## Nyhet 2014-03-17

**Så ligger det till – Aftonbladets Eva Franchell svarar på frågor om bemanningsbranschen**

**Många studsade till inför Eva Franchells ledarkrönika i** [**Aftonbladet den 5 mars 2014**](http://www.aftonbladet.se/ledare/ledarkronika/evafranchell/article18486270.ab) **om bemanningsbranschen. I rubriken sades det att vår bransch ”ger otrygga jobb” och inlägget kändes som ett generalangrepp mot alla bemanningsföretag. Vi kontaktade därför Eva som vänligt svarade på våra frågor och utvecklade sitt resonemang.**

****

Eva Franchell ledarskribent på Aftonbladet

**Tack Eva för att du ställer upp på en intervju. Kan du utveckla på vilket sätt det skulle vara mindre tryggt att vara anställd i ett bemanningsföretag?**

*– Bemanningsföretag som tillhandahåller personal på den svenska arbetsmarknaden är olika. De kan till exempel anställa bärplockare från Asien, långtradarchaufförer från Filippinerna eller slakteriarbetare från Polen. De anställda i dessa bemanningsbolag har ofta otrygga villkor trots att de jobbar på den svenska arbetsmarknaden.*

*En bemanningsanställd inom branscher som undervisning, barnomsorg, städning eller restaurang anställs ofta – och får betalt - per dag eller per timme. Det tycker jag är otrygga villkor.*

*Otryggheten består också i det faktum att den anställde inte vet var eller hur hen ska arbeta framöver, när hen kan ta semester etc.*

**Så här ligger det till (Bemanningsföretagen förklarar):**

I sin ledare på Aftonbladet refererar Eva Franchell till Bemanningsföretagens siffror, men i förklaringen här ovan pratar hon om helt andra utländska företag. Branschorganisationen har 97 % av branschen ansluten, vilket är en mycket hög organisationsgrad även i jämförelse med samtliga andra branscher och sektorer på svensk arbetsmarknad. Medlemsföretagen granskas årligen under den partsgemensamma auktorisationen och är bundna branschens egna svenska kollektivavtal som är tecknade med samtliga 14 fack inom LO, med tjänstemanna- och akademikerfacken. Därtill med Läkar- och vårdförbunden.

Bärplockare från Asien eller långtradarchaufförer från Filippinerna är överhuvudtaget inte anställda av svenska bemanningsföretag och har ingen beröringsyta med den svenska bemanningsbranschen och bör därmed inte heller kopplas samman med den.  Det är olyckligt att läsaren av Franchells ledare kan ledas att tro det.

Till allra största del är arbetstagare inom undervisning, barnomsorg, städning eller restaurang anställda direkt av sina arbetsgivare – till största del kommuner och landsting. Att villkoren där upplevs av Franchell som otrygga är kritik som ska riktas mot politikerna – knappast mot den svenska bemanningsbranschen som har kollektivavtal för ordning och reda även gällande dessa jobb.

**Vi har tecknat avtal med de flesta fack och för löpande en aktiv dialog med facken i god anda. Vad menar du att vi mer kan göra för att bättra på relationen med facken?**

*– Jag menar att det är facken som måste ta ansvar för alla på en arbetsplats. De som hoppar mellan olika avtalsområden måste också känna en tillhörighet. I dag kan arbetskamrater på samma arbetsplats tillhöra olika klubbar och det är inte bra vare sig för de anställda eller för det fackliga arbetet. Facken måste modernisera sig och organisera de bemanningsanställda.*

**Så här ligger det till:**

Eva Franchell verkar ha svag kunskap om den svenska bemanningsföretagsmodellen. Det är de anställda som själva får avgöra vilket fack de vill tillhöra. Bemanningsföretagen har i dag avtal med samtliga 14 förbund inom LO, med Unionen och en mängd andra fackliga förbund. Poängen är att det, för jobb inom LO-områden, är ett exakt likalydande avtal för samtliga 14 förbund. Det innebär att den anställde kan jobba på olika avtalsområden, vilket händer ibland, och ändå ha samma villkor och samma fack. Denna modell är möjlig eftersom vid avtalstecknandet redan år 2000 bestämdes denna mycket ovanliga modell; en arbetsgivarorganisation och 14 fack med exakt samma avtalsinnehåll. Detta är sålunda en modell som funnits i närmare 15 år.  
 **Eva, du skriver om löneläget bland bemanningsanställda. Det är ju så att huvudregeln i det kollektivavtal vi har med alla LO:s förbund är att bemanningsanställda ska ha en genomsnittslön beräknad på löneläget hos kundens personal? Dessutom får de anställda i bemanningsföretaget en garantilön även när de inte jobbar. Dina tankar kring det?***– Se svar på första frågan. Alla har inte avtal.***Så här ligger det till:**97 procent av branschens företag är anslutna till branschförbundet Bemanningsföretagen. Alla medlemmar har kollektivavtal. Eva Franchell har som referensram bärplockare från Asien och långtradarchaufförer från Filippinerna. Personal som överhuvudtaget inte har koppling till svenska bemanningsbranschen.

**Många företag har en verksamhet som är säsongsmässig, efterfrågebaserad, projektstyrd, cyklisk eller geografiskt betingad. Hur ska dessa företag lösa sitt behov av personal om de inte fick anlita bemanningsföretag?***– Det handlar väl alltid om villkoren. Se svar på fråga ett.***Så här ligger det till:**Våra villkor har förhandlats fram i kollektivavtal med alla de stora fackförbunden. Eva Franchell verkar som sagt mest vara kritisk mot personal som hyrts in från utlandet. Det hade därför varit klädsamt om Franchell gjort denna distinktion i sin ledare, så att alla svenska auktoriserade bemanningsföretag slapp känna sig utpekade.  
  
**Avslutningsvis Eva hur ser du på den allt hårdare utländska konkurrensen för svensk industri som kräver möjligheter att anpassa verksamheten efter efterfrågan och i vissa fall låta specialiserade HR-företag sköta personaladministrationen för att själva kunna fokusera på kärnverksamheten?***– Jag tror att en HR-avdelning måste kunna verksamheten och känna personalen bäst av alla.***Så här ligger det till:**Bakgrunden till vår fråga är det faktum att många svenska företag väljer att låta ett externt HR-företag sköta personaladministrationen, för att kunna få en allt större kompetens och kunskap för de som hanterar HR-frågorna. Vidare anser en del att det är mer ekonomiskt försvarbart att dra nytta av extern kompetens i dessa viktiga frågor. Eva Franchell ger i sitt svar inget förslag till hur företag ska komma över utmaningen med att en egen HR-avdelning kan vara mindre effektivt och dyrare.

**Så ligger det till är en serie där vi lyfter fram den bild som finns om vår bransch och berättar hur det ligger till.**

**Vill du veta mer om bemanningsbranschen är du välkommen att kontakta oss!**

**För ytterligare information:**

Henrik Bäckström

Förbundsdirektör Bemanningsföretagen

08 762 69 68 / 070 345 69 68

Hans Uhrus

Presschef Bemanningsföretagen

076 895 01 01

hans.uhrus@almega.se

Bemanningsföretagen är en arbetsgivar- och branschorganisation för personaluthyrnings-, omställnings- och rekryteringsföretag med över 500 medlemsföretag, varav 430 är auktoriserade bemanningsföretag och/eller auktoriserade omställningsföretag. Bemanningsföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.

Bemanningsbranschen erbjuder kunder och medarbetare stor flexibilitet och trygghet. Grunden för verksamheten är att kunderna får tillgång till rätt kompetens vid rätt tillfälle för att kunna verka effektivt. Medarbetarna får möjlighet att utvecklas på en föränderlig arbetsmarknad med den trygghet som erfarenhet och kompetens från många olika arbetsplatser ger.

I bemanningsbranschen bedöms människor enbart efter kunskaper och kompetens.

[www.bemanningsforetagen.se](http://www.bemanningsforetagen.se)