



Samverkan för säkrare arbetsplatser

Arbetsskador och arbetsmiljö
i kompetensbranschen

Samverkan för säkrare arbetsplatser

Arbetsskador och arbetsmiljö i kompetensbranschen

En bransch för alla	3
Framtidens arbetsmiljöarbete	4
Ny statistik över branschens skador och sjukfall	5
Förbättringsområden	6
Ny statistik om skador och olycksfall i kompetensbranschen	7
Arbetsolyckor	8
Kompetensbranschen störst i olycksdrabbade branscher	9
Olycksfallen speglar låg medelålder	11
Nästan hälften av olyckskorna drabbar unga män	13
Dödsolyckor mycket ovanligt	14
Arbetssjukdomar i branschen speglar låg medelålder	15
Flest sjukfall i skadedrabbade branscher	15
Främst unga som drabbas	16
Ny statistik från Arbetsmiljöundersökningen	19
Erfarenheter från kompetensbranschen	21
Vad säger företagen?	21
En bransch med många unga	21
Arbetsskador – förutsättningar och utmaningar	22
Introduktion och andra rutiner	23
Utveckling och samverkan i arbetsmiljöarbetet	25
Kompetensföretagens medarbetarundersökning	26
Bakgrund: kompetensbranschen i Sverige	28
Den svenska inhyrningsmodellen	28
En väl reglerad anställningsform	29
Tabellbilaga 1.	30

En bransch för alla

Kompetensbranschen – som omfattar inhyrning, omställning och rekrytering – skapar stora värden. Kompetensföretag anlitas i hela samhällsekonomin och på alla nivåer. Verksamheten sträcker sig från jobbcoaching av nyanlända till vd-rekrytering. Arbetsuppgifterna inom branschen har blivit allt mer specialiserade och det tillförda värdet har vuxit.

Genom kompetenslösningarna skapas jobb som annars inte skulle finnas. En tredjedel av de kundföretag som hyr in medarbetare uppger att alternativet var att inte anställa någon alls, och endast 19 procent av kompetensföretagens kunder uppger att egna tillsvidareanställningar utgjorde ett alternativ till att hyra in.¹

För grupper som står längre från arbetsmarknaden, exempelvis unga och invandrade, erbjuder kompetensföretag en möjlighet att etablera sig och få värdefull yrkeserfarenhet. Hälften av de som arbetar i branschen är under 34 år och var femte är utlandsfödd.

Kompetensföretagens historia består i hög utsträckning av kvinnliga entreprenörer och medarbetare. De första kompetensföretagen var så kallade ”skrivbyråer” som startades av kvinnor och förmedlade kvinnliga kontorister. Under lång tid var branschen kvinno- och tjänstemannadominerad. Under de senaste tjugo åren har dock en stor del av tillväxten ägt rum inom arbetaryrken. I och med etableringen i yrkesgrupper som industri och lager och logistik har kompetensföretagen konfronterats med de problem som präglar olycksdrabbade arbetsplatser – arbetsolyckor var, och är fortfarande, ovanligt inom tjänstemannayrken.

Branschen har svenskt rekord i kollektivavtalsanslutning – 97 procent – och arbetsmiljöutmaningarna hanteras i hög utsträckning inom partssystemet och med stöd av branschorganisationen Kompetensföretagen.

Att förhindra arbetsskador är dock en utmaning som fordrar ödmjukhet. Inom kompetensbranschen råder övertygelsen att vi kan och ska bli bättre. Medarbetarna är våra företags viktigaste tillgång. Varje arbetsskada är oacceptabel, och vårt mål är att inga arbetsolyckor ska ske som ett systematiskt arbetsmiljöarbete hade kunnat förebygga. Ett led i att minska skadorna är att bättre förstå de skademönster som föreligger. Följande rapport är en insats i den riktningen. Förhoppningen är att resultaten öppnar upp för dialog och effektivare arbetsmiljöarbete – skadorna ska bort.

Framtidens arbetsmiljöarbete

Kompetensföretagen verkar på en arbetsmarknad i förändring. Formerna för arbete, arbetsplatser och anställning är under ständig utveckling. Det medför nya möjligheter, men även utmaningar.

På den svenska arbetsmarknaden har antalet anmälda arbetsskador med sjukfrånvaro sjunkit sedan början av 2000-talet, med en rejäl minskning under lågkonjunkturåret 2009. Därefter har anmälningsfrekvensen sakta krupit uppåt igen.² Det stigande antalet arbetsskador kan visserligen förklaras med konjunkturen – att fler arbetar och att många nya kommer in på arbetsmarknaden – men är samtidigt en indikation på att arbetsmiljöarbetet måste fortsätta utvecklas.

Kompetensföretagen har en viktig roll i det förbättringsarbetet. I yrkesgrupper som alltid präglats av höga skadetal jobbar numera en stor andel konsulter, och inom kompetensbranschen finns numera betydande erfarenhet av att systematiskt förebygga olyckor på dessa förhållandevis riskfyllda arbetsplatser. Några exempel på åtgärder som Kompetensföretagen som bransch har vidtagit är att:

- erbjuda auktorisation. I den ingår krav på arbetsmiljöområdet
- utarbeta checklistor för in- och uthyrning i partssamarbetet med Prevent
- utveckla gemensamt informationsmaterial för kunder och medarbetare, tillsammans med Arbetsmiljöverket
- uppvakta regeringen för att be om bättre myndighetsstatistik
- instifta en arbetsmiljögrupp i branschen som jobbar med frågorna för att sprida kunskap och arbetssätt
- genomföra medarbetarundersökningar i hela branschen om hur medarbetare uppfattar arbetsmiljön
- genomföra företagsundersökningar om hur man arbetar och hur man uppfattar arbetsmiljöverkets arbete och kundernas arbete
- vidareutveckla arbetsmiljöutbildningarna som en del av auktorisationsutbildningen

Ny statistik över branschens skador och sjukfall

Denna rapport försöker besvara två frågor:

1. Finns det särskilda risker med bemanning som anställningsform, och i så fall vilka?
2. Hur ser branschens skademönster ut, och vad kan göras för att åtgärda det?

För att besvara dessa frågor kombineras ny statistisk från AFA Försäkring och SCB med befintlig statistik från Arbetsmiljöverket, branschstatistik och konkreta erfarenheter och synpunkter från branschföreträdare. Några av rapportens viktigaste slutsatser är att:

- när konsulter och direktanställdas skademönster jämförs inom olika branscher, baserat på de källor som finns att tillgå, föreligger inga indikationer om att konsulterna är överrepresenterade relativt direktanställda vad gäller skador. Konsulternas skademönster förefaller följa kundbranschernas skademönster och frekvens, och följer i hög grad det mönster som gäller för demografiska faktorer som ålder och kön.
- konsulters allvarliga arbetsolycksfall kan i hög utsträckning härledas till branscherna industri och lager och logistik – yrkesgrupper i vilka kompetensföretagen har störst andel av sin omsättning och sysselsätter flest personer. Yrkesgrupperna har kraftigt förhöjd skaderisk oberoende av anställningsform. Konsulternas olycksfallsfrekvens är jämförbar med övriga sysselsattas.
- nästan hälften av de allvarliga olycksfallen som avser konsulter drabbar män under 35 år. Unga män är överrepresenterade inom skadestatistiken oberoende av anställningsform. Tidigare forskning visar att ungdomar med kort yrkeserfarenhet är mer riskbenägna och mindre följsamma gentemot säkerhetsregler. Tidigare forskning visar också att ungdomars förhöjda risknivå är särskilt stor i skadedrabbade verksamhetsområden. På detta område krävs starkare samverkan. Överlag har arbetsplatserna effektiva rutiner på plats för att förhindra olyckor, men följsamheten kan förbättras.
- arbetsrelaterade dödsolyckor förekommer mer sällan bland konsulter än bland samtliga sysselsatta. Frekvensen av dödsolyckor är starkt sammankopplad med vissa, särskilt utsatta yrkesgrupper.
- konsulter är underrepresenterade i arbetssjukdomsstatistiken, men även detta mönster följer demografin hos de anställda. Många av arbetssjukdomsfallen i branschen är av psykisk karaktär. Detta följer ett bredare mönster där psykisk ohälsa har blivit mer vanligt förekommande i samhället, särskilt i yngre åldersgrupper där kompetensföretagen har en stor andel av sina anställda.
- arbetsmiljöförhållandena för konsulter respektive samtliga anställda är överlag lika. På vissa punkter finns skillnader i hur grupperna upplever sin arbetsmiljö. Dessa skillnader kan härledas till konsulters låga medelålder och generellt sett korta tid i arbetslivet och svaga förankring på arbetsmarknaden.
- det har blivit allt vanligare med konsulter i skadedrabbade branscher och roller, vilket innebär att kompetensföretag har ett större ansvar för att förebygga skador i dessa branscher genom att stärka det ordinarie arbetsmiljöarbetet. Det är oacceptabelt att skador bland unga män ligger på en varaktigt hög nivå i flera branscher.

Förbättringsområden

I branschen är arbetet pågående med att möta de utmaningar som listas ovan, och utöver det utvecklingsarbete som sker inom företagen ligger Kompetensföretagens fokus framöver på tre områden:

- Fördjupad samverkan med kundföretag, fack och myndigheter är av central betydelse för att skapa säkrare och mer attraktiva arbetsplatser. Breda samarbeten är också nödvändigt för att öka medvetenhet och intresse om arbetsmiljöfrågor. Samverkan behöver fokusera på konkreta risker, riskarbetsplatser och riskgrupper.
- Arbetsmiljöverket måste bli bättre på att förstå och hjälpa små arbetsgivare och företag. Myndighetens verksamhet måste fortsätta bli öppnare och mer dialogorienterad. På så sätt kan myndigheten arbeta mer effektivt med att förebygga skador, och sprida kunskap och arbetssätt till fler arbetsgivare. Tydligare information om arbetsgivares ansvar för konsulters arbetsmiljö skulle också vara brett användbart i hela näringslivet; det förekommer att kundföretag inte känner till sina förpliktelser gentemot konsulterna.
- Det behövs bättre arbetsmiljöverktyg för tjänstesektorn och konsultekonomin. Den offentliga arbetsskadestatistiken måste utvecklas och moderniseras så att den tar hänsyn till både arbetsplats och arbetsgivare, och rymmer information om bägge. Sådan statistik ger bättre möjligheter att kartlägga skademönster, och skulle utgöra en naturlig beröringspunkt för samarbete i arbetsmiljöfrågor mellan kompetens- och kundföretag.



Ny statistik om skador och olycksfall i kompetensbranschen

Allt eftersom kompetensbranschen har expanderat och sysselsatt fler i skadedrabbade sektorer har olycksfallsfrekvensen bland konsulter ökat. Statistiken har tolkats av bland annat Arbetsmiljöverket som att inhyrda medarbetare skadar sig mer än andra, och myndigheten har menat att anställningsformen i sig skulle utgöra en riskfaktor.³ Denna slutsats går dock inte att underbygga för den svenska arbetsmarknaden. Den statistik som används för att dra slutsatserna, har aldrig kunnat jämföra konsulter med direktanställda i liknande arbetssituationer. Den forskning som gjorts kring inhyrdas arbetsmiljö i USA och Kanada är inte heller tillämpbar på den svenska, kollektivavtalade branschen med partssamverkan, mer kvalificerade jobb, högre utbildningsnivå och löner och längre anställningar.

För att ge en mer heltäckande bild av läget har Kompetensföretagen gett AFA Försäkring i uppdrag att ta fram detaljerad arbetsskadestatistik för perioden 2015 – 2016 där anställda i kompetensföretag jämförs med direktanställda i samma yrkesgrupper. Statistiken inbegriper de allvarliga arbetsolycksfall och arbetssjukdomsfall som drabbat privatanställda som omfattas av kollektivavtal. Fallen är fördelade på yrkesgrupp, åldersgrupp, kön och huruvida de avser endast konsulter eller samtliga privatanställda. Urvalet är begränsat till yrkesgrupper där antalet incidenter är tillräckligt stort för att det ska vara möjligt att presentera resultatet anonymt, d.v.s. utan att blottlägga information om enskilda fall. För att försöka bedöma huruvida konsulter är överrepresenterade i olika kategorier används statistik från SCB samt Kompetensföretagens branschstatistik för att ställa skadorna i relation till andelen konsulter. Dessa jämförelser har brister, som redogörs för – men andra källor saknas. Analys kan endast ske med de datakällor som är tillgängliga. Kompetensföretagens upprepade uppvaktning av myndigheter och regeringskansli för att få fram en mer användbar arbetsskadestatistik har hittills inte hörsammats.

Sammantaget visar statistiken på ett tydligt samband mellan konsulternas skademönster och gruppens sammansättning avseende faktorerna yrke, ålder och kön. Konsulter återfinns relativt ofta i utsatta arbetaryrken och är som grupp förhållandevis unga och i hög utsträckning män. Tidigare forskning visar att dessa faktorer är riskdrivande oberoende av anställningsform. Att hävda att de som jobbar för svenska kompetensföretag är mer olycksdrabbade än andra arbetstagare i liknande arbetssituationer är därmed ett påstående som saknar grund.

Arbetsolyckor

Under perioden 2015 – 2016 anmäldes totalt 16 395 allvarliga arbetsolycksfall inom den privata sektorn. Av dessa avsåg 360 inhyrda medarbetare, alltså 2,25 procent. Mest olycksdrabbade är de som arbetar inom industri, bygg och lager och logistik. Bland kompetensföretagens anställda står dessa yrkesgrupper för 259 av 360 allvarliga olycksfall, alltså ca 72 procent (tabell 1).

Tabell 1. Allvarliga arbetsolycksfall i privat sektor med kollektivavtal 2015–2016

Yrke	Kompetensföretag	Privat sektor	Andel konsulter
Industri	133	3 661	3,63%
Bygg	65	3 824	1,70%
Lager & logistik	61	693	8,80%
Yrkesförare	16	1 076	1,49%
Livsmedelsarbete	11	405	2,72%
Restaurang- och storköksarbete	11	764	1,44%
Fastighetsskötare, m.fl.	11	559	1,97%
Övriga yrkesgrupper	52	5 053	1,03%
Totalsumma	360	16 035	2,25%

Som allvarligt arbetsolycksfall räknas arbetsolycksfall som leder till mer än 30 dagars sjukfrånvaro eller medicinsk invaliditet. Bygg innefattar yrkesgrupperna Byggnadsmålare, Byggnadsträarbetare, Isolerings och VVS-montörer, Betong-, bygg- och anläggning samt Elektriskt arbete. Industri innefattar yrkesgrupperna Pappers- och pappersmassearbetare, Textil-, skinn och läderindustriarbete, Träindustriarbete, Metallarbete samt Övrigt industriellt arbete.

Arbetsmiljöverket för statistik över arbetsolyckor med sjukfrånvaro bland samtliga sysselsatta – privat och offentlig sektor, samt kollektivavtalsanslutna och övriga.

Enligt myndighetens siffror för åren 2015–2016 anmäldes för samtliga sysselsatta 64 155 arbetsolyckor med sjukfrånvaro, varav 2 228 avsåg anställda på kompetens-

företag. Av det totala antalet anmälda arbetsolyckor var 18 369 allvarliga i den bemärkelse att de ledde till minst 14 dagars sjukfrånvaro. 491 av dessa fall avsåg kompetensföretag (tabell 2). Andelen allvarliga olycksfall som avser kompetensföretag (2,7 procent) är alltså mindre än andelen totala olycksfall som avser kompetensföretag (3,5 procent).

...av de allvarliga arbetsolyckorna inom kompetensbranschen inträffar inom yrkesgrupperna industri, bygg och lager och logistik



Kompetensbranschens varierande andel av de allvarliga olycksfallen i AFA Försäkrings respektive Arbetsmiljöverkets statistik kan förklaras av att konsulter som inte omfattas av kollektivavtal har högre skadefrekvens än andra konsulter, eller att konsulter skadar sig mer i offentlig sektor än inom privat sektor. Sett till hela arbetsmarknaden är olycksfallsfrekvensen mellan sysselsatta i privat och offentlig sektor ungefär densamma.⁴ Därför förefaller kollektivavtalsavslutning vara en mer sannolik förklaringsfaktor.

Tabell 2. Utdrag från Arbetsmiljöverkets arbetsskadestatistik 2015–2016⁵

Anmällda arbetsolycksfall med sjukfrånvaro inklusive dödsolyckor			
År	Kompetensföretag	Privat sektor	Andel konsulter
2015	1 029	31 302	3,30%
2016	1 199	32 853	3,60%
Summa	2 228	64 155	3,50%

Anmällda arbetsolycksfall med minst 14 dagars sjukfrånvaro inklusive dödsolyckor			
2015	233	9 023	2,60%
2016	258	9 346	2,80%
Summa	491	18 369	2,70%



Kompetensbranschen störst i olycksdrabbade branscher

Sysselsatta inom industri och lager och logistik löper kraftigt förhöjd risk att drabbas av allvarliga arbetsolyckor (tabell 3). I förhållande till genomsnittet på arbetsmarknaden är risken 250 procent högre inom industrin, och 46 procent högre inom lager och logistik.

Tabell 3. Allvariga arbetsolycksfall per 1000 sysselsatta 2015 – 2016^a

Yrkesgrupp	2015	2016	Snitt
Industriyrken, medelvärde			6,36
- Träindustriarbete	9,6	8	8,8
- Metallarbete	5,6	5,4	5,5
- Övrigt industriarbete	7,6	7,4	7,5
- Textil- skinn- och läderindustriarbete	4,8	3,9	4,35
- Pappers- och pappersmassearbete	5,8	5,5	5,65
Lager och logistik	3,5	3,8	3,65
Samtliga yrkesgrupper	2,5	2,5	2,5

Med utgångspunkt i andelen konsulter på den svenska arbetsmarknaden (1,8 procent) förefaller gruppen överrepresenterad i olycksfallsstatistiken inom industri, lager och logistik och livsmedelsarbete, samt bland fastighetsskötare, expeditionsvakter och renhållningsarbetare (tabell 1).

Kompetensbranschens förhållandevis stora andel av olycksfallen inom industri och lager och logistik kan antingen bero på att anställningsformen är särskilt skadedrabbad – eller att dessa yrkesgrupper till ovanligt stor del utgörs av konsulter. Branschstatistiken över kompetensföretag visar att industri och lager och logistik stod för nästan hälften – ca 28 respektive 19 procent – av Kompetensföretagens medlemmars omsättning åren 2015–2016.⁷ En fingervisning ger även SCB:s arbetsmarknadsstatistik. Av den framgår att skadedrabbade yrkesgrupper som övriga montörer, truckförare och lager- och terminalarbetare till stor del – 35 respektive 15 och 12 procent – består av konsulter.⁸

Om medlemsföretagens omsättning över olika yrkesgrupper är representativ för hela kompetensbranschen och speglar fördelningen av konsulter över olika yrkesgrupper så skulle det innebära att 21 098 respektive 14 316 av kompetensbranschens 75 350 årsarbetskrafter 2015–2016⁹ sysselsattes inom industri och lager och logistik. Baserat på denna estimering var antalet allvarliga olycksfall per 1000 konsulter 6,3 inom industri och 4,26 inom lager och logistik, vilket är jämförbart med frekvensen för samtliga sysselsatta inom näringsgrenarna (tabell 3).

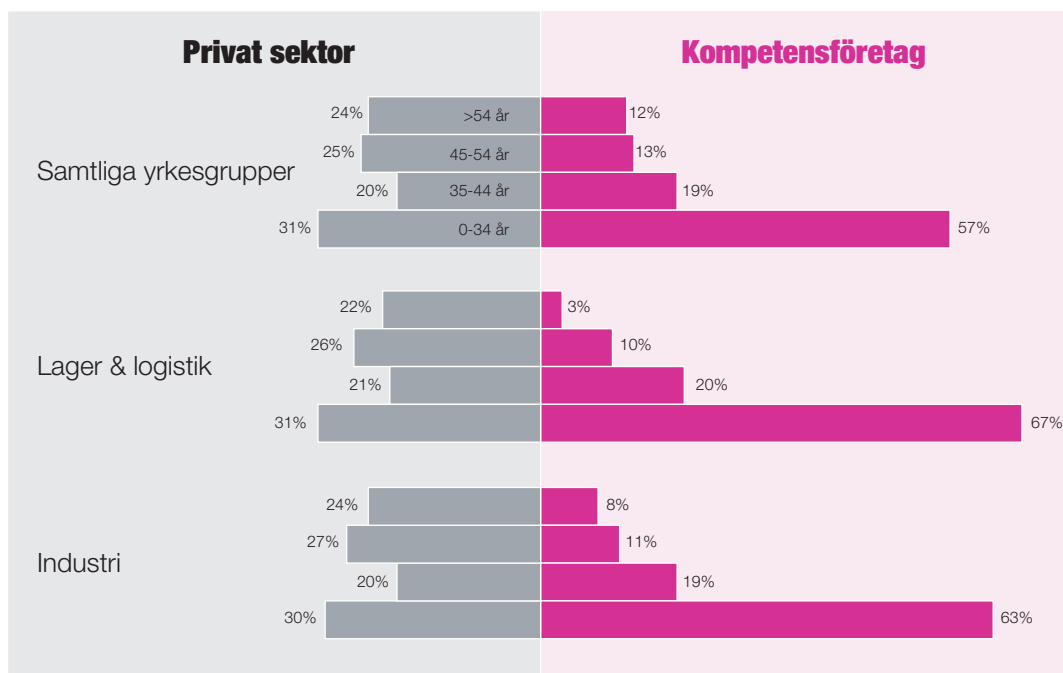
Räkneexemplet är grovhugget men indikerar ändå tydligt att olycksfrekvensen för konsulter inom industri och lager och logistik inte skiljer sig drastiskt från samtliga sysselsatta i yrkesgrupperna. Sett till hela arbetsmarknaden är resultatet svårt att tolka på något annat sätt än att kompetensbranschens olyckstal kan härledas till att en stor andel av konsulterna är sysselsatta inom yrkesgrupper och på arbetsplatser med kraftigt förhöjd olycksrisk.

Olycksfallen speglar låg medelålder

En viktig faktor i kompetensbranschens olycksfallsstatistik är den stora andelen unga som arbetar som konsulter. Unga arbetstagare är mer utsatta i skadedrabbade yrken och skadar sig på andra sätt än sysselsatta i andra åldersgrupper – oberoende av anställningsform.¹⁰ Under perioden 2015–2016 avsåg ca 31 procent av de allvarliga arbetsolyckorna i privat sektor med kollektivavtal personer under 35 år (figur 1).

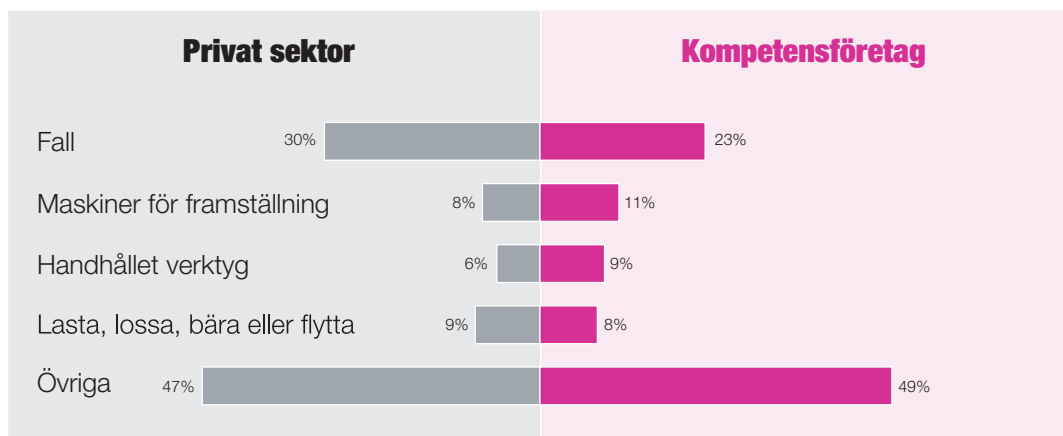
Andelen sysselsatta i kompetensbranschen under 30 år är 40 procent – nästan tre gånger så stor som på hela arbetsmarknaden.¹¹ Unga konsulter står för merparten av skadorna i kompetensbranschen. Under den aktuella perioden var ca 57 procent av konsulterna som drabbades av allvarliga olyckor under 35 år. Inom industri och lager och logistik var motsvarande siffra ca 63 respektive 67 procent (figur 1).

Figur 1. Allvarliga arbetsolycksfall i privat sektor med kollektivavtal 2015–2016, fördelat på åldersgrupp



Sett till vad som orsakar allvarliga arbetsolyckor är andelen fallolyckor lägre bland konsulter än bland andra privatanställda (byggsektorn är ett undantag). I grupperna orsakas ca 23 respektive 30 procent av arbetsolyckorna av fall. Konsulter skadar sig i högre utsträckning vid bruk av maskiner och handhållna verktyg. Ca 20 procent av olycksfallen i kompetensbranschen är av denna karaktär, att jämföra med ca 14 procent i hela den privata sektorn (figur 2).

Figur 2. Allvarliga arbetsolycksfall inom privat sektor med kollektivavtal 2015–2016, fördelade på olycksorsak

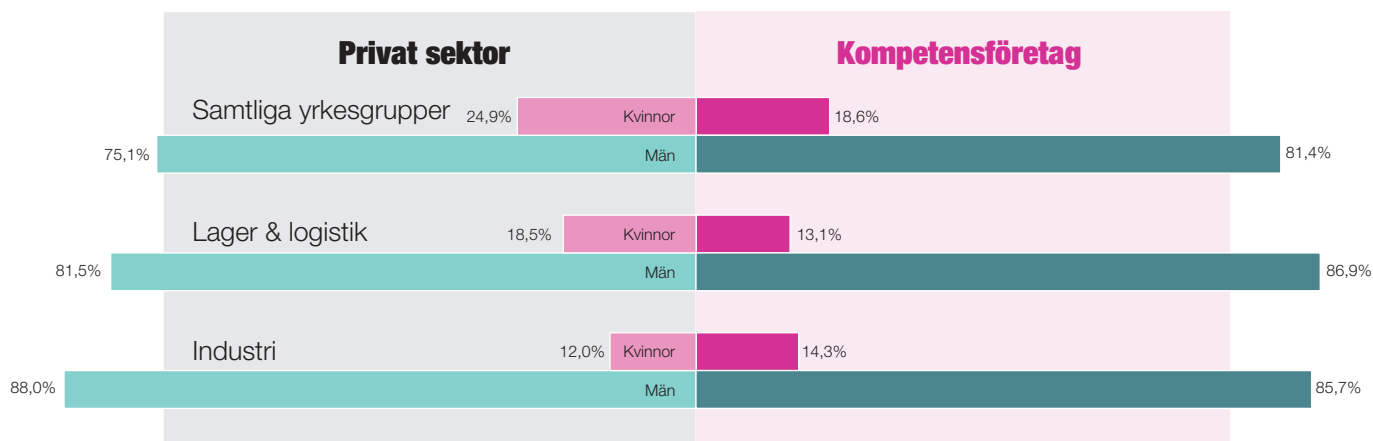


Skadeorsaksstatistiken återspeglar den stora andelen unga som sysselsätts i kompetensbranschen. Tidigare forskning visar att fallolyckor är väsentligt mycket vanligare i åldersgrupperna 30–64 än bland unga, i samtliga yrkesgrupper.¹² På fysiska arbetsplatser utgör skador med maskiner, handhållna apparater och knivar en större del av olycksfallen i åldersgruppen 16–25 än bland äldre sysselsatta, i synnerhet bland män.¹³ Även här går det således att se att skademönstret följer det demografiska mönstret och arbetsplatsmönstret snarare än anställningsformen.

Nästan hälften av olyckorna drabbar unga män

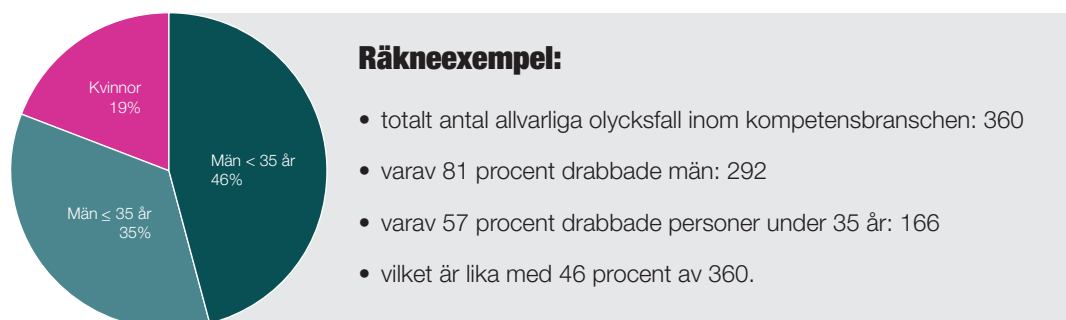
En mycket stor andel av kompetensbranschens allvarliga olycksfall drabbar unga män. Det framgår när olycksfallsstatistiken fördelad på kön respektive åldersgrupp betraktas tillsammans. Under perioden 2015–2016 avsåg ca 81 procent av olycksfallen inom kompetensbranschen män. Inom yrkesgrupperna industri och lager och logistik var andelen ca 86 respektive 87 procent (tabell 4).

Tabell 4. Allvarliga arbetsolycksfall i privat sektor med kollektivavtal 2015–2016, fördelade på kön



Utifrån statistiken ger följande grovhuggna räkneexempel en uppskattning om att strax under hälften av de allvarliga olyckorna som ägde rum inom branschen drabbar män under 35 år (figur 3). Detta är sannolikt en konservativ estimering.

Figur 3. Allvarliga arbetsolycksfall i kompetensföretag med kollektivavtal fördelade på kön och åldersgrupp, baserat på räkneexempel



Sett till hela arbetsmarknaden – privat och offentlig sektor – är unga män överrepresenterade i olycksfallsstatistiken. Mest drabbade är män under 25 år, bland dem är olycksfrekvensen 11 fall per 1000 sysselsatta – ungefär 50 procent högre än bland män i övriga åldersgrupper.¹⁴

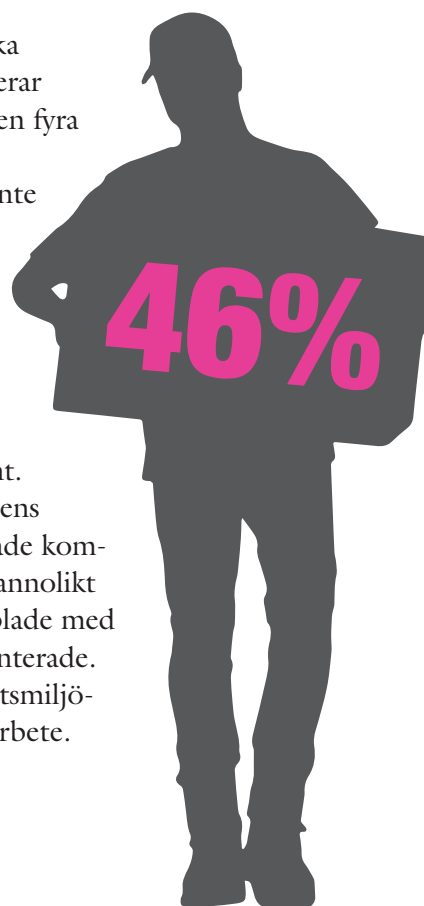
Unga mäns överrepresentation i olycksfallsstatistiken beror till övervägande del på att de är verksamma i yrken som har en hög olycksrisk från början, men tidigare forskning indikerar också att andra faktorer kan ha betydelse. Unga män är generellt sett mer riskbenägna och mindre följsamma gentemot säkerhetsregler än andra grupper. Därtill har de, liksom alla unga, ofta begränsad yrkeserfarenhet, vilket höjer olycksrisken.¹⁵ En annan faktor är så kallad ”machokultur”, vilket kan förekomma på mansdominerade arbetsplatser. Fenomenet tar sig typiskt uttryck genom att till exempel fysisk styrka, uthållighet och förmåga att utstå smärta betraktas som en del av yrkesidentiteten. Där det förekommer har machokultur kopplats till vårdslöst beteende och bristande följsamhet gentemot säkerhetsregler.¹⁶

Dödsolyckor mycket ovanligt

Sedan 2008 redovisar Arbetsmiljöverket kontinuerligt nedbruten statistik över antalet arbetsrelaterade dödsolyckor i Sverige. Totalt har det inträffat 507 dödsolyckor, fram till april 2019.

Statistiken är fördelad över olika näringsgrenar, vilka betecknas med SNI-koder. Kompetensföretag sorterar under – och utgör till stor del – SNI-kod 78, i vilken fyra dödsolyckor har inträffat sedan 2008. Två av dessa olyckor avsåg lastbilschaufförer och kan sannolikt inte härledas till kompetensbranschen – det är mycket ovanligt med bemanningsföretag som har lastbilschaufförer.

Det innebär att två av totalt 507 dödsolyckor har inträffat inom kompetensföretag, alltså 0,39 procent. Om man räknar samtliga fall i SNI-kod 78, alltså fyra dödsolyckor, så är andelen 0,8 procent. Hur man än räknar är siffrorna låga relativt branschens andel av arbetsmarknaden – även för tio år sedan hade kompetensföretag över 1,5 procent penetrationsgrad. Sannolikt speglar detta att dödsolyckor är starkt sammankopplade med branscher där kompetensföretag varit underrepresenterade. Icke desto mindre delar Kompetensföretagen Arbetsmiljöverkets nollvision beträffande dödsfall till följd av arbete.



...av de allvarliga arbetsolyckorna inom kompetensbranschen avser män under 35 års ålder

Arbetssjukdomar i branschen speglar låg medelålder

Under perioden 2015–2016 anmälde privatanställda med kollektivavtal totalt 61 097 långa sjukfall som ledde till minst 90 dagar sjukskrivning eller sjuk- eller aktivitetsersättning. Av dessa fall avsåg 816 anställda på kompetensföretag, alltså 1,34 procent.

Statistiken över långa sjukfall uppvisar ett i hög utsträckning liknande mönster som den över arbetsolycksfall. Även här förefaller faktorerna yrke, ålder och kön vara av betydelse.

Flest sjukfall i skadedrabbade branscher

Med hänsyn till andelen konsulter på arbetsmarknaden (1,8 procent) och andelen konsulter i skadedrabbade branscher, förefaller inhyrda medarbetare vara mindre sjukfallsdrabbade än övriga sysselsatta. Endast ca 1,3 procent av sjukfallen avser gruppen konsulter. Sjukfallen inom industri, lager och logistik står tillsammans med bygg för ca 84 procent av sjukfallen i kompetensbranschen. Motsvarande siffra för hela den privata sektorn är ca 48 procent (tabell 4).

Tabell 5. Långa sjukfall i privat sektor med kollektivavtal 2015–2016, fördelat på yrkesgrupp

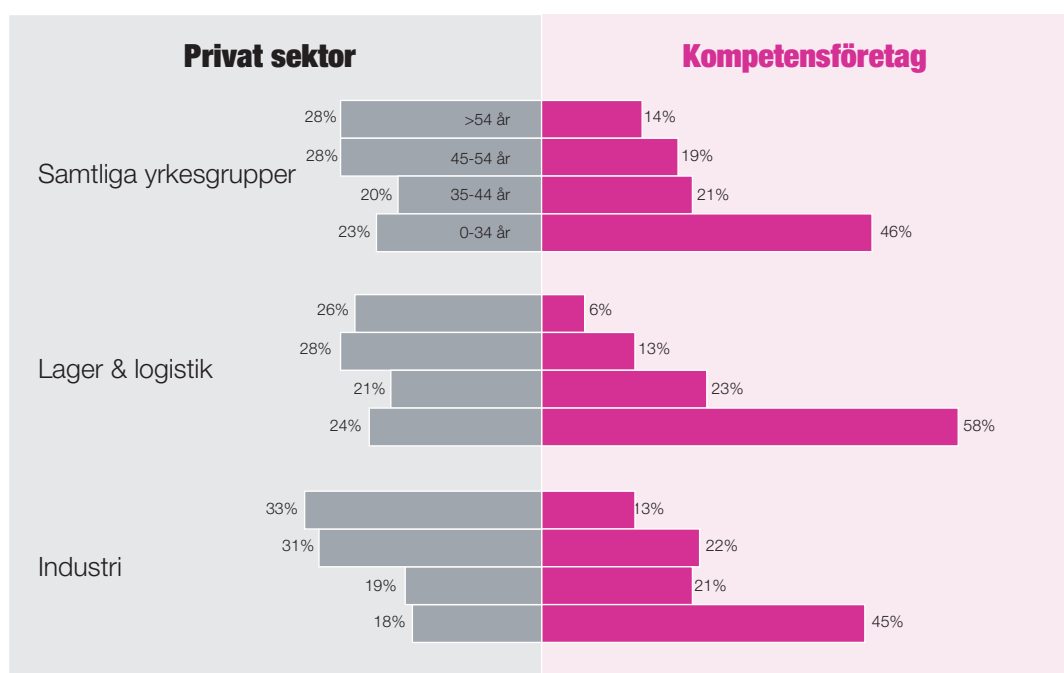
Yrke	Kompetensföretag	Privat sektor	Andel konsulter
Industri	334	15 172	2,20%
Lager och logistik	267	5239	5,10%
Bygg	96	9082	1,06%
Yrkesförare	34	5153	0,66%
Restaurang- och storköksarbete	15	2428	0,62%
Fastighetsskötare m.m.	14	2263	0,62%
Försäljare inom handel m.m.	13	7559	0,17%
Städare och fönsterputsare	12	4929	0,24%
Övriga	31	9272	0,33%
Totalsumma	816	61097	1,34%

Som långa sjukfall räknas sjukfall som lett till mer än 90 dagar sjukfrånvaro eller lett till sjuk- och/eller aktivitetsersättning. Bygg innefattar yrkesgrupperna Byggnadsmålare, Byggnadsträarbetare, Isolerings och VVS-montörer, Betong-, bygg- och anläggningsarbete samt Elektriskt arbete. Industri innefattar yrkesgrupperna Pappers- och pappersmassearbetare, Textil-, skinn och läderindustriarbete, Träindustriarbete, Metallarbete samt Övrigt industriellt arbete.

Främst unga som drabbas

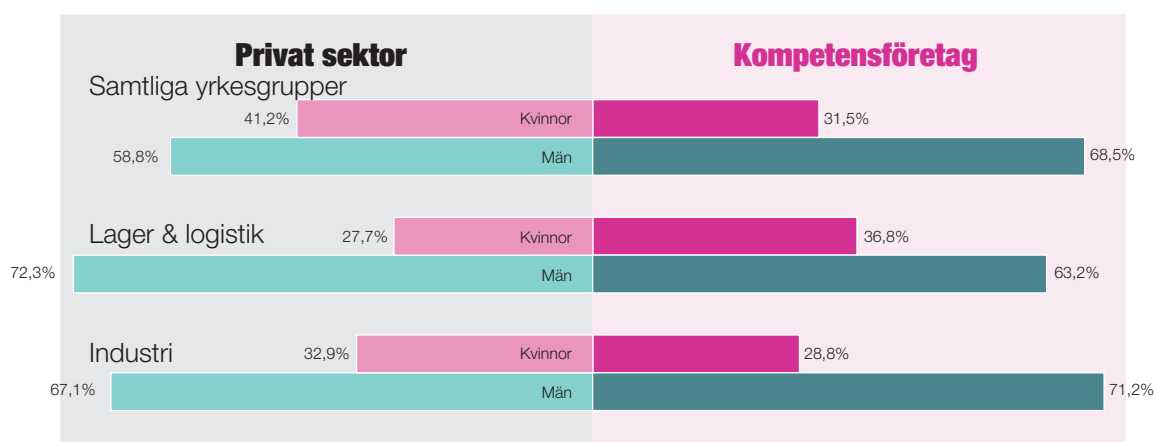
Sett till ålder är unga överrepresenterade i kompetensbranschens sjukfallsstatistik. Ca 46 procent av fallen avser personer under 35 år, och andelen sjunker ju högre upp man kommer i åldersgrupperna (figur 4). I detta avseende skiljer sig kompetensbranschens sjukfallsstatistik från hela den privata sektorns där äldre personer (främst de över 54 år) står för merparten av sjukfallen. Skillnaden förklaras sannolikt av de demografiska förhållandena inom kompetensbranschen respektive privat sektor.

Figur 4. Långvariga sjukfall inom privat sektor med kollektivavtal 2015–2016, fördelade på ålder



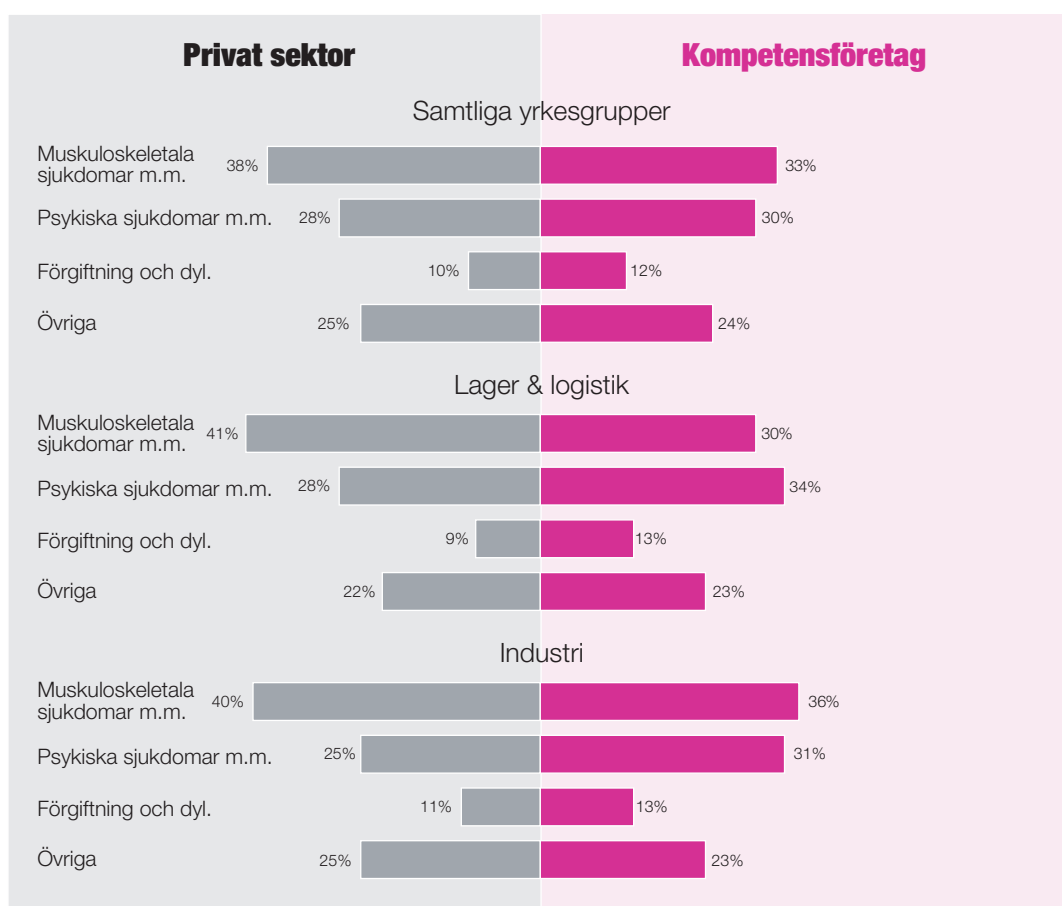
Vad könsfördelning beträffar står män för majoriteten av sjukfallen, både inom kompetensbranschen och hela den privata sektorn (tabell 6). Männens andel av sjukfallen är dock väsentligt mycket mindre än inom olycksfallsstatistiken. Tidigare forskning indikerar att kvinnor i alla yrkesgrupper löper högre risk än män att drabbas av sjukdomar, och att kvinnor som är verksamma i mansdominerade arbetaryrken är särskilt utsatta.¹⁷ Männens förhållandevis begränsade överrepresentation i den aktuella statistiken kan därför sannolikt härledas till könssammansättningen i de studerade branscherna.

Tabell 6. Långa sjukfall inom privat sektor med kollektivavtal 2015–2016, fördelade på kön



Merparten av de långa sjukfallen är antingen av psykisk karaktär eller kopplade till muskel-skelettsystemet (även kallat muskuloskeletala systemet). I förhållande till hela den privata sektorn har kompetensbranschen en relativt hög andel psykiska diagnoser, och en relativt låg andel muskuloskeletala sjukdomar (figur 5). Förhållandet återspeglar kompetensbranschens åldersmässiga sammansättning. Psykiska sjukdomar är nämligen mer vanligt förekommande bland yngre än bland äldre, medan risken för att drabbas av muskuloskeletala sjukdomar stiger med åldern.¹⁸ Även sjukfallen följer således ett demografiskt mönster.

Figur 5. Långa sjukfall inom privat sektor med kollektivavtal 2015–2016, fördelade på diagnos



Ny statistik från Arbetsmiljöundersökningen

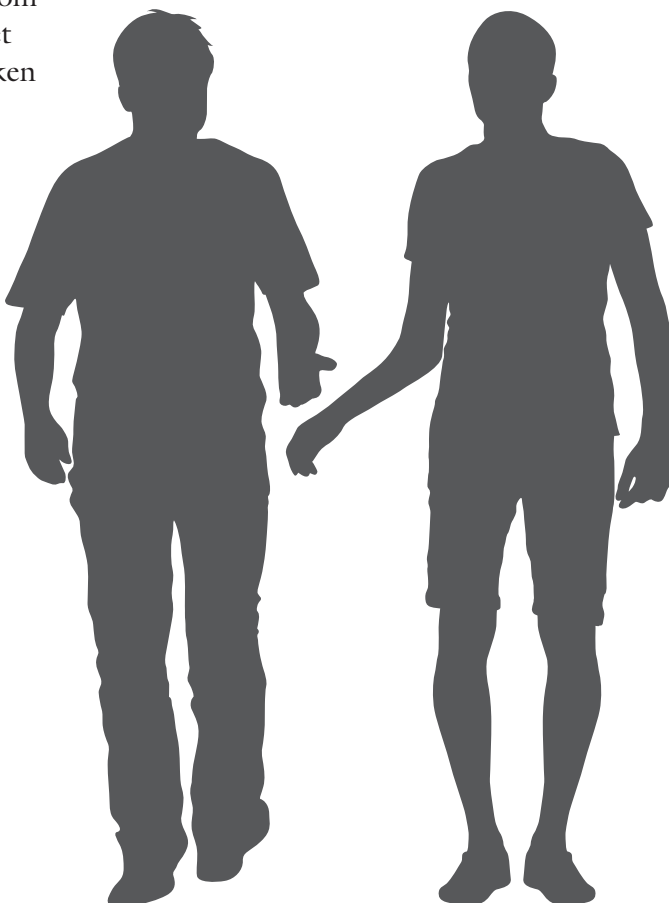
För att förbättra kunskaperna om arbetsmiljö för inhyrda konsulter har Kompetensföretagen låtit SCB sammanställa Arbetsmiljöundersökningen för 2015 och 2017 för att jämföra medarbetare i SNI-kod 78 -”arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster”- med resten av respondenterna. Inom SNI-kod 78 är cirka 70 procent av medarbetarna anställda i Kompetensföretagens medlemsföretag. SNI-kod 78 kan därför användas som en fingervisning för branschens medarbetare. Arbetsmiljöundersökningen är den största som görs på svensk arbetsmarknad, och därmed en viktig källa till kunskap. Siffror för SNI 78 har inte tidigare tagits fram.

Arbetsmiljöundersökningen görs för sysselsatta i åldern 16-64 år. Siffrorna i vår bearbetning är sammanslagna för åren 2015 och 2017 för att jämförelsen ska kunna göras – för att det ska finnas tillräckligt många svarande konsulter (minst 100). Undersökningen har under 2015 och 2017 totalt 7992 svarande, varav 134 tillhör SNI-kod 78. Det motsvarar 1,68 procent av de svarande, vilket tyder på rimlig representation av inhyrda (som under dessa år utgjorde 1,7 till 1,8 procent av de sysselsatta i Sverige). Det låga antalet svarande inom SNI 78 innebär dock en osäkerhet. Det saknas också information om i vilka yrken och branscher de inhyrda arbetar.

Den huvudsakliga slutsatsen som går att dra är att arbetsmiljöförhållandena för konsulter i denna mätning liknar de som råder på resten av arbetsmarknaden. Det finns till exempel inte några signifikanta skillnader mellan konsulter och övriga anställda på arbetsmarknaden i frågor som huruvida systematiskt arbetsmiljöarbete förekommer eller om de anställda huvudsakligen trivs på jobbet. Detta skulle kunna förklaras med att konsulterna befinner sig utspridda på resten av arbetsmarknaden.

Konsulter & direktanställda

...har lika goda arbetsmiljöförhållanden



I vissa frågor föreligger dock tydliga skillnader. Av de över 250 frågorna i undersökningen finns en skillnad mellan konsulter och övriga som är större än osäkerhetstalet vid ett 95-procentigt konfidensintervall för konsulter i ca 80 frågor. Dessa redovisas i tabellbilaga 1. Bland de tydligaste skillnaderna är att fler har 0-4 år på sitt nuvarande yrke (+24%), och fler svarar att risk för förflyttning till annat arbete föreligger (+16%). För att sätta skillnaderna i kontext har de också jämförts med svaren för gruppen unga, 16-29 år, i 2017 års arbetsmiljöundersökning. Gruppen 16-29 finns inte sammanslagen för 2015 och 2017, men i denna grupp har många, liksom bland de unga, 0-4 år i yrket. Det är rimligt att göra tolkningen att de inhyrda i undersökningen är yngre än undersökningens snitt, och att detta präglar svaren. Den tolkningen stöds också av SCB:s sysselsättningsstatistik och med branschens medarbetarundersökningar¹⁹. Längst till höger i tabellen finns jämförbara siffror för gruppen 16-29 i 2017 års arbetsmiljöundersökning. Denna är färgmarkerad för att förtydliga att det rör sig om ett annat underlag.

Efter att likheter med gruppen unga analyserats kvarstår fortfarande vissa skillnader i gruppen konsulter. Konsulterna arbetar oftare med dator och i kontorsmiljö än såväl resten av arbetsmarknaden som andra unga. De har mindre fysiskt krävande arbeten, och mindre övertid, helgarbete och kvällsarbete. De har också lägre krav på tillgänglighet per telefon utanför arbetstid. Samtidigt beskrivs arbetet som mindre fritt och obundet. Bilden som framträder är av en grupp i relativt styrda kontorsjobb med kortare inlärningsstid.

Fler konsulter anser sig överkvalificerade för sina jobb: +13% jämfört med gruppen ”samtliga” svarar att kraven är mycket/något lägre på frågan om arbetskrav överensstämmer med kunskap och färdighet. Färre har ont varje vecka i höfter, ben, knän eller fötter. Fler menar att hot om uppsägning föreligger (+10 procent jämfört med gruppen samtliga).

Många av svaren från konsulter i arbetsmiljöundersökningen kan tolkas i ljuset av att de svarande ofta befinner sig på ett av sina första jobb. Att en stor grupp anser sig överkvalificerade känns också igen från tidigare studier. Branschen sysselsätter fler utlandsfödda, nyanlända och unga. Det är t.ex. vanligt att utlandsfödda hittar arbete först som konsulter, och sedan går vidare till anställning hos kund. Sammantaget är det vanligare att grupper med svagare arbetsmarknadsförankring får jobb som konsulter än som direktanställda.

Erfarenheter från kompetensbranschen

Vad säger företagen?

Som komplement till AFA Försäkrings kvantitativa undersökning har HR-ansvariga på medlemsföretag i Kompetensföretagen intervjuats angående arbetsskador och arbetsmiljöarbetet i branschen. Samtliga medlemsföretag ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och genomgå arbetsmiljöutbildning för att vara auktoriserade av branschorganisationen. Nedan sammanfattas de beskrivningar de HR-ansvariga gör.

En bransch med många unga

– Kompetensbranschen sysselsätter många unga och fungerar ofta som en inkörsport till arbetslivet. De företag vi samtalat med uppskattar att medelåldern bland de anställda är mellan 25 och 28 år. Att anställa och introducera ungdomar beskrivs som speciellt. Unga som är nya i arbetslivet behöver lära sig grundläggande saker om hur det går till på en arbetsplats. Det kan till exempel handla om attityd, ansvarstagande eller punktlighet. Nyckeln till en lyckad introduktion är dels insikt om dessa utmaningar, och dels tät dialog: konsultchefen måste vinna den nyrekryterades förtroende så att kompetensföretaget kan få den information som behövs för att bistå konsulten i dennes uppdrag. På så sätt kan konsulten trivas och fungera på arbetsplatsen, och kunden blir nöjd.

– Medarbetare lockas till kompetensbranschen för att det är flexibelt och bra betalt att arbeta som konsult. Särskilt fördelaktigt är det för ungdomar som, i och med GFL (genomsnittligt förtjänstläge), får förhållandevis höga löner även om de har begränsad yrkeserfarenhet. Typiska sökande till kompetensföretag är studenter som vill ha ett extrajobb, ungdomar som ska ut och resa eller personer som snabbt vill skaffa sig bred yrkeserfarenhet. Individer i de två förstnämnda grupperna är av naturliga skäl ofta kortvariga i kompetensbranschen. De som ingår i den sistnämnda gruppen är mycket eftertraktade på arbetsmarknaden och går i regel vidare till ett kundföretag. Många av de som gör karriär i branschen denna väg är utlandsfödda.

– Könsfördelningen varierar i olika sektorer. Exempelvis är andelen manliga konsulter större inom bygg och lager och logistik, medan andelen kvinnor är större inom detalj- och dagligvaruhandel.

Arbetsskador – förutsättningar och utmaningar

– Arbetsolyckor äger nästan uteslutande rum på arbetsidan – på tjänstemannasidan är det ovanligt – och de drabbar främst unga män. Den vanligast förekommande olycksorsaken är att en maskin, ett fordon eller ett verktyg har hanterats på ett felaktigt sätt, d.v.s. inte i linje med säkerhetsinstruktionerna.

– Ungdomar är ofta mindre riskmedvetna än andra åldersgrupper. Framförallt unga män är generellt sett sämre på att förstå vikten av och följa regler och rutiner. Intervjupersonerna har intrycket att många unga manliga konsulter ”känner sig odödliga” och ”inte tänker på att de kan skada sig på arbetsplatsen”: de följer inte säkerhetsföreskrifterna, blir ”kaxiga” när de börjar lära sig arbetsmomenten och då plötsligt är olyckan framme. För att påverka konsulters attityd krävs systematiskt arbete med introduktioner, förtroende och tät dialog mellan dem och deras konsultchefer.

– Lager och logistik är en speciell bransch. Lönerna är höga i förhållande till utbildningskraven, arbetstiderna är flexibla och det går att tjäna mycket pengar snabbt. Branschen lockar många ungdomar och studenter med begränsad yrkeserfarenhet. Samtidigt rör det sig om arbetsplatser med många riskfyllda moment, tunga objekt och truckar. Sammantaget ställer dessa förhållanden mycket höga krav på introduktion och rutiner.

– Intervjupersonerna har olika bilder av huruvida machokultur förekommer och utgör ett problem. Då begreppet känns igen beskrivs det som ett fenomen som förekommer på arbetsplatser med en hög koncentration av unga män. Fenomenet uppges ta sig uttryck i bristande följsamhet till säkerhetsregler, grupptryck och olika sorters riskbeteenden – utfall som är i linje med tidigare forskning.

– För att machokultur ska kunna upptäckas och åtgärdas på en arbetsplats är det viktigt att de individuella medarbetarna kan anförtro sig till konsultcheferna. Konsultchefer kan vara en tillgång i sammanhanget, eftersom dessa inte befinner sig på arbetsplatsen och därför kan vara lättare att prata om känsliga frågor med. Det beskrivs som normalt att konsulter har en mycket öppen dialog med sina konsultchefer.

– Arbetssjukdomar är förhållandevis ovanligt eftersom medarbetarna i regel endast befinner sig i kompetensbranschen under en kortare tid – snittanställningstiden är ett till två år.

– Psykiska besvär utgör en stor del av sjukdomsfallen, och upplevs som vanligare än tidigare. Eftersom kompetensföretagen sysselsätter många unga uppfattas utvecklingen som en del av en bredare trend där psykisk ohälsa bland unga blir allt vanligare. Det finns också en ökad medvetenhet om psykisk ohälsa i samhället vilket bidrar till att fler söker och får behandling för sina besvär.

– Statistiken om arbetsrelaterad psykisk ohälsa är mycket bristfällig, och därför är det svårt att utforma effektiva och systematiska åtgärder. De tillfrågade HR-avdelningarna gör inga riktade insatser i dagsläget. Istället försöker man vara så lyhörda som möjligt inom ramarna för det övriga arbetsmiljöarbetet, t.ex. genom att ställa frågor om detta i medarbetarundersökningar. Det rör sig om löpande dialog med utposterade medarbetare och kundföretag, samt att vara uppmärksam på stämningen och de sociala omständigheterna vid arbetsplatsbesök.

Introduktion och andra rutiner

- Kundföretaget har arbetsledaransvaret och står följaktligen för introduktionen av nya konsulter på arbetsplatsen. Kompetensföretagen kontrollerar rutinerna och strävar efter att stärka arbetsplatsens egen förmåga att förebygga risker. Detta arbete bedrivs genom driftbesök, tillbuds- och olycksfallsutredningar och genom löpande dialog med kundföretag och konsulter. Arbetet följer rutiner.
- En HR-ansvarig berättar att när företaget ska etableras på en ny arbetsplats så skickas en konsultchef dit med en driftbesöksmall. En grundläggande genomgång av arbetsplatsen genomförs utifrån mallen. Vidare informeras kunden om dennes skyldigheter som arbetsledare, och det säkerställs att tillfredställande introduktionsrutiner finns på plats. Konsultchefen gör sig också underrättad om huruvida någon riskbedömning har genomförts på arbetsplatsen. Om så är fallet ber hen, å kompetensföretages vägnar, att få ta del av den. Informationen från driftbesöket används för att briefa – ”klä på” – konsulter som kommer till arbetsplatsen för första gången. Konsulterna samlar också information om arbetsplatsen löpande, för kompetensföretagets räkning.
- Kompetensbranschen är ämne för intensiv granskning, både från fackföreningar, myndigheter och media. För att bibehålla förtroende är det viktigt för kompetensföretagen att alla tillbud och olycksfall anmäls och utreds. Eventuella oegentligheter får väsentligt mycket mer långtgående konsekvenser än inom andra branscher. Företagen upplever att deras arbetsmiljöarbete ”har ögonen på sig” och poängterar att det ska tåla granskning.
- Kompetensföretagen uppmanar sina anställda att anmäla fler tillbud (förfaranden som kunde resulterat i en arbetsolycka). Tillbudsutredningar är ett bra sätt att identifiera riskfaktorer och driva på arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats. Att anmäla tillbud till en konsultchef beskrivs som enkelt och odramatiskt.
- Vid tillbud och olyckor besöker kompetensföretaget platsen där tillbudet eller olyckan ägt rum. Syftet är att få en så klar bild som möjligt över vad som inträffat och hur liknande händelser kan förhindras. Då kompetensföretagen identifierar brister i arbetsmiljön hos ett kundföretag inleds dialog i ärendet. Om läget är allvarligt eller om en skada redan inträffat utformas en handlingsplan som ska genomföras inom en given tidsram och som följs upp av kompetensföretaget. Om bristerna i arbetsmiljön är omfattande och kundföretaget inte agerar på ett tillfredställande sätt upphör förmedlingen av konsulter tillfälligt eller permanent. Detta förfarande är dock ovanligt – kompetensföretag försöker bistå kundföretag och rätta till eventuella fel på arbetsplatsen, så att konsultförmedlingen kan fortgå.

– Samarbetet med kundföretagen kring det gemensamma arbetsmiljöansvaret sker i positiv anda och uppskattas av bägge parter: förslag till förbättringar uppfattas som ”hjälpssamma”. Kundföretagen är motiverade och bra på att ta sitt ansvar som arbetsledare, även om förutsättningarna varierar något. Stora kundföretag med omfattande erfarenhet av inhyrning har i regel ett välutvecklat och systematiskt arbetsmiljöarbete.

– I den mån otillfredsställande omständigheter förekommer så är det nästan alltid hos små aktörer som är relativt ovana vid att hyra in medarbetare. I dessa fall har kompetensföretagen ett extra stort ansvar i det gemensamma arbetsmiljöarbetet. Mindre företag kan sakna tillräckliga resurser för att bedriva ett kvalificerat arbetsmiljöarbete. I sådana fall utgör ofta kompetensföretagen – som har bred erfarenhet och mer välutvecklade rutiner – ett stöd. En HR-ansvarig uppger att många små kunder har gett uttryck för att samverkan med kompetensföretaget har resulterat i avsevärda säkerhetsförbättringar på arbetsplatsen.

– Konsultchefer, som jobbar internt på kompetensföretag, får ofta veta mer än vanliga chefer. Eftersom konsultcheferna inte befinner sig på arbetsplatsen kan det vara enklare för de anställda att anförtro dem med känslig information. Detta är bra för konsulterna – och för kompetensföretagen. Ju mer information man har om konsulternas arbetsplats, desto bättre kan man stödja dem i deras uppgifter så att de gör ett bra jobb och kunderna blir nöjda. Att anmäla brister i arbetsmiljön beskrivs som mer odramatiskt när det sker till ansvariga utanför arbetsplatsen.



Utveckling och samverkan i arbetsmiljöarbetet

- De intervjuade har god insikt i riskgrupper och riskområden. För utmaningar som att introducera unga män i skadedrabbade yrken finns också lång erfarenhet och utarbetade rutiner. Samtidigt välkomnas alla gemensamma och bredare initiativ på området, med t.ex. kundföretag, fack, bransch och myndigheter. Det finns en frustration kring att vissa typer av olyckor inte minskar mer.
- Samarbetet med kundföretagen beskrivs som präglad av ömsesidigt engagemang och pragmatism, men det finns förbättringspotential. Ju mer kundföretagen ”släpper in” kompetensföretagen i deras rutiner och verksamhet, desto mer kan kompetensföretagen hjälpa dem att utveckla arbetsmiljöarbetet och motverka skador. Arbetsmiljöverket kan bidra i detta genom att ytterligare tillhandahålla verktyg för och ytterligare betona det gemensamma arbetsgivaransvaret. Större kundföretag är oftare öppnare, medan mindre och mer ovana företag kan behöva ”lirkas med”.
- Arbetsmiljö beskrivs som en ”kulturfråga”: desto fler som har tydliga rutiner och förväntningar och desto öppnare det är, desto enklare blir det systematiska arbetsmiljöarbetet att bedriva.
- Erfarenheter av Arbetsmiljöverkets arbete ute på företagen är överlag goda. Ett problem som omnämns av en av intervjupersonerna är dock att Arbetsmiljöverket driver på för att kompetensföretaget ska anmäla brister i arbetsmiljön hos sina kunder – vilket försätter företaget i en svårhanterad position. Ett mer robust och pragmatiskt system bör utformas, som tar hänsyn till det faktum att kompetensföretagen bedriver affärsverksamhet och möjliggör ett mer stöttande och utvecklande arbetssätt.
- Myndighetsmaterial som är pedagogiskt, enkelt och hjälpsamt behövs i kommunikation med mindre kundföretag. Bra myndighetsinformation med tydlighet om vad lagen kräver gör arbetet mot mindre företag enklare.
- Det finns exempel på att kompetensföretag lokalt motarbetats av fackföreningar, vilket kan försvaga skyddsombudens funktion och hämma utvecklingen på arbetsmiljöområdet: ”självklart ska parterna bevaka sina intressen i exempelvis kollektivavtalsförhandlingar – men i arbetsmiljöfrågor måste vi alla arbeta gemensamt, bejaka våra olika förutsättningar och sträva efter förbättring.” Huvudsakligen beskrivs dock samverkan som god.
- Det behövs bättre, mer detaljerad statistik om arbetssjukdomar och – i synnerhet – psykisk ohälsa. I dagsläget är det svårt att koppla samman ett fall med en specifik arbetsplats och ett arbetstillfälle.

Kompetensföretagens konsultundersökning

Mycket av det som lyfts fram i intervjuerna ligger i linje med resultaten i Kompetensföretagens konsultundersökning. Undersökningen genomförs på regelbunden basis av Inizio, och materialet samlas in genom webbaserade enkäter med ca 40 frågor som skickas ut till anställda hos Kompetensföretagens medlemmar. Följande statistik är hämtad från de två senaste upplagorna av undersökningen, från 2019 och 2017.²⁰ Frågorna som ställs i de två upplagorna varierar något, varför båda undersökningarna har inkluderats i rapporten. Antalet svarande i 2019 och 2017 års undersökningar var 2 664 respektive 1 398 konsulter. Resultaten är jämförbara med tidigare års undersökningar som hade ett högre antal svarande. Sammantaget bedöms resultaten från 2019 och 2017 års undersökningar vara representativa och tillförlitliga.

På flersvarsfrågan ”varför valde du att börja arbeta som konsult?” uppger 62 procent av konsulterna i 2019 års undersökning att ”det var ett sätt att få jobb”. Därefter är de vanligaste angivna anledningarna ”jag vill utveckla min kompetens” (27 procent), ”jag vill prova olika arbetsplatser och uppdrag” (25 procent) och ”det var ett sätt att få bättre eller mer intressanta jobb” (23 procent). 10 respektive 7 procent uppger att man valt konsultyrket för att få större inflytande över sin arbetstid och för att man ibland vill kunna vara ledig under längre perioder. 12 procent uppger att man studerar vid sidan av jobbet som konsult.

I 2019 års undersökning instämmer 7 av 10 konsulter helt (43 procent) eller delvis (29 procent) med påståendet ”jag är nöjd med arbetsuppgifterna i mitt nuvarande uppdrag”. 1 av 10 instämmer inte alls (4 procent) eller inte (6 procent) med påståendet. Påståendena ”jag upplever mitt arbete som meningsfullt”, ”min erfarenhet av konsultjobbet har varit positiv” och ”jag känner att jag är en del av kompetensföretagets gemenskap” har praktiskt taget samma svarsfördelning. 8 av 10 konsulter instämmer helt (61 procent) eller delvis (24 procent) med påståendet ”mina närmaste arbetskamrater hos kunden uppskattar mig och mitt arbete”. Endast 2 procent instämmer inte med påståendet. Överlag förefaller andelen som är nöjda med sitt arbete vara densamma bland konsulter som bland hela den arbetande befolkningen. Det framgår när resultaten från Kompetensföretagens konsultundersökning jämförs med utfallet i Statistiska centralbyråns arbetsmiljöundersökning²¹. Slutsatsen skall dock tas med en nypa salt, eftersom det är vanskligt att jämföra olika undersökningar.

9 av 10 konsulter upplever att de arbetar på en ”mycket säker” (48 procent) eller ”ganska säker” (42 procent) arbetsplats, i 2017 års undersökning. Manliga konsulter upplever sin arbetsplats som säker i något lägre utsträckning än kvinnliga konsulter. Endast 7 procent av konsulterna uppger att de har upplevt en situation som varit riskfylld på deras nuvarande arbetsplats, och 14 procent uppger att de har haft anledning att diskutera arbetsförhållanden med en representant från facket under deras tid som konsult. I 2019 års undersökning uppger 8 av 10 (59 respektive 22 procent) att man har fått eller delvis har fått en introduktion som inkluderat arbetsmiljö och eventuella säkerhetsfrågor av det nuvarande kundföretaget. En högre andel män (65 procent) än kvinnor (54 procent) uppger att man har fått en introduktion.

Mellan 75 och 85 procent av konsulterna i 2017 års undersökning instämmer helt eller delvis med påståendena ”kundföretagets arbetsledare är en bra chef”. Samtidigt uppger 65 procent av konsulterna att man helst diskuterar sina arbetsförhållanden direkt med kompetensföretaget – 21 procent föredrar att diskutera med facket. Utfallet att merparten av konsulterna trivs hos kundföretaget men ändå föredrar att diskutera arbetsförhållanden med kompetensföretaget kan, mot bakgrund av intervjuerna, tolkas som att konsultchefer ofta är särskilt anförtrödda och därmed spelar en viktig roll i det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet.

Bakgrund: kompetensbranschen i Sverige

Användningen av kompetensföretag är utbredd i Sverige, både inom det privata näringslivet och den offentliga sektorn. Inhyrda medarbetare finns på var femte arbetsställe och står sammantaget för 93 100 årsarbetskrafter. Av den sysselsatta befolkningen jobbar ca 1,8 procent i ett kompetensföretag. Under 2018 arbetade mer än 250 000 personer som inhyrda konsulter någon gång under året.²²

I dag sysselsätter kompetensbranschen ungefär lika många tjänstemän som arbetare, och något fler män än kvinnor. Historiskt sett har tjänstemannasidan dominerat.²³ Bland Kompetensföretagens medlemmar (som utgör ca 70 procent av branschen) står sektorerna industri och lager och logistik för ca 30 respektive 18 procent av omsättningen. I storleksordningen följer kontor och administration och därefter IT, med ca 11 respektive 8 procent av omsättningen.²⁴

Det finns kompetensföretag i hela Sverige. Branschen har tidigare haft sin tyngdpunkt i storstadsregionerna, men i takt med att man expanderat i sektorer som industri och lager och logistik har närvaron i landsorten ökat. Det finns några stora kompetensföretag med verksamhet i stora delar av Sverige. De flesta aktörerna i branschen har under 50 anställda, och branschen har en hög nystartstakt.²⁵

Den svenska inhyrningsmodellen

97 procent av kompetensföretagens anställda har kollektivavtal, att jämföra med 88 procent på resten av arbetsmarknaden. Bland Kompetensföretagens medlemmar är täckningsgraden idag 100 procent.²⁶

Den höga andelen kollektivavtalsanslutna har gett upphov till den så kallade ”svenska inhyrningsmodellen”, vilken präglas av långa avtal och långa uppdrag. Jämfört med omvärlden och resten av Europa har svenska kompetensföretag en stor andel långa uppdrag. Konsulterna, i sin tur, har som regel tillsvidareanställningar och omfattas av alla kollektivavtalsrelaterade försäkringar och förmåner. Lön sätts utifrån genomsnittet på arbetsstället där de jobbar (på LO-området), eller individuellt inom ramen för kollektivavtal för tjänstemän. Konsulterna har rätt till semester, semestertillägg, tjänstepension och sjuklön. Vidare har de, precis som vid andra anställningar, rätt att vara tjänstlediga för till exempel studier eller föräldraledighet.²⁷

En väl reglerad anställningsform

Kompetensföretag omfattas av samma lagstiftning och har samma försäkringar för sina anställda som övriga företag på den privata arbetsmarknaden. Sedan 2013 regleras branschen även av uthyrningslagen, som bygger på EU:s bemanningsdirektiv.²⁸

Uthyrningslagen gäller arbetstagare som är anställda av kompetensföretag i syfte att förmedlas till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. En av lagens mest centrala bestämmelser är den så kallade "likabehandlingsprincipen". Den dikterar att kompetensföretaget ska tillförsäkra sina anställda de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om dem istället anställdes direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. En annan bärande princip är att tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare uttolkas genom kollektivavtal.³⁰

Kompetensföretaget och kundföretaget ansvarar gemensamt för inhyrda medarbetares arbetsmiljö. Kompetensföretaget, å ena sidan, har fullt arbetsgivaransvar, och är skyldiga att ta hand om sina anställda innan, under och efter en uthyrningsperiod. Kundföretaget, å andra sidan, är arbetsledare och ansvarar för att arbetet utförs på ett säkert sätt och i en god arbetsmiljö. Kundföretaget är också förpliktigat till att ge inhyrda medarbetare tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar på samma villkor som egna anställda.³¹

Tabellbilaga 1

	Översiktstabell Arbetsmiljöundersökningen 2015/2017 SNI 78; Arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster samt samtliga sysselsatta, 16-64 år					Arbetsmiljö- undersökningen 2017, åldersgrupp 16-29	
	Andel				Skillnad SNI 78 vs samtliga	Andel	
	År 2015/2017		År 2015/2017			2017	2017
	SNI 78 N=134		Samtliga 16-64år N=7992			Kvinnor	Män
	%	KI ±	%	KI ±		%	%
Arbete och arbetsmarknad:							
År i nuvarande yrke: 0–4 år	63	6	39	1	24	80	87
10–19 år	9	4	23	1	-14		
20 eller fler år	8	4	20	1	-12		
Ganska svårt eller mycket svårt att få ett likvärdigt arbete utan att flytta (byta bostad)	27	6	36	1	-9	29	20
Risk för förflyttning till annat arbete föreligger (endast anställda)	31	7	15	1	16	10	11
Arbetskrav överensstämmer med kunskap och färdighet: Kraven är mycket/något lägre	32	7	19	1	13	23	21
Hot om uppsägning eller påtvingad kortare arbetstid föreligger (endast anställda)	21	6	11	1	10	10	13
Förväntan på tillgänglighet per telefon på fritid	31	7	40	1	-9	43	44
Tvungen att varje vecka dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem	20	6	34	1	-14	23	34
Upprepar samma arbetsmoment många gånger/timme (minst halva tiden)	51	7	38	1	13	47	52
En del av arbetstiden går åt till att lösa krävande problem (minst halva tiden)	44	7	52	1	-8	55	48
Aktiva jobb (höga krav, stor kontroll)	16	6	23	1	-7	17	14
Passiva jobb (låga krav, liten kontroll)	30	6	19	1	11	34	24
Är för det mesta inte/aldrig med och beslutar om uppläggningsen av det egna arbetet	37	7	27	1	10	38	41
Arbetstider: Enbart dagtidsarbete, ej lör-/söndag	74	5	61	1	13	51	47
Arbete lördag, söndag förekommer	20	5	34	1	-14	41	48
Kvällsarbete förekommer	22	5	30	1	-8	38	40
Arbetar flextid (arbetstid inom vissa fastställda tider)	46	7	37	1	9	33	31
Arbete hemifrån Högst några timmar per vecka	12	5	25	1	-13	18	18
Arbetar inte hemma	81	6	68	1	13	77	78
Har ingen chef	2	2	6	1	-4	4	1
Arbetet kräver viss lärotid eller introduktions- utbildning: högst några månader	80	6	64	1	16	73	89
1 år eller mer	11	5	27	1	-16	19	9
Arbetsuppgifterna stämmer med egna utbildningen: Ja, i stort	39	9	49	2	-10	48	47
Har uppdrag i arbetsmiljöarbetet som skyddsombud, ledamot i arbetsmiljökommitté eller som chef	10	5	17	1	-7	4	8
Företagshälsovård: Har tillgång till företagshälsovård genom arbetet	44	7	58	1	-14	49	35
Tid för återhämtning: Får klart otillräckligt med vila mellan arbetsdagar	21	6	13	1	8	12	17

Användning av arbetsutrustning							
Stationära maskiner eller processsystem	17	5	11	1	6	22	11
Använder dator minst halva tiden: (av samtliga sysselsatta)	63	6	50	1	13	39	47
(av PC-användare)	76	6	59	1	17	55	59
Använder dator nästan hela tiden: (av samtliga sysselsatta)	35	6	22	1	13	24	24
(av PC-användare)	43	7	26	1	17	33	30
Arbets tid i ett sträck vid dator: Mindre än en timme	31	6	43	1	-12	46	47
Mer än 2 men mindre än 4 timmar	27	6	19	1	8	17	20
Typ av datorutrustning:							
Använder rullmus	28	7	18	1	10	9	21
Sittande arbete: Arbetar i sittande ställning som högst 1/10 av tiden	25	6	35	1	-10	36	39
Sitter och arbetar i ett sträck: Mer än två timmar	35	7	25	1	10	29	24
Arbete i kontorsmiljö: Arbetar minst 1/4-del av tiden i kontorsmiljö	68	6	57	1	11	49	47
Den fysiska arbetsmiljön: Upplevelser av arbetet (instämmer helt eller delvis): Har ett fysiskt påfrestande arbete	20	6	28	1	-8	33	40
Har bekväma arbetsställningar	49	7	40	1	9	36	33
Kroppsligt ansträngande arbete:							
I hög grad	14	4	20	1	-6	28	25
I viss mån	22	5	28	1	-6	34	35
Nej	63	6	52	1	11	38	40
Ensidigt upprepade arbetsrörelser:							
I hög grad	26	5	20	1	6	27	29
Nej	39	6	49	1	-10	36	36
Har ont varje vecka i: Höfter, ben, knän eller fötter	20	6	30	1	-10	21	36
Tvungen att lyfta minst 15 kg åt gången	5	3	12	1	-7	13	9
Arbetsmiljöförhållanden minst 1/4 av tiden: Arbetar rent kroppsligt	25	6	36	1	-11	47	45
Den psykosociala arbetsmiljön: Intressant och stimulerande arbete: I hög grad	53	6	71	1	-18	60	61
I viss mån	39	6	25	1	14	32	33
Psyiskt ansträngande arbete:							
I viss mån	36	6	47	1	-11	45	46
Nej	40	6	30	1	10	34	28
Har för stort inflytande	9	4	16	1	-7	17	11
För mycket kontakt med andra	31	7	20	1	11	24	25
Har ett psykiskt påfrestande arbete	34	7	42	1	-8	37	53
Har ett psykiskt lätt arbete	29	6	22	1	7	32	18
Har ett enformigt arbete	28	6	19	1	9	32	35
Har ett omväxlande arbete	35	7	52	1	-17	38	39
Arbetet är obundet och fritt	32	7	46	1	-14	19	32
Har ett mycket meningslöst arbete	17	6	9	1	8	16	17
Har ett mycket meningsfullt arbete	60	7	68	1	-8	59	58
Har kliande eller irriterade ögon (varje vecka)	33	7	20	1	13	21	23
Chefen visar uppskattning för ens arbete (varje vecka)	45	7	36	1	9	54	42
Visad uppskattning från chef och/eller andra varje dag	8	4	15	1	-7	19	23
Diskriminering:							
på grund av etnisk tillhörighet	8	4	3	0	5	1	3
på grund av ålder	11	4	5	1	6	7	18
Att ta upp kritik på jobbet: Svårt att framföra kritiska synpunkter på arbetsförhållanden (alltid/för det mesta)	32	7	22	1	10	23	37
Konflikter/bråk på arbetsplatsen med: Chefer: minst någon gång de senaste 12 månaderna	17	6	24	1	-7	23	22

Referenser:

- ¹Kompetensföretagen (2018), "Fakta om matchning, bemanning, rekrytering och omställning", hämtad: 190226, <https://webshop.almega.se/fakta-om-matchning-bemanning-rekrytering-och-omstallning>.
- ²Arbetsmiljöverket (2017), "Arbetskador 2016", hämtad: 190305, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetskador-2016/arbetsmiljostatistik-arbetskador-2016-rapport-2017-1.pdf>, s. 14.
- ³Se exempelvis Arbetsmiljöverket (2016), "Arbetsmiljöverket granskar bemanningsbranschen", hämtad: 190301, <https://www.av.se/press/arbetsmiljoverket-granskar-bemanningsbranschen/>.
- ⁴Arbetsmiljöverket (2017) "Arbetskador 2016", hämtad: 190305, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetskador-2016/arbetsmiljostatistik-arbetskador-2016-rapport-2017-1.pdf>, s. 176.
- ⁵Arbetsmiljöverket (2016), "Arbetskador 2015", hämtad: 190305, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetskador-2015/arbetsmiljostatistik-arbetskador-2015-rapport-2016-01.pdf>, s. 57; (2017), "Arbetskador 2016", hämtad: 190305, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetskador-2016/arbetsmiljostatistik-arbetskador-2016-rapport-2017-1.pdf>, s. 92-3.
- ⁶AFA Försäkring (2018), "Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro", hämtad: 190301, <https://iqpacer.qiud.eu/books/iqpacer/6652bu7B2QqC4jnwZf4665283mOwGDdP>.
- ⁷Jfr. Kompetensföretagens kvartalsrapporter under åren 2017 och 2018, hämtad: 190226, <https://www.kompetensforetagen.se/bemanningsforetagens-rapporter-och-statistik/>.
- ⁸Statistiska centralbyrån (2016), "Yrkesregistret med yrkesstatistik 2016", hämtad: 190301, https://www.scb.se/contentassets/ae540cb0a7a0409fa223ca872f68fe90/am0208_2016a01_sm_am33sm1801.pdf, s. 10.
- ⁹Antalet årsarbetskrafter i kompetensbranschen 2015–2016 är uträknat från Kompetensföretagen [Bemanningsföretagen], "Bemanningsföretagens årsrapport 2016" s. 2; "Bemanningsföretagens årsrapport 2015" s. 2, hämtade: 190325, <https://www.kompetensforetagen.se/bemanningsforetagens-rapporter-och-statistik/bemanningsforetagens-rapporter-och-statistik-2-2-2/>.
- ¹⁰AFA Försäkring (2018), "Unga i arbetslivet – långvarig sjukfrånvaro och allvarliga arbetsolycksfall", hämtad: 190301, <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/pressmeddelanden/2018/10/ny-rapport-om-unga-i-arbetslivet/>. Se även AFA Försäkring (2018), "Fysisk arbetsmiljö – unga i industrin och byggbranschen", hämtad: 190224, <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/pressmeddelanden/2018/05/ny-rapport-arbetskador-inom-industri-och-bygg-med-fokus-pa-unga/>.
- ¹¹Kompetensföretagen (2018), "Fakta om matchning, bemanning, rekrytering och omställning", hämtad: 190226, <https://webshop.almega.se/fakta-om-matchning-bemanning-rekrytering-och-omstallning>.
- ¹²AFA Försäkring (2018), "Unga i arbetslivet – långvarig sjukfrånvaro och allvarliga arbetsolycksfall", hämtad: 190301, <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/pressmeddelanden/2018/10/ny-rapport-om-unga-i-arbetslivet/>.
- ¹³AFA Försäkring (2018), "Fysisk arbetsmiljö – unga i industrin och byggbranschen", hämtad: 190224, <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/pressmeddelanden/2018/05/ny-rapport-arbetskador-inom-industri-och-bygg-med-fokus-pa-unga/>, s. 11.
- ¹⁴Arbetsmiljöverket (2018), "Arbetskador 2017", <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-arbetskador-2017-rapport-2018-1.pdf>, s. 23.
- ¹⁵AFA Försäkring (2018), "Fysisk arbetsmiljö – unga i industrin och byggbranschen", hämtad: 190224, <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/pressmeddelanden/2018/05/ny-rapport-arbetskador-inom-industri-och-bygg-med-fokus-pa-unga/>, s. 8.
- ¹⁶Arbetsmiljöverket (2017), "Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet", hämtad: 1902023, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/genusperspektiv-pa-olycksfall-och-dodsolyckor-i-arbetslivet-kunskapssammanstallningar-rap-2017-4.pdf>.
- ¹⁷AFA Försäkring (2015), "Besvär i rörelseapparaten", hämtad: 190301, <https://www.afaforsakring.se/om-afa-forsakring/nyhetsbrev/2015/april/sjukdomar-i-muskler-och-skelett-vanligare-hos-kvinnor/>.
- ¹⁸AFA Försäkring (2018), "Unga i arbetslivet – långvarig sjukfrånvaro och allvarliga arbetsolycksfall", hämtad: 190301, <https://www.afaforsakring.se/nyhetsrum/pressmeddelanden/2018/10/ny-rapport-om-unga-i-arbetslivet/>, s. 16-17.
- ¹⁹Kompetensföretagen (2019; 2017), Konsultundersökningen 2019; Konsultundersökningen 2017, hämtade 190603, <https://www.kompetensforetagen.se/medlemssidor/rapport-konsultundersokning-2017/>.
- ²⁰Kompetensföretagen (2019; 2017), Konsultundersökningen 2019; Konsultundersökningen 2017, hämtade 190603, <https://www.kompetensforetagen.se/medlemssidor/rapport-konsultundersokning-2017/>.
- ²¹SCB (2017), Sju av tio nöjda med jobbet, hämtad 190603, <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Sju-av-tio-nojda-med-jobbet/>.
- ²²Kompetensföretagen [Kompetensföretagen] (2017), "Konsultundersökningen 2017", hämtad: 190228, <https://www.kompetensforetagen.se/app/uploads/sites/5/imported/Rapport-Konsultundersokning--Bemanningsforetagen--2017-11-24.pdf>.
- ²³Kompetensföretagen (2018), "Kompetensrebellerna – Entreprenörerna som utvecklar svensk arbetsmarknad", Kaunas: Print in Baltic JSC. Kompetensföretagens Årsrapport 2018
- ²⁴Kompetensföretagen (2018), "Fakta om matchning, bemanning, rekrytering och omställning", hämtad: 190226, <https://webshop.almega.se/fakta-om-matchning-bemanning-rekrytering-och-omstallning>.
- ²⁵Kompetensföretagens [Kompetensföretagen], "Kompetensföretagens kvartalsrapport 2015 Q4", s. 7, och "Kompetensföretagens kvartalsrapport 2016 Q4" s. 7. Hämtad för båda dokumenten: 190304, <https://www.kompetensforetagen.se/bemanningsforetagens-rapporter-och-statistik/>.
- ²⁶Arbetsmiljöverket (2018), "Slutrapport regeringsuppdrag Tillsyn inom bemanningsbranschen", hämtad: 190301, <https://www.av.se/globalassets/filer/om-oss/vart-uppdrag/slutrapport-regeringsuppdrag-tillsyn-inom-bemanningsbranschen.pdf>, s. 19.
- ²⁷Ibid.
- ²⁸Ibid.
- ²⁹Ibid.
- ³⁰Regeringen (2012), "Lag om uthyrning av arbetstagare", hämtad: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2012/09/prop.-201112178/>.
- ³¹Arbetsmiljöverket (2019), "Att hyra ut och hyra in personal – det gemensamma arbetsmiljöansvaret", hämtad: 190301, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-och-uthyrd-personal/?hl=gemensamt%20arbetsmiljoansvar>.

Kompetensföretagen är en arbetsgivar- och branschorganisation för personaluthyrnings-, omställnings- och rekryteringsföretag med över 600 medlemsföretag. Kompetensföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.

Branschen 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.

Kompetensföretagen
● almega

Läs mer på <http://www.kompetensforetagen.se>