



Distriktet i Stockholm
Fredrika Brickman, 010-730 9386

Projektrapport

Projektnamn: In- och uthyrning av arbetskraft
Projektägare: Ac Boel Callermo, IMA
Projektledare: Sc Fredrika Brickman, IMS

Kostnadsställe: Respektive distrikt och avdelning
Prestation: 411 och 412
Aktivitet: 40136

Bakgrund och problembeskrivning

Att hyra in arbetskraft är ett sätt att bemanna sin arbetsplats som ökat kraftigt de senaste åren. Antalet bemanningsanställda har ökat från 5 000 år 1994 till drygt 60 000 år 2012 (uppgifter från arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagens hemsida). Förutom att branschen växer återfinns bemanningsanställda i allt fler näringsgrenar.

Eftersom de bemanningsanställda hyrs ut till olika branscher uppkommer olika risker beroende på var de arbetar. Oavsett det har bemanningsbranschen ett högre antal olycksfall än övriga arbetsmarknaden. 2011 hade arbetsmarknadens samtliga branscher ett snitt på 6 anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro per 1 000 sysselsatta. Bemanningsbranschen hade den dubbla frekvensen, det vill säga 12 anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro per 1 000 sysselsatta. Detta trots att en stor del av branschen utgörs av rent kontorsarbete.

Bemanningsbranschen sysselsätter ett större antal unga än andra branscher vilket medför ett mycket större antal unga skadade. Av de skadade i bemanningsbranschen är 60 procent under 35 år jämfört med 30 procent för arbetsmarknadens samtliga branscher.



Speciellt för bemanningsbranschen är att två parter bär ansvar för arbetsmiljön, både arbetsgivaren (bemanningsföretaget) och inhyraren (kundföretaget). Men istället för att arbetstagaren är dubbelt skyddad riskerar ansvaret istället att hamna mellan två stolar. Den inhyrde är dessutom ny på arbetsstället vid varje nytt uppdrag och har då inte kunskap om hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt.

Arbetsmiljöverket beslutade mot denna bakgrund att inspektera arbetsmiljön i bemanningsbranschen. Det fanns ett behov av att öka kunskapen om branschen samt bli mer enhetlig i kravställandet mot arbetsgivare i branschen.

Mål, syfte och avgränsningar för projektet

Syftet med projektet har varit att öka kunskapen inom Arbetsmiljöverket om hur det ser ut i branschen, hur verket kan och bör agera för att främja en bättre arbetsmiljö för bemanningsanställda samt att sprida information om detta till berörda parter.

Ett mål har varit att internt inom verket fastställa vilka krav som kan ställas på bemanningsföretaget respektive på kundföretaget. Dessa kravnivåer skulle därefter förankras hos branschen, dvs hos fack, arbetsgivar- och branschorganisationer. Dessa kan därefter kontinuerligt fortsätta att arbeta med dessa frågor gentemot sina egna företag.

Metod och genomförande

Tillsynen fokuserade på såväl bemanningsföretag som kundföretag. Först besöktes bemanningsföretaget, därefter ett par av deras kundföretag. Vid urvalet av vilka kundföretag som skulle inspekteras prioriterades de mest riskfyllda branscherna i följande ordning:

1. Truck och lager
2. Industri och verkstad
3. Transport och åkerier
4. Vård

Därefter skedde urvalet på olika sätt. Oftast har inspektören valt ut kundföretag från en lista på bemanningsföretagets aktuella kunder. Ibland har urvalet skett genom diskussion mellan bemanningsföretaget och inspektören. Ibland har inspektören bara fått två-tre förslag på kundföretag. Det kunde då bero på att bemanningsföretaget av konkurrensskäl inte ville uppge fler eller att de helt enkelt inte hade fler kundföretag för tillfället.



Vid inspektionerna har Arbetsmiljöverket träffat företrädare för arbetsgivare och skyddsombud. Inspektionerna har utförts i sammanträdesform där vi gått igenom frågor om rutiner, riskbedömningar mm. Vid inspektion på kundföretaget har vi därefter, utöver detta, inspekterat arbetsstället i sig genom rundvandring.

Tillsynen har följts upp med uppföljningsbesök för att kontrollera om arbetsgivaren har vidtagit de åtgärder som det ställts krav på. Inte i något fall har det funnit sådana brister på kundföretaget att Arbetsmiljöverket har tvingats uppmärksamma bemanningsföretaget om arbetsmiljön på kundföretaget.

Två partsmöten har hållits (i april 2011 samt i mars 2012) med representanter från arbetsgivare, fack, bransch- och intresseorganisationer. Vid mötena har projektet redogjort för insatsen och diskuterat arbetsmiljöfrågor inom bemanningsbranschen.

Projektet har också haft möten med Bemanningsföretagen, arbetsgivarorganisation som verkar under Almega. Vid två tillfällen har Bemanningsföretagen träffat generaldirektören tillsammans med projektledningen.

Det råder delade meningar om bemanningsbranschen och dess arbetsmiljö. För att ha en grund att stå på har Arbetsmiljöverket beställt en "kunskapsöversikt över arbetsmiljöfrågor inom bemanningsbranschen samt aktuella arbetsmiljöfrågor för hyresarbetskraft" av Göteborgs universitet. Ett seminarium där resultatet redovisas kommer att hållas den 15 november 2013 på Arbetsmiljöverkets huvudkontor i Stockholm.

Resultat

Nio av verkets tio inspektionsdistrikt har deltagit i tillsynsaktiviteten. Under perioden 2011-2013 genomfördes 1 064 förrättningar (inspektioner och uppföljningsbesök hos bemanningsföretag och kundföretag). 332 bemanningsföretag och 427 kundföretag har besökts. 360 inspektionsprotokoll med 1 162 påpekade brister samt 66 inspektionsmeddelanden med 236 krav har skrivits. Av de påtalade bristerna och ställda kraven riktade sig 682 mot bemanningsföretagen och 716 mot kundföretagen. Det innebär att procentuellt sett har bemanningsföretagen fått något fler brister och krav påtalade än kundföretagen. Tretton ärenden har gått vidare till underrättelse, två ärenden har gått till beslut.



I Sverige är många bemanningsföretag auktoriserade genom sitt medlemskap i arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen. Auktorisationen innebär bland annat att minst en person i ledande ställning ska ha gått auktorisationsutbildningen där bland annat arbetsmiljö behandlas. Vid inspektionerna har framkommit att det i många av de auktoriserade bemanningsföretagen finns en grundläggande kunskap om vad som krävs av en som uthyrare. Samtidigt är bemanningsföretagen ofta organiserade så att en del av företaget skaffar uppdrag hos kundföretaget medan en annan del handhar arbetsmiljön och arbetstagarna. Denna organisation bäddar för att arbetsmiljön inte beaktas när man accepterar uppdraget. Det blir också en avvägning av över hur mycket man kan trycka på om arbetsmiljön utan att riskera uppdraget.

Statistiken från projektet visar att Arbetsmiljöverket ställt krav eller påtalat brister på 56 procent av de arbetsställen som inspekterats. Det är i sig ett gott resultat, särskilt med tanke på att vi fokuserat på företagets systematiska arbetsmiljöarbete. Med tanke på de höga olycksfallssiffrorna som bemanningsbranschen uppvisar och att inspektionerna därtill var inriktade på de inhyrningsbranscher som statistiken visade var de mest besöksvärda kunde man dock ha hoppats på ett ännu högre procenttal. Man kan ifrågasätta om den traditionella tillsynen, där vi kontrollerar att arbetsgivaren har rutiner, riskbedömer arbetet etc är det mest effektiva sättet för att få fram var bristerna finns. Det kan vara svårt att på inspektion hos bemanningsföretaget peka på felaktigheter i riskbedömningen för arbetet i kundföretaget. Avståndet gör det svårare för inspektören att ifrågasätta.

De brister som Arbetsmiljöverket uppmärksammat handlar främst om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att vara ny på jobbet innebär t ex en stor risk för arbetsskador. Arbetstagaren känner inte till riskerna och vet inte hur arbetet ska utföras på ett säkert sätt. En god introduktion är därför viktig. Vid inspektionerna framkom emellertid att man ofta hoppar över eller kortar ned introduktionen betydligt. Vid ett plötsligt behov av arbetskraft kan den faktiska arbetsinsatsen istället prioriteras. Det överensstämmer också med Arbetsmiljöverkets övriga erfarenhet. Som inhyrd kan man också känna ett motstånd mot att visa att man inte kan eller förstår.

Partihandel med drycker

Tidigt i projektet uppmärksammades Arbetsmiljöverket på arbetsmiljöproblem för inhyrda i den del av partihandeln som hanterar drycker. Nu har tre arbetsställen inspekterats och belastningsergonomiska mätningar av arbetet har utförts. Vid inspektionerna framkom att arbetet för de inhyrda bestod av att



plocka kollin, lossa löslastade containers samt bygga sk exponeringspallar. Att bygga exponeringspallar innebär hög risk för belastningsbesvär i arm, nacke och skuldra. Plockarbetet innebär mycket hög exponeringsnivå för belastning för rygg och för axel/arm och hög exponeringsnivå för hand och nacke. I åtminstone något fall hade de bemanningsanställda högre mål än de platsanställda, något som var inskrivet i kontraktet. De platsanställda utförde delvis samma arbetsuppgifter men roterade också med andra, mer komplicerade arbetsuppgifter som inte var lika slitsamma för kroppen. Arbetsmiljöverket har ännu inte fattat beslut i ärendena. Fler arbetsställen kan komma att bli inspekterade med anledning av detta.

Partsmöten

Under partsmötena har olika åsikter förts fram om bemanningsbranschens goda och dåliga sidor. Här följer några av dessa och en kortare diskussion om hur Arbetsmiljöverket ser på frågan.

"Arbetsmiljöproblemen ligger inte i bemanningsbranschen utan i de olika branscher man hyr ut till."

Arbetsmiljöriskerna för inhyrda ser olika ut beroende på i vilken bransch man arbetar. Då antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro är dubbelt så hög som snittet för samtliga branscher kan man dock förutsätta att vissa problem ligger i bemanningskonstruktionen i sig.

Idealt skulle man titta på i vilka branscher och på vilka arbetsplatser som inhyrda skadar sig mest. Olycks- och sjukdomsstatistik följer dock enbart förhållandet arbetsgivare - arbetstagare, inte förhållandet arbetstagare - arbetsplats. Det finns ingen möjlighet att idag på ett enkelt sätt få fram statistik över var olyckor inträffar. Att få fram statistik över var sjukdomar uppkommer skulle vara ännu svårare då denna kan ha uppkommit på flera arbetsplatser kombinerat. Sjukdomar orsakade av dålig arbetsmiljö rapporteras dessutom i alla branscher markant mindre än skador.

"Anställda i bemanningsbranschen har en större anställningstrygghet än platsanställda då de inte är beroende av att ett enskilt företag går bra. Minskar ett kundföretags behov av arbetskraft kan bemanningsföretaget erbjuda jobb på ett annat kundföretag."

Anställningstrygghet är en arbetsrättslig fråga men kan indirekt påverka hur arbetstagaren väljer att säga till om brister i arbetsmiljön vilket i sin tur påverkar arbetsmiljön. Ett bemanningsföretag kan erbjuda sina anställda arbete på ett flertal olika företag vilket minskar beroendet av att ett specifikt företag går bra. Antalet anställda i branschen följer emellertid konjunkturen så arbetsbrist



förekommer således också i bemanningsbranschen. På individnivå är det också så att ett kundföretag kan tacka nej till en arbetstagare som uppfattas som "besvärlig" och t.ex i alltför stor omfattning påpekar brister eller ställer för stora krav. En arbetstagare i behov av arbetsanpassning kan också vara svår att hyra ut varför arbetsbrist uppkommer.

"Vi fackförbund har traditionellt inte tagit hand om de inhyrda då de konkurrerat med de platsanställda, våra medlemmar, om arbete. Det är på väg att ändras nu."

Centralt har fackförbunden nu accepterat att bemanningsbranschen är här för att stanna och att även deras medlemmar indirekt tjänar på att de bemanningsanställdas status ökar så att det inte blir alltför enkelt för arbetsgivarna att byta ut platsanställda mot inhyrd personal. Man arbetar aktivt för en bättre arbetsmiljö för de inhyrda. Det finns dock ännu inget fackförbund som enbart organiserar bemanningsanställda. Lokalt har vi på vissa håll sett ett fortsatt motstånd från fackligt håll mot bemanningsanställda.

"Det förekommer att bemanningsföretagen avtalar bort sin anmälningsskyldighet om tillbud och olyckor till kundföretaget."

Det är arbetsgivaren - bemanningsföretaget - som ska rapportera in olyckor och tillbud till Arbetsmiljöverket. Denna skyldighet går inte att avtala bort. Kommunikationen mellan bemanningsföretag och kundföretag måste vara god så att bemanningsföretaget får kännedom om och en faktisk möjlighet att rapportera olyckor och tillbud som inträffar i kundföretaget.

Slutsatser

Arbetsmiljöverkets bild av bemanningsbranschen är att den ser olika ut i olika inhyrande branscher. Det fungerar bra på många ställen, och sämre på andra. En statistik som kan peka ut var bemanningsanställda främst drabbas av olyckor och sjukdomar behövs för att vi ska kunna rikta våra insatser rätt. Bemanningsanställda likställs ofta med andra sorters alternativa/icke-traditionella anställningsformer såsom timanställd, entreprenör och uppdragstagare vilka kan förmodas ha andra problem att handskas med och förmodligen behöva andra lösningar ur arbetsmiljösynpunkt än bemanningsanställda.

Arbetsmiljölagsstiftningen är uppbyggd för det traditionella arbetsgivar-arbetstagarförhållandet och en organisation där arbetstagaren befinner sig under arbetsgivarens ledning och uppsikt. För att möta en ny och annorlunda arbetsmarknad måste systemet ändras, i vissa delar av andra aktörer än Arbetsmiljöverket.



Stöd från fack och skyddsombud är viktigt för att höja statusen på den bemanningsanställda. Sedan några år tillbaka har skyddsombudet på ett arbetsställe möjlighet att agera för samtliga arbetstagare som arbetar där oavsett vem som är deras arbetsgivare. Det innebär att kundföretagets skyddsombud också ska se till de inhyrdas bästa. Detta känner de flesta skyddsombud till men inte alla. Ibland sitter skyddsombuden också på dubbla stolar och är såväl fackliga representanter som skyddsombud. Eftersom man som fackligt ombud kan vilja värna de fast anställda på arbetsplatsen – de egna medlemmarna – kan det bli obekvämt på skyddsombudsstolen. De inhyrda, som redan tillhör en svagare arbetstagargrupp, får då inte det stöd från skyddsombud som de skulle behöva. Ett annat stort problem är att det alltför ofta saknas skyddsombud över huvud taget.

Arbetsmiljöverket bedömer att ett större ekonomiskt ansvar för rehabiliteringskostnader för det inhyrande företaget skulle skapa incitament att vara noggrannare med arbetsmiljön för de bemanningsanställda. Arbetsmiljöansvaret för den bemanningsanställda är dubbelt, såväl uthyrare som inhyrare har ett individuellt ansvar. Trots detta löper inhyraren liten risk att drabbas ekonomiskt om den inhyrde skadar sig på grund av brister i arbetsmiljön. Om den inhyrde inte har någon särskild kompetens kan han eller hon bytas ut till nästa dag vid en skada. Inhyraren behöver inte betala för rehabilitering eller för arbetsanpassning. Det finns en teoretisk risk att drabbas straffrättsligt om någon skadar sig men i praktiken är denna risk mycket liten när man beaktar hur sällan arbetsmiljöbrott tas upp till åtal.

Men kostnaden för en skadad arbetstagare stannar inte heller till fullo på bemanningsföretaget. En skadad arbetstagare kan inte hyras ut och andra arbetsuppgifter inom bemanningsföretaget finns sällan. Då infaller arbetsbrist och den arbetsanpassning som krävs för att den skadade ska kunna komma åter i arbetet läggs över på samhället.

Förslag på framtida tillsyn

Det finns anledning att fundera på hur en tillsyn av bemanningsbranschen skulle kunna se ut i framtiden. Det är svårt att i förväg se vilka bemanningsföretag som är särskilt besöksvärda, och om papperen är i ordning, vilket de ofta är i de auktoriserade bemanningsföretagen, är det svårt att peka ut var bristerna är. Antalet kundföretag är stort och växande. För att hitta de arbetsgivare som är mest besöksvärda och peka ut var bristerna är behöver tillsynen bli mer spetsig och Arbetsmiljöverket behöver ta tillvara på den kunskap som kommer in till verket från olika håll.



Arbetsmiljöverket får ofta kännedom om olyckor och tillbud som drabbat bemanningsanställda och brister i deras arbetsmiljö genom anmälningar enligt 2 § arbetsmiljöförordningen eller genom anonyma anmälningar. Dessutom stöter våra inspektörer ofta på brister för bemanningsanställda i samband med andra inspektioner. Då finns oftast inte utrymme eller kunskap om hur vi ska hantera dessa frågor. Det är synd då det finns en pedagogisk poäng i att kunna knyta an till en olycka, ett tillbud eller till en konstaterad brist i arbetsmiljön för att visa på brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det borde vara möjligt att avsätta tid i planeringen för att följa upp tips i dessa former. Inspektionen måste kanske bli grundligare än vanligt då det handlar om att utreda vad som hänt och knyta det till brister i arbetsmiljöarbetet, möjligen hos såväl bemannings- som kundföretag. Detta kommer att ta mer tid. Å andra sidan blir det troligare att vi besöker "rätt" företag och på ett bättre sätt kan visa dem var deras systematiska arbetsmiljöarbete har brustit. En liten men effektiv tillsynsinsats.

[En kortare utbildning till samtliga inspektörer och jurister på distrikten om vad vi kan ställa för krav i bemannings- och kundföretag vore lämplig.](#)

Datum:
Fredrika Brickman

Datum:
Boel Callermo

.....
Sign Projektledare

.....
Sign Projektägare