de som fick höjda arbetstidsmätt kontrakt på 18 eller 24 timmar i veckan. Samrådet mellan klubb och arbetsgivare innebar även att 60 fast anställda rekryterades på 30 timmar i veckan.

Idag har fackklubben och arbetsgivaren en gemensam ”bemanningsgrupp” som följer upp hur många arbetstimmar som använts och hur mycket övertid som lagts ut under året. Underlaget används vid bemanningsplaneringen som görs årsvis. Hur många anställda som ska finnas i varje sysselsättningsgrad förhandlas årsvis i bemanningsgruppen utifrån försäljningsstatistik, hur många som har önskat utökad sysselsättningsgrad och efter schemats behov. Klubben har fyra personer i arbetsgruppen. Klubben har arbetat systematiskt med att sammanställa arbetsplatsens sysselsättningsgrader och anställningsformer. När arbetet inleddes 2016 fanns 19 olika sysselsättningsgrader på arbetsplatsen. Man samlade då ihop dem som låg nära varandra för att minska antalet. Inför 2018 kom man överens med arbetsgivaren om att endast ha åtta olika sysselsättningsgrader. De anställda som hade en sysselsättningsgrad som skulle tas bort tillfrågades om de ville gå upp i tid för att hamna på nästa sysselsättningsgrad i stegen. De som inte ville gå upp i tid fick möjligheten att frivilligt gå ner i tid. Vid bemanningsplanering inför 2019 bestämdes att det skulle vara sju olika sysselsättningsgrader.

Stegen av sysselsättningsgrader är byggd utifrån att varje arbetspass ska vara åtta timmar. När årets bemanning fastställts får de som lämnat in önskemål om fler fasta timmar möjlighet att gå upp ett steg i trappan av sysselsättningsgrader innan nya anställda rekryteras. Förra året fick de tillsvidareanställda möjligheten att hoppa upp två steg i trappan eftersom många anställda slutat och eftersom försäljningen föregående år varit bra. Alla som tillsvidareanställs på lågprisvaruhuset får idag kontrakt på 18 timmar i veckan (46 procent). De anställda som anmäler att de vill gå upp i tid kan sedan stegvis få fler arbetstimmar. Ökningen trappas upp i sex steg mot heltid. Många väljer frivilligt att stanna på det näst högsta steget, 89 procent. Då jobbar man fem dagar ena veckan och fyra dagar nästa och har möjlighet att säga ja till extrapass när man själv vill. Vanligtvis nyanställer företaget två gånger per år. Eftersom försäljningen på företaget är säsongbaserad är året uppdelat i fyra perioder. I första perioden arbetar man mindre och de timmarna fördelas ut jämnt över de andra perioderna. Det innebär två veckors ledighet (utöver semester) att ta ut under lågsäsongen mellan januari och mitten av mars vilket många anställda uppskattar. Den lediga tiden arbetas in under resten av året.

Modebutik 4

Modebutiken ligger centralt i en större stad i södra Sverige. Butiken ingår i en internationellt ägd koncern, som har flera butiker runt om i Sverige. Underlaget för denna fallstudie består av en första gruppintervju under mars 2019 med två förtroendevalda i fackklubben, samt ansvarig ombudsman. Den fokuserade på händelser under föregående år, samt rådande förhållanden och vilka åtgärder man vill vidta. Därefter har uppföljande intervjuer gjorts via telefon. Arbetsplatsen är i en förändringsprocess driven av det lokalt fackliga arbetet och är därför intressant att följa över tid. Utöver intervjuer har också dokument från fackklubbens anmälningar om arbetsmiljöproblem, handlingsplaner och bemanningsplaneringsarbete fungerat som underlag.

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÄTT OCH FACKLIG ORGANISERING

På arbetsplatsen finns i mars 2019 cirka 40 kollektivanställda, samt ytterligare fem tjänstemän. Av de kollektivanställda var 25 medlemmar i Handels. Klubben har förhandlat fram facklig tid. Året innan hade arbetsplatsen haft stora problem med hög personalomsättning, hög andel sjukskrivna och stressrelaterade problem. Arbetsorganisationen bestod av fyra, fem heltidsanställda vilket var lägre än vad man egentligen

hade planerat. I övrigt hade tio anställda 25-timmarskontrakt, medan övriga hade kontrakt på sex respektive tolv timmar. Arbetsorganisationen bestod av många visstidsanställda och deltidsanställda på låga kontrakt men som ändå kunde få extra timmar. Trots det rådde det ofta brist på personal och många fick slita för att klara av en kronisk underbemanning. Situationen var så allvarlig att klubben la en så kallad 6:6a (framställd enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen om begäran om arbetsmiljö-åtgärd) för brister i arbetsmiljön, och företaget ålades av Arbetsmiljöverket att ta fram en handlingsplan för att få ordning på läget.

BEMANNING OCH INFLYTANDE

Någon bemanningsplanering där man enligt kollektivavtalet skulle samråda med facket hade inte skett. Det förtroendevalda menar att det egentligen inte skett någon fungerande planering för året alls.

”Det är rörigt, inget stämmer och det är fortfarande stora problem. Ett problem är att cheferna inte heller har fått någon utbildning om hur man gör en ordentlig bemanningsplanering. Timbudgeten utgår inte från arbetsplatsens behov utan kommer uppifrån, från huvudkontoret. Under förra året drogs det därför efter order uppifrån ner på timmar, trots att det behövdes mer.”

Efter anmälan till Arbetsmiljöverket hade det till en början blivit bättre, cheferna tog fram en handlingsplan men nu verkade den vara bortglömd.

”Personalomsättningen är 60–70 procent. Bristen på planering skapar konflikter om timmar mellan olika anställda. Sjukfrånvaron är fortfarande extremt hög. Vi kan inte ha det så här längre. Nu måste vi ta tag i detta på allvar.”

Några dagar efter intervjun skickar skyddsombudet in en ny 6:6a till Arbetsmiljöverket där man påtalar att man inte är nöjd med företagets åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Någon månad senare kom Arbetsmiljöverkets inspektör på besök till arbetsplatsen.

”Det ledde till en förändring. Även cheferna insåg att något måste göras. Och vi kom överens om att ta tag i allt genom att göra en bemanningsplanering så som den ska göras. Chefen hade egentligen ingen aning om hur man gjorde en sådan, det var den första strukturerade planen.”

I den bemanningsplan man tagit fram gemensamt höjdes timmarna i de fasta kontrakten. Antalet heltider ökade till åtta, antalet som hade kontrakt på sex och tolv timmar minskade med tio personer. Istället blev det fler på 25- och 20-timmars kontrakt. En tydlig plan och struktur för hur bemanningen skulle ske under veckodagarna, samt i hur och vilka zoner det skulle bemannas togs fram.

”Det roliga med detta var att få se hur glada cheferna var över att äntligen få en struktur. Även de har ju haft press på sig samtidigt som de inte fått någon riktig utbildning i detta.”

Bemanningsplanen skulle dock godkännas av huvudkontoret. Det tog tid på sig. Efter nästan två månader kom först beskedet att man inte godkände planen eftersom man ansåg att timbudgeten var för hög. Men efter ytterligare någon månad godkändes den slutligen.

5.3 Lager

ANSTÄLLNINGSFORMER, ARBETSTIDSMÅTT OCH FACKLIG ORGANISERING

På ett färskvarulager i södra Sverige arbetar omkring 900 anställda, varav runt 650 är medlemmar i Handels. Utöver dessa arbetar uppåt 350 bemanningsanställda på lagret, varav cirka 100 är medlemmar i Handels. Mer än två tredjedelar av de bemanningsanställda är timanställda och resten är heltids- och deltidanställda. De som är anställda på heltid via bemanningsföretaget har en månads garantilön och är garanterade arbete 40 timmar i veckan. De som är anställda på deltid arbetar mellan 20 och 24 timmar i veckan onsdag till söndag.

Underlaget för fallstudien är en intervju med elva förtroendevalda i Handels klubb för de som är anställda direkt av företaget och en intervju med tre förtroendevalda i Handels klubb för de som är anställda av det bemanningsföretag lagret använder. De förtroendevalda för de direktanställda har alla arbetat på arbetsplatsen mellan fyra och 20 år. De förtroendevalda för de inhyrda som intervjuas har varit inhyrda mellan fem och sju år på arbetsplatsen. Dessutom har lagrets bemanningsplan för i år använts som underlag för fallstudien.

BEMANNING OCH ARBETSORGANISATION

De senaste åren har lagrets arbetsorganisation blivit allt mer slimmad, berättar de direktanställdas förtroendevalda under intervjun. Tidigare utgjordes bemanningen av lite extra personal utöver det exakta behovet för att kunna hantera ett ökat arbetskraftsbehov eller oväntad frånvaro. Idag bemannar arbetsgivaren istället med så lite personal som möjligt. Vid oförutsedd frånvaro innebär det att arbetsplatsen är underbemannad och arbetsbelastningen hög. När de förtroendevalda uppmärksammat chefer på att vissa avdelningar är permanent underbemannade har företaget svarat att avdelningen möter målen och att det därför inte kan vara några problem med bemanningen.

”När vi är underbemannade springer vi lite mer för att hinna med arbetet och då ser det ju ut som att vi inte är för få.”

Företaget tar dock inte hänsyn till att de anställda har en hög arbetsbelastning som leder till mycket sjukskrivningar.

Medan den ordinarie bemanningen har blivit mer slimmat har antalet bemanningsanställda utökats successivt de senaste åren. Arbetsgivaren motiverar ökningen med att det ständigt kommer oförutsedda toppar i arbetsbelastningen och att ordinarie anställdas frånvaro är svår att förutse. Företaget anser att 20 procent av bemanningen ska utgöras av bemanningsanställda, som ett ständigt komplement till ordinarie bemanning. Enligt kollektivavtalet ska inhyrd arbetskraft endast utgöra ett tillfälligt komplement till ordinarie bemanning. Fack och arbetsgivare har dock olika tolkningar av vad ett komplement till ordinarie bemanning innebär. Enligt fackklubben för de direktanställda på lagret skulle omkring 2 500 timmar i veckan kunna bemannas av bemanningsföretaget på grund av sjukfrånvaro och andra oförutsedda händelser. I 2020 års bemanningsplanering beräknas upp till 8 000 timmar per vecka fyllas med inhyrd arbetskraft. Under sommarperioden bokas mellan 7 000 och 11 000 timmar inhyrd arbetskraft per vecka. Enligt de förtroendevalda hyrs i genomsnitt ca 7 400 timmar in av bemanningsföretaget varje vecka.

SKILDA VILLKOR FÖR BEMANNINGSANSTÄLLDA OCH DIREKTANSTÄLLDA

Det är tydligt att inhyrningen från bemanningsföretag skapar splittringar mellan de anställda på arbetsplatsen. Det förekommer ofta konflikter på golvet mellan de inhyrda och de ordinarie anställda. Det är stora skillnader i arbetsvillkoren mellan anställda på bemanningsföretaget och de direkt på företaget.

Båda grupperna av anställda upplever att den andra gruppen gynnas i vissa avseenden. Generellt har dock de bemanningsanställda betydligt sämre arbetsvillkor. De som är inhyrda har endast elva timmars dygnsvila medan de som är anställda direkt av företaget har 15. Det finns heller inga garantier för sammanhängande lediga helger för de bemanningsanställda så som de direktanställda har.

De som är anställda direkt på företaget har på vissa avdelningar en lön som regleras med ackord. De inhyrda har inte ackord, istället beräknas lönen utifrån ett genomsnitt av produktionen för hela arbetsplatsen. De bemanningsanställda arbetar främst på de tyngre avdelningarna, de som regleras med ackord. Detta innebär att de arbetar till en lägre lön jämfört med den ordinarie personalstyrkan när de arbetar på en avdelning med ackord. Istället för ackord har den inhyrda arbetskraften mål de ska uppnå. Målet på en avdelning beräknas utifrån de direktanställdas genomsnittliga produktion på dessa avdelningar. Dock arbetar de direktanställda färre timmar på de tyngre avdelningarna jämfört med de inhyrda. Trots det förväntas de inhyrda hålla samma tempo som de direktanställda gör, vilket innebär hög arbetsbelastning. Dessutom tar företaget inget rehab-ansvar för bemanningsanställda och det finns väldigt små möjligheter att få rehab genom bemanningsföretaget.

Arbetsiderna för de bemanningsanställda är oregelbundna och schemat för veckan kommer med kort varsel vilket gör det svårt att planera fritid och familjeliv. Arbetet kan förläggas alla dagar klockan 05–23 och tiderna varierar mycket mellan dagar och veckor.

”Vi som är heltidare måste vara tillgängliga hela dygnet.”

Schemat för nästkommande vecka kan komma så sent som fredag kväll veckan innan schemat börjar gälla. En fördel för de inhyrda är dock att bemanningsföretaget är bättre på att tillmötesgå önskemål om semester och arbetstider jämfört med det inhyrande företaget gentemot sina egna anställda. Många av de inhyrda föredrar att arbeta deltid eftersom man kan kompensera den minskade arbetstiden med att arbeta obberättigade arbetspass och på så sätt inte förlorar så mycket i lön jämfört med om man arbetar heltid. Bemanningsföretaget har dock insett att det är bättre att anställa på heltid jämfört med deltid.

Enligt de förtroendevalda för de bemanningsanställda som intervjuas har antalet timanställda ökat de senaste åren. 2014 var ungefär hälften av de bemanningsanställda timanställda och idag är fler än två tredjedelar timanställda. För att vara timanställd på bemanningsföretaget ska man ha en annan sysselsättning, till exempel studier. Men många är bara anmälda till studier på papperet och arbetar sex dagar i veckan via bemanningsföretaget. Fördelen med att vara timanställd är att man själv anmäler vilka pass man vill arbeta. De timanställda får oftast plocka pass innan schemat för de inhyrda på heltid görs eftersom de heltidsanställda inte har möjligheten att säga nej till pass. De timanställda har dock ingen garantilön utan får nytt anställningskontrakt för varje pass. Det finns både de som skulle vilja vara anställda på heltid och de som föredrar att vara timanställda bland de bemanningsanställda.

De flesta av de bemanningsanställda skulle dock hellre vara anställda av företaget direkt. Många bemanningsanställda har arbetat på arbetsplatsen i flera år men inte fått någon av de tjänster som utannonserats direkt på företaget. De förtroendevalda för de bemanningsanställda vittnar om att det är lätt att fastna som bemanningsanställd eftersom det inte finns någon förtur eller turordning för bemanningsanställda som söker fasta tjänster på företaget.

”Om man inte får anställning direkt på företaget efter ett till två år är det lätt att man fastnar på bemanningsföretaget.”

”Vi har många bemanningsanställda som har jobbat heltid här på lagret i mer nio år.”

INFLYTANDE ÖVER BEMANNING OCH SCHEMA

Fackklubben för de direktanställda skulle kunna använda kollektivavtalets möjlighet till inflytande över bemanningsplaneringen som ett verktyg för att begränsa inhyrningen av arbetskraft på arbetsplatsen. Den möjligheten har dock inte utnyttjats fullt ut. Första gången förhandling skedde om bemanningsplaneringen för det kommande året var år 2019. Arbetsgivaren och klubben tolkar skrivningarna i kollektivavtalet kring bemanningsplaneringen olika eftersom det saknas tydliga riktlinjer. Klubben menar att arbetsgivaren inte gjorde bemanningsplaneringen tillräckligt utförlig. Klubben har varit tydliga med att de kommer vara hårdare vid nästa förhandling om bemanningsplaneringen och att företaget måste påbörja processen tidigare för att klubben ska godkänna planeringen. I bemanningsplaneringen som arbetsgivaren tog fram kartlades hur många arbetstimmar som behövs varje vecka och vilka funktioner som behövs på vilka avdelningar. Klubben tycker att bemanningsplaneringen borde göras noggrannare och att man borde beräkna vilken bemanning som behövs dag för dag och specifikt under vilka tider olika personalkategorier behövs. Samtidigt vill de förtroendevalda för de direktanställda ha mer utbildning och kompetens i bemanningsplanering.

”Arbetsgivaren får en fördel i förhandlingarna eftersom de har ett kunskapsövertag.”

Många av de direktanställda vill under perioder arbeta extra pass för att tjäna lite extra pengar. Dock hyrs bemanningsanställda ofta in för att bemanna obemannade pass enligt de förtroendevalda för de direktanställda. Vem som får passen beror på vem som är billigast för arbetsgivaren. När arbetsgivaren är osäker på prognosen bemannar de gärna med inhyrd arbetskraft eftersom den kan skickas hem om den inte behövs.

Flera direktanställda har använt sig av kollektivavtalets möjlighet att önska fem dagar man inte vill bli schemalagd under året men arbetsgivaren har inte tagit hänsyn till önskemålen.

”Jag önskade bara två dagar som jag inte ville bli schemalagd men ändå fick jag bara en av dem.”

Det saknas regler/garantier om hur arbetsgivaren ska tillgodose önskemålen, anser klubben.

Generellt är det väldigt svårt för de direktanställda att få ledigt. Eftersom bemanningen planeras så pass slimmat säger arbetsgivaren nej till ledigheter för att inte riskera ett bortfall i produktionen, menar de förtroendevalda.

”Arbetsgivaren säger ofta nej när man frågar om ledigt och säger att de inte kan vara utan min kompetens trots att jag inte har någon speciell kompetens.....sen har jag varit med om att folk har fått nej på sin ledighetsansökan men sen blir hemskickade från det arbetspasset för att det är för lite att göra.....planeringen funkar inte alls bra.”

5.4 Diskussion av fallstudierna

De arbetsplatser som studerats använder sig av bemanningsstrategier byggda på flexibla anställningsformer. Grundbemanningen hålls slimmad och arbetstoppar och frånvaro från ordinarie personal löses med flexibla anställningsformer. Användandet av deltidsanställda som arbetar mertid och tidsbegränsat anställda är utbrett på arbetsplatserna i detaljhandeln. På flera arbetsplatser förekommer så kallade nollkontrakt där den anställde inte har några kontrakterade timmar utan kallas in vid behov. Detta ska enligt kollektivavtalet inte vara möjligt, inom detaljhandeln ska en visstidsanställning vara i minst 14 dagar. I verkligheten är det annorlunda. På det lager som studerats är bemanningsstrategin istället byggd på att en stor del av arbetskraften hyrs in och på så sätt möjliggör flexibilitet i arbetets organisering. Såväl inom detaljhandeln som på lagret innebär bemanningsstrategierna som tillämpas att arbetsplatserna ofta är underbemannade vilket innebär hög arbetsbelastning och stressig arbetsmiljö.

Rotation förekommer sällan på de arbetsplatser som undersökts. Handels har tidigare skrivit om hur rotation mellan olika arbetsuppgifter är en viktig komponent för att kunna kombinera flexibel bemanning och trygga jobb. Idag uppnår företagen flexibilitet i sin bemanning med hjälp av tidsbegränsade anställningar, deltidsarbete och anlitan av bemanningsföretag. Istället skulle företagen kunna använda sig av en funktionell flexibilitetsmodell som bygger på trygga anställningar och främjar anställdas mångkunnighet och kompetensutveckling. Genom att anställda får bred kompetens och kan rotera mellan arbetsuppgifter kan variationer i efterfrågan hanteras genom att flytta befintlig personal mellan olika avdelningar på arbetsplatsen beroende på vilket behov som finns (Boman & Strömbäck 2014; Berggren 2018). Fallstudierna visar att denna typ av bemanningsmodell är ovanlig. Dock förekommer rotation mellan arbetsuppgifter på de två kedjeföretag som har studerats. Kedjeföretagen har färre antal anställda vilket skulle vara en anledning till att rotation är vanligare på dessa arbetsplatser jämfört med matbutikerna.

På samtliga arbetsplatser som studerats i detaljhandeln finns anställda som skulle vilja ha fler fasta timmar på sina kontrakt. Intervjuerna visar även att många deltidsanställda arbetar fler timmar än vad de har på sina kontrakt. Efter att ha tittat på hur mycket mertid deltidsanställda arbetar samt hur många timmar anställda med nollkontrakt arbetar blir det tydligt att grundbemanning skulle behöva utökas på de flesta arbetsplatserna. Om det tas hänsyn till dessa siffror vid planeringen av bemanningen skulle många deltidsanställda kunna få utökade arbetstidsmätt på sina kontrakt. Samtidigt som många deltidsanställda vill ha fler timmar på sina kontrakt finns det även de som inte vill arbeta heltid. Många föredrar att arbeta runt 90 procent eftersom de upplever att heltid blir för mycket i och med oregelbundna arbetstider och hög arbetsbelastning. På flera av arbetsplatserna, främst i butikerna i livsmedelskedjan, upplever anställda att fördelningen av arbetspass förlagda på kvällar är orättvis. De som arbetar många kvällar säger att de har begränsat inflytande över sina arbetstider och tycker att favorisering förekommer när arbetsgivaren endast är lyhörd för vissa anställdas önskemål.

Som tidigare nämnts är otryggt anställda i mindre utsträckning organiserade i facket. Vi är medvetna om att de anställda som intervjuats inte är representativa för de grupper som har de allra otruggaste anställningarna inom handeln. Genom att både intervjua förtroendevalda och medlemmar utan förtroendeuppdrag har ändå vissa skillnader i hur anställda påverkas av bemanningsstrategier inom handeln kunnat noteras. Till exempel önskar en större andel av de medlemmar som intervjuats fler fasta timmar på sina kontrakt och de upplever större problem med oregelbundna arbetstider jämfört med den grupp förtroendevalda som intervjuats.

På vissa av arbetsplatserna som undersökts är det svårt att få ledigt medan det på andra arbetsplatser inte är något större problem. Få anställda i detaljhandeln har dock använt möjligheten att önska fem dagar de inte vill bli schemalagda på det kommande året. Många menar att det är svårt att så långt i förväg veta vilka dagar man inte vill bli schemalagd. De anställda som använt möjligheten är dock positiva. På lagret som studerats har de anställda använt möjligheten att önska de fem dagarna, men det är svårt att få ledigt. Vidare har fallstudierna inte hittat exempel på att någon använt möjligheten att inom tre dagar motsätta sig en schemaändring.

På långt ifrån samtliga arbetsplatser som har studerats har klubbarna utnyttjat kollektivavtalets möjligheter att påverka arbetsplatsens bemanningsplanering. På fem av de tio arbetsplatser som studerats har fackklubb och arbetsgivare haft samråd/förhandling om arbetsplatsens bemanningsplanering. Två av dessa arbetsplatser hade genomfört samråd för första gången när fallstudierna genomfördes. De två andra arbetsplatserna hade arbetat med planeringen av bemanning under mer än ett år.

Utifrån fallstudierna går det inte att säga att arbetsplatser där arbetsgivare och fackklubb har haft samråd/förhandling gällande bemanningsplaneringen årsvis tillämpar bemanningsstrategier med tryggare anställningar i större utsträckning än arbetsplatser där samråd/förhandling inte skett. Eftersom

arbetsplatserna har olika utgångslägen vad det gäller graden av flexibel av bemanning som tillämpas är detta svårt att jämföra. Vad som dock går att konstatera är att på de två arbetsplatser där det lokala facket har haft samråd/förhandling med arbetsgivaren om bemanningsplaneringen under flera år har det inneburit fördelar för både anställda och arbetsgivare. Många deltidsanställda har fått höjda sysselsättningsmåttn och för arbetsgivarna har planering med bättre framförhållning inneburit att verksamheten blivit mer förutsägbar. Genom bättre planering kan arbetsgivarna erbjuda tryggare arbetsförhållanden. Det gör att anställda vill stanna längre på arbetsplatsen, vilket i sin tur innebär en tryggare och mer förutsägbar arbetsorganisation för arbetsgivaren.

På de arbetsplatser där arbete med bemanningsplanering har gett resultat har både fackklubb och arbetsgivare lagt mycket tid och resurser på att arbeta med planeringen. Det förutsätter att det finns en stark och självgående klubb på arbetsplatsen eller att Handels regionala avdelning ger mycket stöd i frågan. På Matbutik 5 har Handels regionala avdelning lagt mycket resurser på att utbilda både klubb och arbetsgivare samt ge kontinuerligt stöd i arbetet. När arbetet med bemanningsplaneringen inleddes hade klubben förtroendevalda som var anställda på en viss procent på Handels avdelning. Det innebär att de kunde lägga mycket tid på arbetet. Lågprisvaruhuset som har studerats har en stark en klubb med många medlemmar och flera förtroendevalda arbetar fackligt på nästan heltid. Det har inneburit att klubben har kunnat lägga mycket tid på att arbeta med bemanningsplaneringen.

Samtliga klubbar som har samrått eller förhandlat om bemanningsplaneringen med sin arbetsplats har också förhandlat fram facklig tid. Arbetet med bemanningsplaneringen är tidskrävande och kräver ett systematiskt tillvägagångssätt. Därför kan det vara en fördel att ha avtalat facklig tid med arbetsgivaren. Vi kan också anta att klubbar som har förhandlat fram facklig tid har större vana att förhandla med arbetsgivaren. Detta har antagligen gjort dem mer benägna att samråda/förhandla om bemanningsplaneringen. Många av de klubbar som inte har förhandlat fram facklig tid menar att de kan ta tid till fackligt arbete på arbetstid när det behövs. Men att ha avtalad tid skapar troligen bättre struktur och kontinuitet i det fackliga arbetet.

På flera arbetsplatser upplever de förtroendevalda att de saknar kunskap om hur de kan använda kollektivavtalets möjligheter till inflytande över arbetsplatsens bemanningsplanering. Det gäller även för cheferna som i många fall saknar kunskap om hur man gör en riktig bemanningsplanering, och att det är en del av kollektivavtalet. Detta verkar vara den främsta anledningen till att få arbetsplatser utnyttjat möjligheterna. På det lager som studerats har arbetsgivare och fack förhandlat om bemanningsplaneringen. Dock upplevde de förtroendevalda att otillräcklig kunskap om hur de skulle använda skrivningarna i kollektivavtalet gjorde att arbetsgivaren fick ett övertag vid förhandlingen. Detta pekar på vikten av att förbundet erbjuder klubbar kontinuerliga utbildningar, stöd och uppföljning.

De fallstudier som har gjorts på kedjeföretag visar att möjligheterna för att påverka faktorer som berör bemanningsplaneringen lokalt på arbetsplatsen är begränsade. Beslut om budget och öppettider, som bestämmer ramarna för bemanningen, tas ofta på central nivå i företagen. Vilka arbetstidsmåttn och anställningsformer som ska användas inom dessa ramar utgör dock ett område som klubbarna på arbetsplatserna kan påverka genom samråd om bemanningsplaneringen.

Få arbetsgivare har själva tagit initiativ till att involvera klubbarna i arbetet med arbetsplatsens bemanningsplanering. Det betyder sannolikt att även arbetsgivarna behöver mer information om skyldigheten att inkludera facket i planeringen. Krav skulle behöva ställas på arbetsgivarorganisationen Svensk Handel att utbilda arbetsgivare. För att arbete med bemanningsplanering ska ge resultat behöver arbetsgivaren avsätta mycket tid för det. Därför är det viktigt att arbetsgivarna inser vilka fördelar det finns med att kontinuerligt arbeta med bemanningsplaneringen tillsammans med förtroendevalda. Ett sätt kan vara att arbetsgivare och förtroendevalda tillsammans går utbildningar om bemanningsplanering, så som gjorts på Matbutik 5.

På flera av arbetsplatserna som studerats i detaljhandeln säger de förtroendevalda att medlemmarna på arbetsplatsen visar begränsat intresse och engagemang för fackliga frågor. Samtidigt visar intervjuerna att inflytande över arbetstidens förläggning är en viktig fråga för medlemmarna eftersom det påverkar möjligheten att kombinera privatliv och jobb. Många anställda i detaljhandeln vill arbeta fler timmar eller andra tider. Alltså finns det ett behov av att använda kollektivavtalets möjligheter att påverka bemanningsplanering och schema och av att inkludera medlemmarna i arbetet. Fackligt arbete kopplat till inflytande över arbetstidens förläggning skulle kunna ha potential att engagera fler medlemmar. Inflytandefrågor kopplat till bemanning och schema är också frågor som kan visa hur facket kan göra skillnad på arbetsplatsnivå.

Kapitel 6. Avslutande diskussion

Den här rapporten visar att stora brister gällande planering av bemanning och schema förekommer på många av handelns arbetsplatser. Vi kan konstatera att detta problem förekommer i större utsträckning på arbetsplatser där anställda har små möjligheter att påverka. Anställda utan inflytande över bemanning och schema innebär att kraven minskar på arbetsgivarna att planera med god framförhållning. Istället planerar arbetsgivarna ofta kortsiktigt och tillämpar bemanningsstrategier byggda på flexibilitet. Förändrade bemanningsbehov som hade kunna förutses genom bättre planering täcks upp med deltidsanställda som arbetar mertid, tidsbegränsade anställningar och inhyrd arbetskraft. Konsekvenserna av arbetsgivarnas kortsiktiga planering innebär en sämre arbetsorganisation med en rad olika arbetsmiljöproblem samt en splittrad arbetskraft där allt färre kan känna sig trygga i sina anställningar. Detta kapitel sammanfattar rapportens slutsatser och diskuterar vilka positiva konsekvenser ökat fackligt inflytande över bemanning och schema skulle kunna få.

Trygga anställningar och bättre arbetsmiljö

I partihandeln innebär den kortsiktiga planeringen att en stor grupp bemanningsanställda har oförutsägbara arbetstider och otrygga anställningar. Med bättre planering skulle många av dem kunna anställas direkt på företaget de är uthyrda till.

I detaljhandeln innebär den kortsiktiga planeringen att en stor grupp anställda har färre fasta timmar än vad de skulle vilja ha och än vad de faktiskt arbetar. Handels har länge drivit frågan om att en anställning på heltid ska vara norm. Både deltidsanställningar och tidsbegränsade anställningar är vanligare inom kvinnodominerade branscher. Detaljhandeln är den bransch på arbetsmarknaden med högst andel deltidsanställningar (Larsson 2015). En stor del av de som arbetar deltid skulle vilja jobba heltid ifall de fick möjligheten. Men istället för att fördela överskott av arbetstimmar på deltidsanställda anställs fler. Fallstudierna visar dock att det finns de som inte ser sin nuvarande arbetssituation som möjlig att kombinera med heltid på grund av för mycket arbete på kvällar och oregelbundna arbetstider som gör att det känns som att man arbetar hela tiden. Det pekar på att större inflytande över schema och bemanning är viktigt för att kunna förverkliga målet om heltid som norm inom handeln, vilket inte minst är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv.

Som undersökningen 2019 bland skyddsombud visar är arbetsmiljön betydligt sämre på arbetsplatser med bristfällig planering av bemanning och schema. Hög arbetsbelastning, osäkra anställningsformer, brist på utveckling och utbildning, ensamarbete och konflikter är betydligt vanligare på arbetsplatser med bristfällig planering av schema och bemanning. Den dåliga arbetsmiljön innebär i sin tur ökad stress och sjukskrivningar. En vanlig orsak till den stressiga arbetsmiljön på arbetsplatserna i både detalj- och partihandeln är otillräcklig grundbemanning. Personalbristen leder till att färre anställda behöver arbeta snabbare för att hinna utföra de arbetsuppgifter som verksamheten kräver samtidigt som möjligheterna till återhämtning minskar. Bristfällig schemaläggning bidrar också till den stressiga arbetsmiljön. I detaljhandeln har anställda ofta för få schemalagda timmar och blir sedan tillfrågade med kort varsel om de kan hoppa in och jobba extra timmar. Dessa sista-minuten-lösningar skapar en stress bland både de anställda på plats som får en större arbetsbörda när det saknas personal, och bland de anställda som har svårt att planera sina liv eftersom de aldrig vet när de kan bli inringda. Att planera bemanning och schanan med god framförhållning och tillräcklig grundbemanning är viktiga förutsättningar för arbetsplatser där de anställda mår bra. Det är också tydligt att arbetsplatser där anställda har större inflytande också har färre problem med planering av bemanning och schema. Ökat inflytande för fack och anställda över planering av bemanning är därför viktig för att förbättra arbetsmiljön inom handeln.

Otrygga anställningar kombinerade med dålig arbetsmiljö och begränsat inflytande över arbetstider riskerar i det långa loppet att innebära negativa konsekvenser även för arbetsgivarna. Redan idag är omsättningen inom handeln hög vilket pekar på att arbetsgivare har svårt att behålla kompetent personal. Med större makt och inflytande för fack och anställda över bemanning och schema kan denna negativa trend brytas.

Vikten av utbildning och stöd

Vi kan konstatera att kollektivavtalen innehåller verktyg med goda möjligheter att stärka fack och anställdas inflytande över bemanning och schema. Redan detaljhandelsavtalet från 1974 gav möjligheter till fackligt inflytande över schemaplaneringen, vilket stärktes 2016 med skrivningar om inflytande över planeringen av själva bemanningen också. Trots detta visar fallstudierna i denna rapport att dessa möjligheter har utnyttjats i begränsad utsträckning. Handels behöver bli bättre på att se till att kollektivavtalen faktiskt följs i praktiken och att förtroendevalda ges förutsättningar att nyttja kollektivavtalets möjligheter fullt ut. Idag upplever många förtroendevalda att de har otillräcklig kunskap om hur kollektivavtalens möjligheter till inflytande kan användas. Likaså bär Handels motpart Svensk Handel ansvar för att inflytandet fungerar bristfälligt. Fallstudierna tyder på att många arbetsgivare har bristfällig kunskap om sina skyldigheter att involvera det lokala facket i planeringen av arbetsplatsens bemanning. Utbildningar med både arbetsgivare och fackklubbar och kontinuerligt stöd i frågan är därför av stor vikt för att förtroendevalda ska garanteras inflytande över dessa frågor. Fallstudierna visar även vikten av att klubbar förhandlar fram facklig tid. Det skapar bättre förutsättningar att arbeta strukturerat med en resurskrävande fråga som bemanningsplanering.

De arbetsplatser som använt kollektivavtalets verktyg för fackligt inflytande över arbetsplatsens bemanning och schema kan ge en fingervisning av vilka positiva effekter en väl fungerande bemanningsplanering kan leda till för både anställda och arbetsgivare. Grundbemanningen på dessa arbetsplatser har utökats och anställda har fått tryggare anställningsformer med fler fasta timmar på sina kontrakt. Genom bättre planering kan arbetsgivarna erbjuda tryggare arbetsförhållanden som gör att personal vill stanna längre på arbetsplatsen. Det skulle både anställda och arbetsgivare tjäna på.

Ökat fackligt engagemang

Inflytande över bemanning och schema är en fråga med potential att öka Handels fackliga styrka. Fallstudierna visar att många förtroendevalda i detaljhandeln upplever att det är svårt att engagera medlemmar i det fackliga arbetet. Samtidigt visar fallstudierna att för få fasta timmar och orättvist fördelad obekväm arbetstid avsevärt påverkar medlemmarnas arbetssituation till det sämre. Även Handels medlemsundersökning visar att scheman som kommer med kort framförhållning och missnöje med bristande inflytande över arbetstider förekommer. Vi kan anta att anställda inom handeln som inte är med i facket upplever dessa problem i än större utsträckning jämfört med förbundets medlemmar. Många av de som inte är med i facket står längre ifrån en trygg anställning. En fungerande bemanningsplanering som leder till tryggare anställningar möjliggör också större möjligheter att rekrytera fler medlemmar. Otryggt anställda är svårare att rekrytera på grund av sin svaga anknytning till arbetsmarknaden. Rädslan hos otryggt anställda att förlora sina jobb innebär ofta tystare arbetsplatser där de anställda inte vågar påtala problem. Tryggare anställningar möjliggör därför starkare fackklubbar. Därför finns det en stor potential att öka det fackliga engagemanget om fler klubbar får möjlighet att påverka arbetsplatsens bemanning och schema.

Samtidigt är det viktigt att understryka att det fackliga arbetet sker i ett arbetslivsklimat där den arbetsrättsliga lagstiftningen ger arbetsgivaren närmast obegränsad makt att utan motivering anställa på korta visstidskontrakt på deltid. Om anställningsformen allmän visstid avskaffades och det infördes krav på objektiva skäl för att anställda på allmän visstid skulle det leda till stora förbättringar på handelns arbetsplatser.

Trots att det finns brister i den arbetsrättsliga lagstiftningen visar denna rapport att ett ökat fackligt inflytande över bemanning och schema har en stor potential att leda till tryggare arbetsvillkor och bättre arbetsmiljö samt starkare facklig organisering. I förlängningen skulle det leda till en tryggare arbetsmarknad som i sin tur är avgörande för ett mer jämlikt samhälle.

Källförteckning

- Arbetsmiljöverket (2013), Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö.
- Arbetsmiljöverket (2013a), Projektrapport In- och uthyrning av arbetskraft.
- Arbetsmiljöverket (2019). Kunskapssammanställning 2019:3. Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1.
- Arman, R., Gillberg, N., & Norbäck, M. (2019). Alone at work: Isolation, competition and co-dependency in flexibilised retail. *Economic and Industrial Democracy*.
- Bemanningsföretagen (2017), Bemanningsföretagens årsrapport 2017.
- Berggren, C. (2018). En kompetent handel. Handels rapporter.
- Berggren, C. och Carlén, S. (2016). En dålig affär – en studie av otrygga anställningar i detaljhandeln. Handels rapporter.
- Bergman, M. Felländer, A. Åsbrink, E (2017). Handelns betydelse. Då, nu och i framtiden. Handelns ekonomiska råd.
- Boman, J., Carlén, S. & Strömbäck, A. (2012). Utarbetad eller utbytbar? Handels rapporter.
- Boman, J. & Strömbäck, A (2014). Otrygghet och flexibilitet. Handels rapporter.
- Bäckström, H. (2019). Bemanningsanställda inom lager och logistik 2009–2018. Specialbeställd, Uppsala Universitet.
- Carlén, S. (2020). Myter och sanningar om ob. En studie av ob-tilläggen i detaljhandeln. Handels rapporter.
- Engstrand, Å.K. (2007). I tid och otid med marknaden. Kampen om affärstiderna i ett historiskt perspektiv. Växjö universitet.
- Gamble, J. & Huang, Q. (2009). One store, two employment systems: core, periphery and flexibility in China's retail sector. *British journal of industrial relations*, 47(1), 1–26.
- Handels (2001). Arbetstidsutredning. Handelsanställdas förbund.
- Handels (2018). Handels om bemanning i partihandeln. Handels rapporter.
- Handels (2019). Enkätundersökning skyddsombud december 2019. Handelsanställdas förbund.
- Handels (2019a). Fakta om månadsinkomster och otrygga anställningar i handeln. Handels faktablad.
- Handels (2019b). Fakta om visstider i detaljhandeln 2019. Handels faktablad.
- Handels (2019c). Medlemsundersökning om löner och arbetstider utförd av Novus i juni 2019. Handelsanställdas Förbund.
- Handels (2019d). Partsgemensam lönestatistik för detaljhandelsavtalet. Handelsanställdas förbund.
- Handelsnytt (1974). Arbetstiderna i handeln reglerade genom avtal, nr 1 1974.
- Handelsnytt (1974a). Privathandelns blev först: högre lön men nej till stängt på söndagarna, nr 2 1974.
- Handelsnytt (1974b). I blickpunkten: arbetstidsschemat, nr 9 1974.
- Handelsnytt (1983). Avtalsextra. Nya lönerna från 1 januari, nr 3 1/2 1983.
- Handelsnytt (1998). Bättre regler för arbetstiden, nr 4 1998.
- Handelsnytt (2004). Höjda minimilöner stoppade strejk, nr 3 2004.
- Handelsnytt (2010). Anna Filipsson: Mycket att göra om bemanning och för inhyrda, 2010-11-23.
- Handelsnytt (2011). Butiker öppna allt senare – trots Handels riktlinjer, 2011-05-24.
- Handelsnytt (2013). Lageravtal görs om från grunden, 2013-04-17.
- Handelsnytt (2016). Tre månader med begränsad visstid, 2016-10-17.
- Handelsnytt (2017). Nya avtalet för lager och e-handel, 2017-05-03.
- Handelsnytt (2017a). ”Avtalet ett svek mot oss på lager”, 2017-04-18.
- Handelsnytt (2018). Så blir du en vinnare i nya lageravtalet, 2018-02-18.

- Hjelm, J. (2006), *Hundra år med Handels*, Bilda förlag.
- Jonsson I. (2004). *Deltidsarbete inom svensk detaljhandel. En genuskritisk studie av arbetstidsmönster*. Uppsala: Ekonomiska historiska institutionen.
- Kompetensföretagen (2019). *Kompetensföretagens kvartalsrapport Q4 2019*.
- Kvist, E. (2006). *Stormarknadens nya maktordningar – Från kassörskor och butikschefer till (o)demokratiska arbetslag*. Doctoral Dissertation in Sociology at the Faculty of Social Sciences, Umeå Universitet.
- Larsson, M. (2015). *Arbetstider år 2015*. LO
- LO (2012). *Bemanningsbranschens sociala pris*. Landsorganisationen Sverige.
- Tullberg, M. Walter, L. & Blomquist, M. (2014). *Flexibel handel. En studie av bemanningsstrategier i svensk detaljhandel*. Göteborgs Universitet.
- Wingborg, M. (2019). *Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna. Statistik och analyser för åren 2005–2018*. Arena idé.
- SCB (2017). *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2017: Yrkesstrukturen I Sverige*. Stockholm: SCB.
- SCB (2020). *Arbetskraftsundersökningar (AKU). Egen beställning*.

Avtal:

- Lager och E-handel (2010). *Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund*. 1 april 2010 – 31 mars 2012.
- Lager och E-handel (2012). *Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund*. 1 april 2012 – 31 mars 2013.
- Lager och E-handel (2017). *Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund*. 1 april 2017 – 31 mars 2020.
- Detaljhandel (2016). *Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund*. 1 april 2016 – 31 mars 2017.
- Detaljhandel (2017). *Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund*. 1 april 2017 – 31 mars 2020.

**Du når
Handels Direkt på
0771-666 444**

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljö, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbundet

Handels Direkt 0771- 666 444