



Otrygghet och flexibilitet

Om anställningsvillkor och konsekvenser av arbetsgivares bemanningspolitik i handeln

Handels utredningsgrupp
Josefine Boman
Maj 2014

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	4
1.1 Metod och källor	5
2. En klass- och könsuppdelad arbetsmarknad	6
2.1 Ett klass- och könsperspektiv på deltidsarbetet inom detaljhandeln	7
3. Deltidskarusellen och välfärdens funktion	13
3.1 Välfärdens funktion för jämlika och jämställda arbetstider	16
4. Hur har barnomsorgen utvecklats och vad innebär det för anställda i detaljhandeln?	18
4.1 Barnomsorgen finns för att föräldrarna arbetar	18
4.2 Är vi nöjda med barnomsorgen?	20
4.3 Mer pedagogik och valfrihet, men mindre omsorg?	22
5. Hur har äldreomsorgen utvecklats och vad innebär det för anställda i detaljhanden?	25
5.1 Är Handels medlemmar nöjda med äldreomsorgen?	25
5.2 Utvecklingen av äldreomsorgen i Sverige	27
5.3 Hur påverkar utvecklingen av äldreomsorgen möjligheten till lönearbete?	29
6. Välfärdens valfrihet?	32
7. Hit men inte längre?	35
Referenser	37

Sammanfattning

Denna rapport beskriver anställningstryggheten inom handeln och analyserar hur arbetets innehåll påverkas av brist på anställningstrygghet genom att svara på följande frågor: Hur organiseras handeln enligt krav på flexibilitet? Hur påverkas arbetets innehåll av arbetsgivarnas sätt att bemanna? Hur ser Handels medlemmar på kompetensutveckling? Hur ser Handels medlemmar på sina framtidsutsikter på arbetsmarknaden?

Rapporten konstaterar att arbetsgivare inom handeln i hög grad bemannar enligt en numerär flexibilitetsmodell. Genom tidsbegränsade anställningar, deltidsarbete och anlitande av bemanningsföretag behåller företagen sin flexibilitet. Företagen hanterar variationer i efterfrågan med variationer i antal anställda beroende på säsong, veckodag eller tid på dygnet.

Alternativet till numerär flexibilitet är funktionell flexibilitet. Funktionell flexibilitet ställer krav på breda kunskaper och variationer i arbetsuppgifter som kan möta upp variationer i efterfrågan. Fördelen med funktionell flexibilitet för arbetstagaren är att den stärker kompetensen och ökar anställningsbarheten på arbetsmarknaden. Arbetstagare som jobbar som så kallad flexibilitetsbuffert får oftare enklare och mer ensidiga arbetsuppgifter som gör att de får svårare att hävda sig på en arbetsmarknad som präglas av hög arbetslöshet och korta anställningskontrakt.

I detaljhandeln jobbar närmare 30 procent av arbetarna på tidsbegränsade anställningar, varav 62 procent arbetar deltid. I partihandeln anger nästan 40 procent av Handels medlemmar att bemanningsföretag används som en permanent del av verksamheten. Det råder inget tvivel om att det finns en stor flexibilitetsbuffert inom handeln.

Handels medlemmar känner av att branschen de jobbar i präglas av otrygghet. En klar majoritet tror att de skulle ha mycket eller ganska svårt att få ett nytt jobb som tillsvidareanställd om de skulle förlora jobbet. Av tillsvidareanställda tycker närmare 70 procent att jobbet bidrar till att de känner sig trygga inför framtiden. Bland behovsanställda är det endast cirka 40 procent som anger att jobbet bidrar till trygghet. Oron att förlora jobbet minskar dock med grad av kompetensutveckling. Men bland Handels medlemmar är det cirka 60 procent som säger att de saknar kompetensutveckling i sitt arbete.

1. Inledning

En av Handelsanställdas förbunds högst prioriterade frågor är frågan om trygga anställningar. Anledningen till detta är inte svår att förstå: ett jobb där arbetstagaren känner sig trygg, samt där inkomsten är god och går att förutse, är förutsättningen för ett hållbart arbetsliv. Brist på anställningstrygghet med låga eller varierade inkomster som följd har negativ inverkan på arbetstagarna och hela branschen. Det påverkar arbetsmiljön, hälsan och möjligheterna till att göra sin röst hörd på arbetet.

Under de senaste 20 åren har det hänt mycket på svensk arbetsmarknad. Förutom arbetslösheten, som fastnat på höga nivåer sedan 90-talskrisen, kännetecknas dagens arbetsmarknad av arbetsgivarnas uttalade krav på flexibilitet.

Men vad är då flexibilitet? Ibland kan arbetsgivarorganisationer ge uttryck för att facket motverkar en flexibel arbetsmarknad. Inget kunde egentligen vara mer fel. Däremot har arbetstagarorganisationerna och arbetsgivarorganisationerna traditionellt olika syn på vad en flexibel arbetsmarknad är och vad som behövs för att uppnå eller upprätthålla den. En flexibel arbetsmarknad för facket är en arbetsmarknad som främjar strukturomvandling mot fler produktiva, lönsamma arbeten. För en verkligt flexibel arbetsmarknad krävs därför att arbetstagarna har en bra utbildning och fortsätter att tillgodogöra sig kunskaper och får nya erfarenheter som gör att de kan ta nya jobb där de uppstår. Det krävs även en bra arbetslöshetsförsäkring som ger ett bra skydd och som möjliggör för anställda att våga byta arbeten.

Definieras flexibilitet som vi ser det, med betoning på individers och arbetsmarknadens omställningsförmåga, kan vi konstatera att vi går mot en framtid med allt mindre flexibilitet, där en allt större del av arbetskraften minskar sina möjligheter till utvecklande goda arbeten och där företagen har allt svårare att rekrytera personal med rätt kompetens. Definieras flexibilitet istället enligt arbetsgivarnas definition, att lätt kunna göra sig av med personal, har arbetsmarknaden blivit mer flexibel. I kölvattnet av en hög arbetslöshet och genom förändringar i Lagen om anställningsskydd har arbetsgivarna kunnat driva igenom sina flexibilitetskrav. Men på vems bekostnad?

Denna rapport syftar till att beskriva anställningstryggheten inom handeln och hur arbetets innehåll påverkas av brist på anställningstrygghet.

Hur organiseras handeln enligt krav på flexibilitet?

Hur påverkas arbetets innehåll av arbetsgivarnas sätt att bemanna?

Hur ser Handels medlemmar på kompetensutveckling?

Hur ser Handels medlemmar på sina framtidsutsikter på arbetsmarknaden?

1.1 Metod och källor

Denna rapport bygger i huvudsak på statistik från SCB:s arbetskraftsundersökningar och Handels medlemsundersökningar utförda av NOVUS Opinion. Värt att notera är att arbetstagare med de mest otrygga anställningsformerna i mycket lägre grad är fackligt anslutna. Bland oorganiserade har till exempel drygt 40 procent en tidsbegränsad anställning i detaljhandeln. Bland medlemmar är det 14 procent som har en tidsbegränsad anställning. (SCB, Arbetskraftsundersökningarna 2013) Resultaten från Handels medlemspanel inkluderar alltså inte de individer som står längst bort från en tillsvidareanställning på önskat tidsmått.

I rapporten refereras till tre olika medlemsundersökningar. I den senast utförda, i februari–mars 2014, deltog 2 055 medlemmar som jobbar i butik och på lager, och svaren viktades för att representera Handels medlemskår utifrån variablerna kön, ålder, avtalsområde och om man har ett förtroendeuppdrag eller inte.

2. Flexibilitetsstrategier i handeln

Flexibilitet uppfattas av många som ett positivt ord. Vem vill inte vara flexibel och ha ett flexibelt arbetsliv? Flexibilitetsbegreppet laddas därtill ofta med innehåll som inbegriper till exempel möjlighet att planera det egna arbetet, att arbeta hemifrån eller att arbeta de tider som passar en själv. Men för arbetstagare inom handeln handlar kraven på en flexibel arbetsmarknad primärt om arbetsgivarens möjlighet att bemanna sina butiker eller sina lager efter variationer i efterfrågan.

Det finns tre olika flexibilitetsstrategier som arbetsgivare kan använda sig av för att möta variationer i efterfrågan.

1. Funktionell flexibilitet

Detta avser företags och organisationers egen förmåga till omorganisation och omställning av sin personal till andra, kanske nya, uppgifter som kan möta upp förändringar i efterfrågan och produktion. Funktionell flexibilitet kräver ofta en organisation där medarbetarna har ett relativt brett arbetsinnehåll. Det vill säga att de kan utföra många olika arbetsmoment och utvecklas i sitt arbete.

2. Numerär flexibilitet

Detta avser förmågan att snabbt kunna anpassa arbetskraftens omfattning efter förändringar i produktionen. Det sker genom att anställa på tidsbegränsade kontrakt, på deltid, hyra in personal eller bemanna med arbetstagare som har F-skattsedel och på så vis snabbt kunna göra sig av med överflödig arbetskraft eller från början precisionsbemanna, timme för timme.

3. Temporär och finansiell flexibilitet

Detta avser möjligheten att justera arbetstid och lönekostnader under tillfälliga produktionsstopp och nedgång i efterfrågan. Detta har tidigare varit relativt ovanligt i Sverige, men prövades exempelvis inom industrin under finanskrisen 2008. (LO, 2012)

Möjligheterna är idag många för arbetsgivare som vill bemanna flexibelt, möjligheter som de också använder. Inom handeln använder en stor andel av företagen sig primärt av numerär genom att

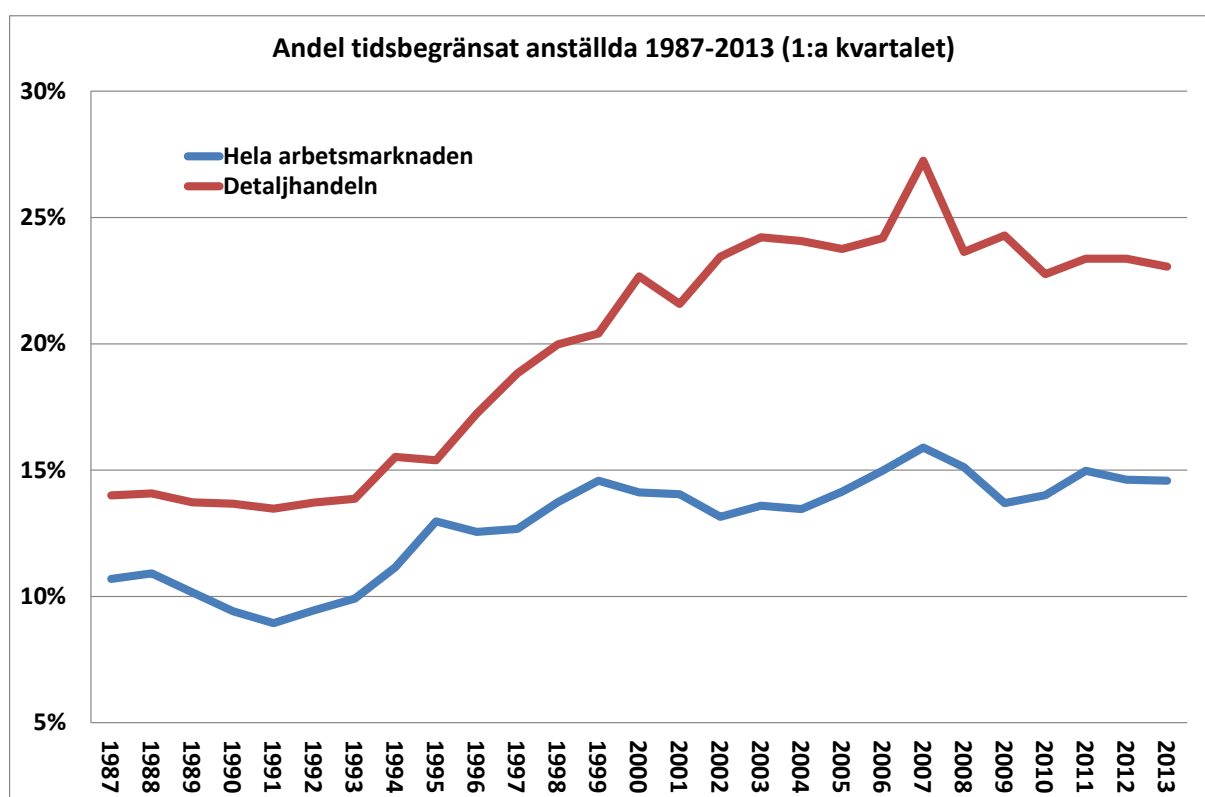
- anställa på tillsvidarekontrakt men med få timmar (deltidsarbete)
- anställa på visstid/tidsbegränsade kontrakt
- anlita bemanningsföretag
- anlita egenföretagare med F-skattsedel istället för att anställa, och på så vis helt och hållet frångå ett arbetsgivaransvar.

Alla dessa flexibilitetsformer används på olika sätt och i olika grad inom handeln, men medför att många anställda arbetar under otrygga anlitandeformer. I följande avsnitt kommer vi att gå igenom de olika numerära flexibilitetsstrategierna inom handeln och hur de utvecklats över tid.

”F-skattarna” används hittills i en begränsad omfattning inom handeln, varav frågan om F-skattarna lämnas till en framtida rapport.

2.1 Tidsbegränsade anställningar

Hög arbetslöshet, i kombination med uppluckring av Lagen om anställningsskydd, har inneburit att de tidsbegränsade anställningarna ökat över hela arbetsmarknaden sedan slutet av 1980-talet. Som Handels rapport *Utarbetad eller utbyttbar* från 2012 visade har detaljhandeln varit extra utsatt för den ökade andelen tidsbegränsade kontrakt. (Boman, Carlén, & Strömbäck, 2012) Den höga arbetslösheten, inte minst bland unga, har inneburit att löntagarkollektivets makt och inflytande försvagats, och det har blivit allt svårare att som arbetstagare inom handeln att få till stånd en varaktig anställning.



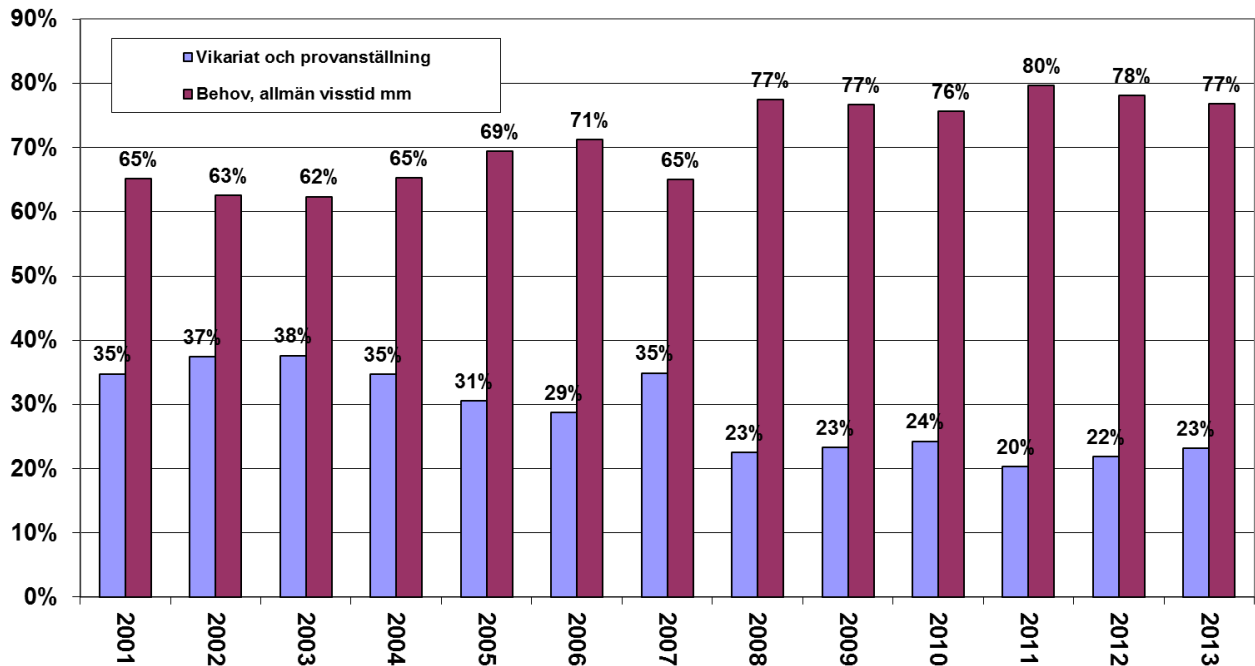
Figur 1. Andel tidsbegränsade anställningar. Källa: SCB/AKU.

Som figur 1 visar skedde en dramatisk utveckling av tidsbegränsade anställningar i återhämtningen efter 1990-talskrisen och ökade sedan igen kraftigt under högkonjunkturen innan finanskrisen 2008, men föll sedan i samband med krisen tillbaka till nivåer före 2007.

De relativt stora förändringar av tidsbegränsat anställda 2007–2009 beror just på de tidsbegränsade anställningarnas funktion som gummiband eller buffert på arbetsmarknaden. Dessa anställningsformer används först vid konjunkturuppgång och är sedan de första som försvinner vid en konjunkturedgång.

Typ av tidsbegränsad anställning 2001-2013

Källa: SCB samt egna beräkningar



Figur 2. Typ av tidsbegränsade anställningar i detaljhandeln, kvartal 1 2001–2013.

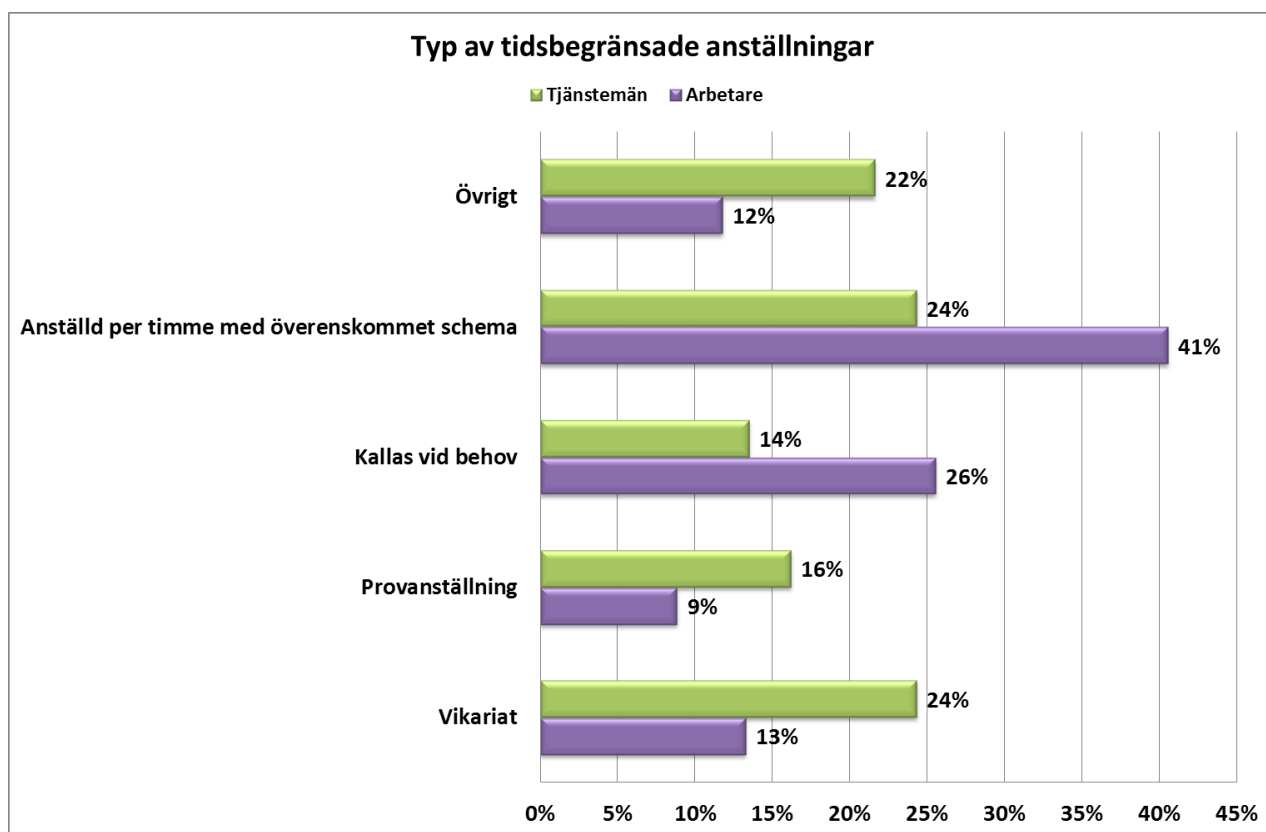
Källa: SCB/AKU, egna beräkningar.

Det är inte enbart de tidsbegränsade anställningarna som har ökat under de senaste 20 åren. Utvecklingen av otrygga anställningar inom handeln handlar också om att det har skett en förskjutning av vilken typ av tidsbegränsad anställning som erbjuds.

År 2007 införde den borgerliga regeringen *Allmän visstidsanställning* som ersatte de tidigare visstidsanställningarna: säsongsanställning, projektanställning och vid arbetsanhopning. Med den nya lagen gavs arbetsgivare rätt att anställa på allmän visstid, utan att behöva motivera varför. Anställd på allmän visstid kan man enligt lag sedan dess vara i 24 månader under en femårsperiod. Genom den nya lagen blev det även möjligt att stapla provanställning, vikariat och visstid på varandra och på så vis i praktiken kunna förlänga den tidsbegränsade anställningen under en längre tid.

Som figur 2 visar var förändringen inte obetydlig. Efter 2007 ökar de allmänna visstidsanställningarna i detaljhandeln (enligt SCB kallade anställningar vid behov och anställd per timme med överenskommet schema), medan provanställningarna och vikariaten minskar som andel. Provanställningar och vikariat är den typ av tidsbegränsade anställningar som räknas som tryggare, då de antingen menas gå över till en tillsvidareanställning eller ersätter en tillsvidareanställning. Det innebär att tiden i den typen av tidsbegränsad anställning oftast är kortare och att anställningen i sig liknar en tillsvidareanställning till innehåll.

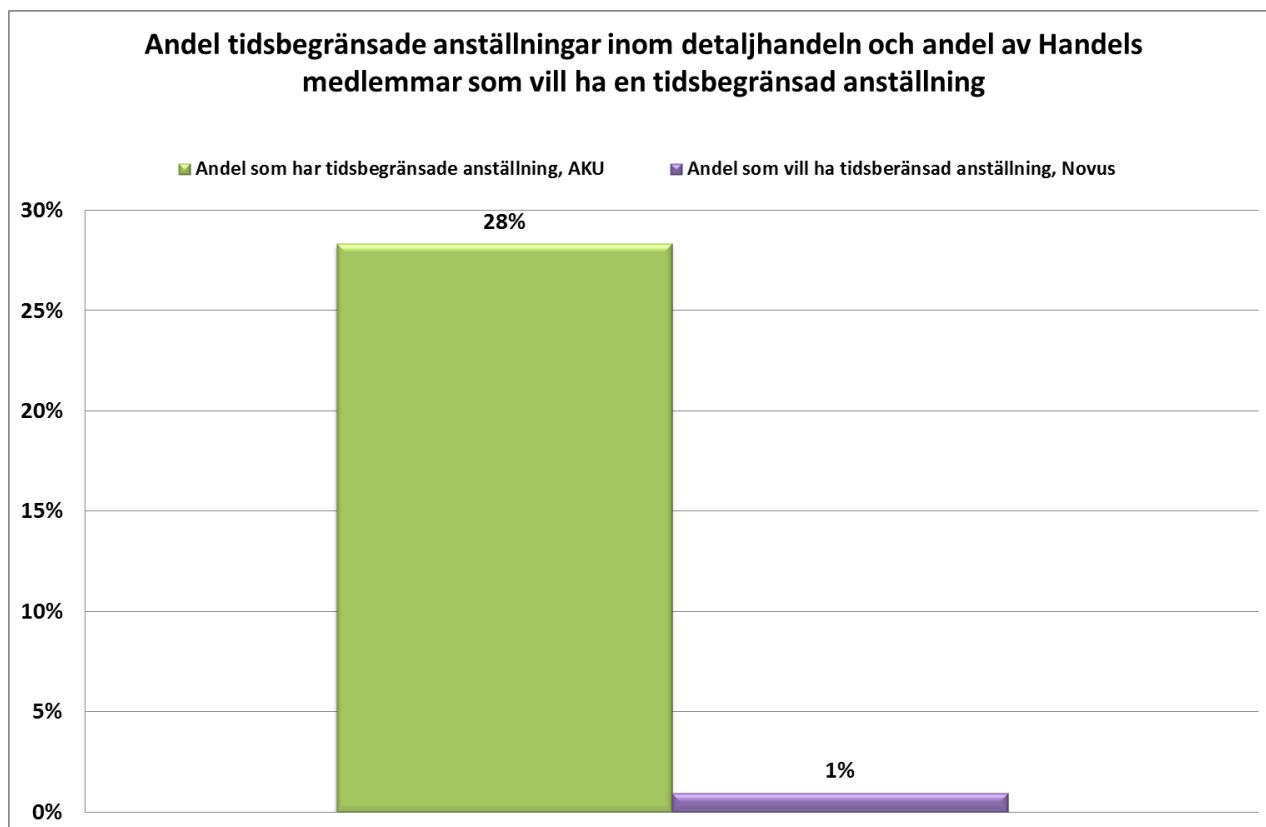
Tittar vi vidare på vem det är som arbetar på tidsbegränsade kontrakt kan vi konstatera att unga, kvinnor och oorganiserade arbetare i högre utsträckning arbetar på tidsbegränsade kontrakt i detaljhandeln, än äldre, fackligt anslutna, tjänstemän och män. (Boman, Carlén, & Strömbäck, 2012) Tjänstemän inom detaljhandeln har i lägre utsträckning en tidsbegränsad anställning, och i den mån de är tidsbegränsat anställda har de i högre utsträckning de tryggare tidsbegränsade anställningsformerna vikariat och provanställning. (Se figur 3)



Figur 3. Arbetare i detaljhandeln har de mest otrygga anställningsformerna, kvartal 1 2013. Källa: SCB/AKU, egna beräkningar.

På hela arbetsmarknaden har hälften av alla sysselsatta mellan 20 och 24 år en tidsbegränsad anställning, medan det för den allra äldsta åldergruppen på arbetsmarknaden är ganska ovanligt. (LO, 2012)

Handeln är en sektor där det jobbar många ungdomar. I detaljhandeln arbetar över 50 000 unga upp till 24 år, och 52 procent av dessa har en tidsbegränsad anställning. En del hävdar att unga söker tillfälliga jobb i detaljhandeln, kanske som komplement till studier. Detta är dock gravt överskattat. Av Handels medlemmar är det ytterst få som skulle välja en tidsbegränsad anställning om de fick chansen. Som figur 4 visar säger inte ens 1 procent av Handels medlemmar att de vill ha tidsbegränsad anställning. Drygt 98 procent vill istället ha en tillsvidareanställning.



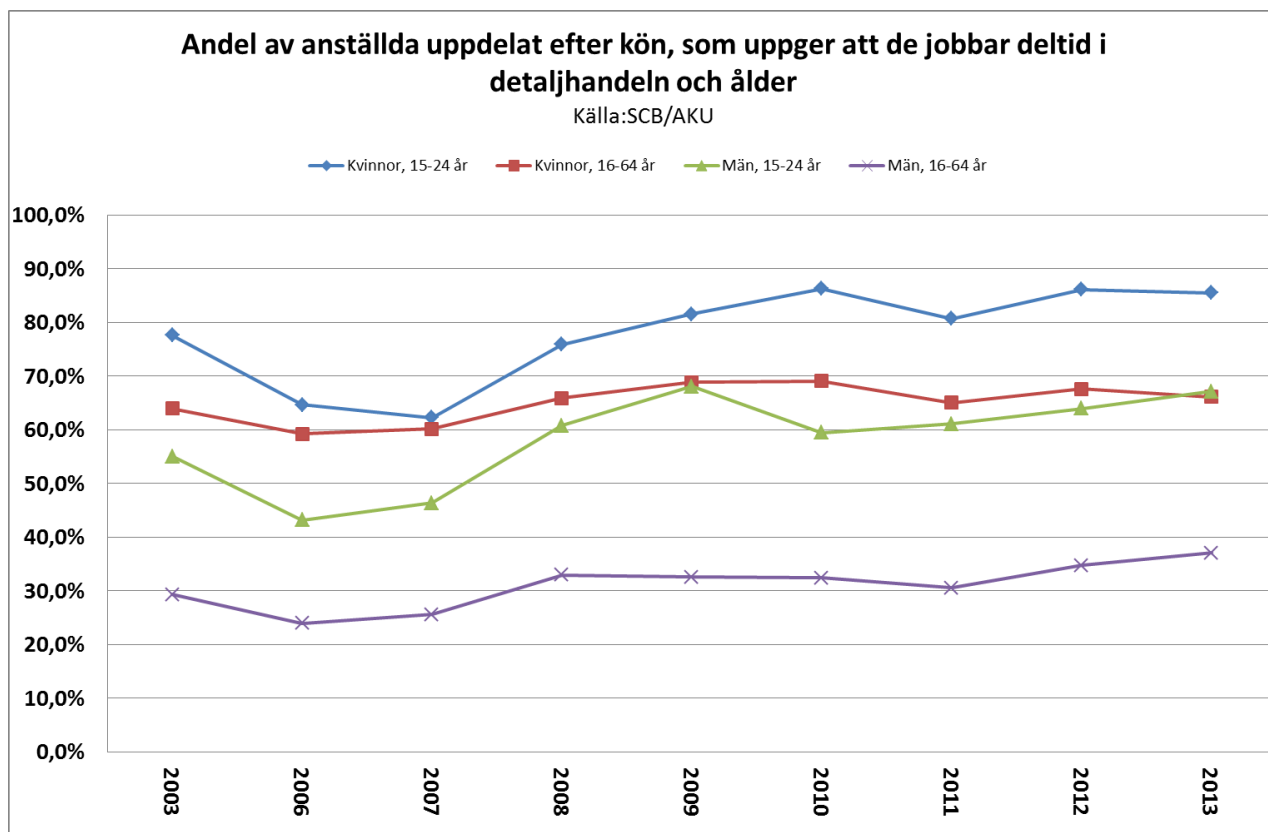
Figur 4. Andel som har ett tidsbegränsat anställningskontrakt i detaljhandeln enligt SCB/AKU, kvartal 1 2013, och andel av Handels medlemmar som arbetar i handeln som helst vill ha en tidsbegränsad anställning.

2.2 Deltidsanställningar

En annan form av numerär flexibilitetsstrategi är att bemanna med hjälp av tillsvidarekontrakt på deltid i olika grad. Detta kan med ett annat ord kallas arbetstidsflexibilitet. Arbetstidsflexibilitet kan uppnås genom deltidanställningar, skiftarbete, flextid och övertidsarbete. Inom handeln och för Handels medlemmar görs detta framför allt genom deltidarbete. För dem kan det innebära att ha ett deltidskontrakt med allt från några få timmar till över 30 timmar på kontrakt.

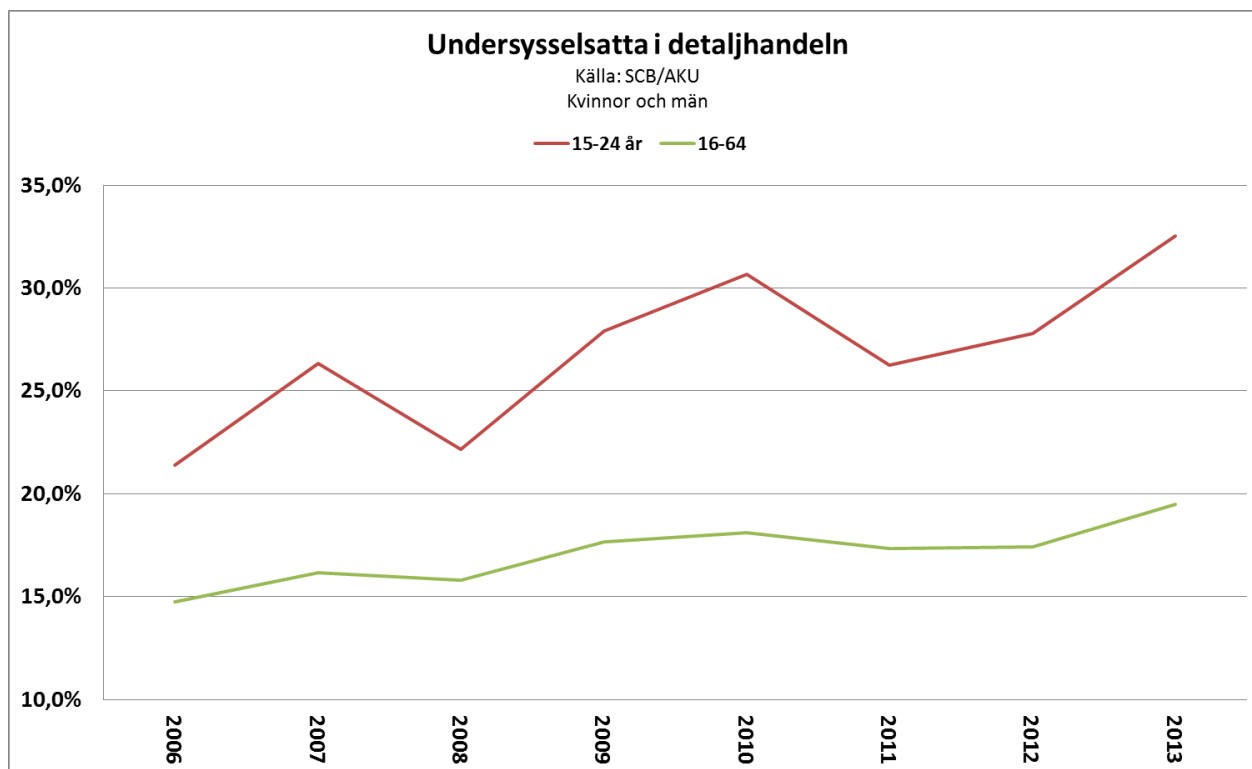
Inom detaljhandeln jobbade 56 procent av alla anställda deltid under första kvartalet 2013, och 69 procent av alla kvinnor. Som figur 5 visar är andelen i deltidarbete relativt konstant över tid, åtminstone för hela arbetarkollektivet i detaljhandeln. Kvinnor och unga har hela tiden haft en högre andel deltid. Det som har hänt sedan 2011 är att deltidarbetet ökar bland unga och män i detaljhandeln.

Deltidsarbete förekommer även i partihandeln, men i mycket lägre utsträckning. Av parti-handelsanställda arbetar 11 procent deltid, och av alla kvinnor 21 procent.



Figur 5. Deltidsarbete i partihandel och detaljhandeln, fördelat på ålder, kvartal 1 2003–2013. Källa: SCB/AKU

Orsakerna till deltidarbete är flera, något som vi visat i rapporten *Hit, men inte längre?* (Boman & Berge, 2013) Alla som arbetar idag i detaljhandeln säger sig inte vilja jobba mer. Det är dock många som tycker sig jobba för lite och att anledningen till deras deltid är att de inte blir erbjudna heltid av sina arbetsgivare. SCB ställer i arbetskraftsundersökningarna en fråga där man söker orsaken till deltidarbete. Endast 13 procent av kvinnorna i detaljhandel säger att de jobbar deltid för att de inte vill jobba heltid. Detta bör innebära att 87 procent jobbar deltid av andra skäl än eget önskemål. (Boman & Berge, 2013)



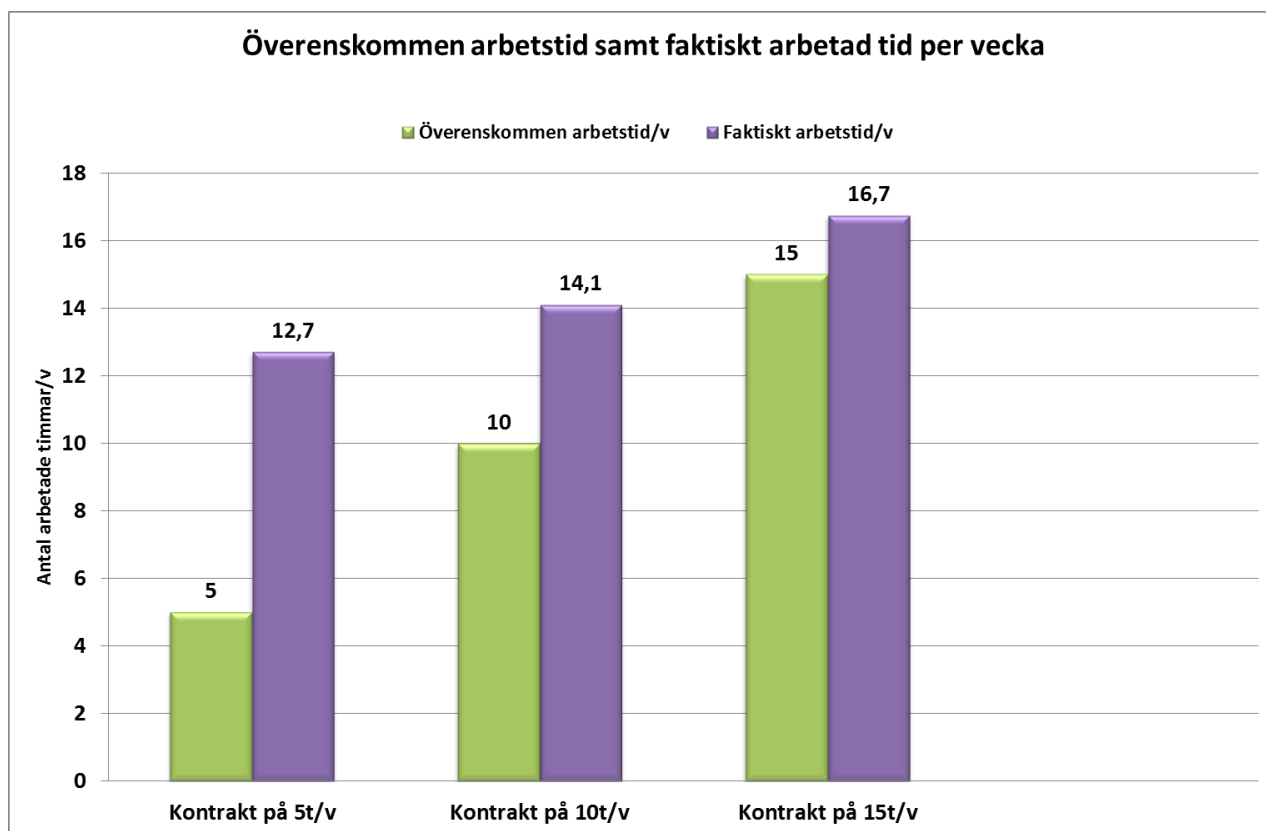
Figur 6. Undersysselsatta i detaljhandeln 2006–2013. Källa SCB/AKU.

Som figur 6 visar har andelen undersysselsatta ökat sedan 2006, från cirka 15 procent till närmare 20 procent 2013. Bland ungdomsgruppen är ökningen av andelen undersysselsatta än större, något som hänger samman med den ökade arbetslösheten som drabbat unga extra hårt.

Personer med få timmar på kontrakt (under 19 timmar på kontrakt) utgör enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar cirka 18 procent av de anställda. Dessa kan ibland få erbjudande om att jobba mertid, det vill säga mer än vad deras kontrakt säger, men utifrån när arbetsgivaren för tillfället erbjuder extra timmar. Alternativ till mertid är att arbetstagarna får jobba deltid som tillsvidareanställda för att sedan bli erbjudna ytterligare timmar på tidsbegränsade anställningar. Figur 7 visar skillnaden mellan den överenskomna arbetstiden, det vill säga de antal timmar som detaljhandelsanställda har på kontrakt, och den faktiskt arbetade tiden, eventuell frånvaro på grund av sjukdom eller tjänstledighet inkluderad. Bland de som har 5 timmar på kontrakt var medianarbetstiden 13 timmar. För anställda med 10 timmar på kontrakt var de faktiskt arbetade timmarna 14. Att skillnaderna mellan den överenskomna arbetstiden och den faktiskt arbetade arbetstiden minskar med fler timmar på kontrakt beror på att annan frånvaro inkluderar i den faktiskt arbetade tiden. Därmed får annan frånvaro större utfall med fler timmar på kontrakt. Skillnaden mellan den överenskomna arbetstiden och den faktiska arbetstiden, frånvaro exkluderad, är alltså större.

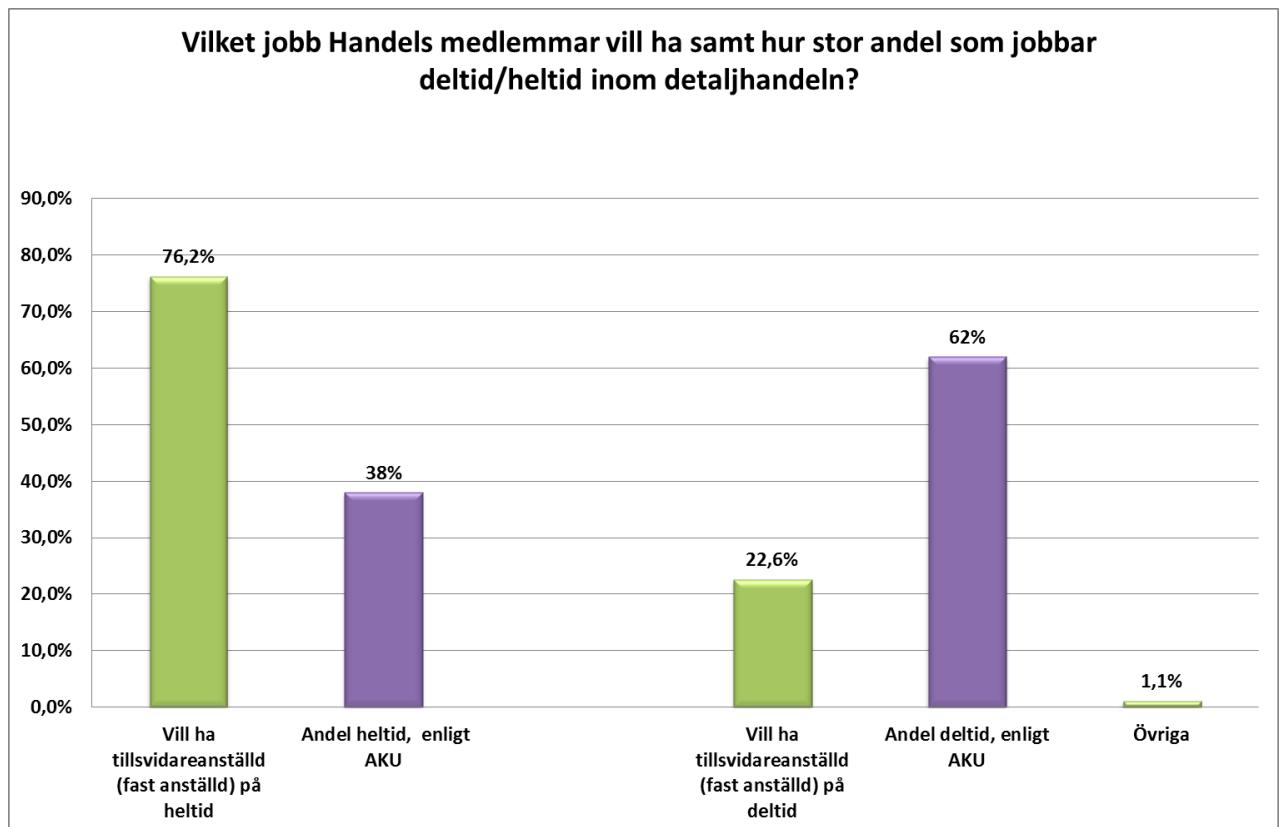
Detta resultat visar att många arbetsgivare anställer med färre timmar kontrakterad tid än deras egentliga arbetskraftsbehov. För den enskilde som är anställd med endast få timmar på kontrakt men vill jobba mer är det förstås positivt att den också får göra det, men på vilken bekostnad? Följden av detta sätt att bemanna blir att många handelsanställda lever ett liv där det är svårt att

planera för framtiden, med ständig jakt på fler timmar och där konkurrensen om timmarna är stor bland kollegorna på arbetsplatsen. Den deltidsanställda med för få timmar på kontrakt delar alltså i stora delar den otrygga tillvaron som visstidsanställda har.



Figur 7. Överenskommen arbetstid och faktiskt arbetad tid. Källa: Partsgemensam statistik 2013 samt egna beräkningar.

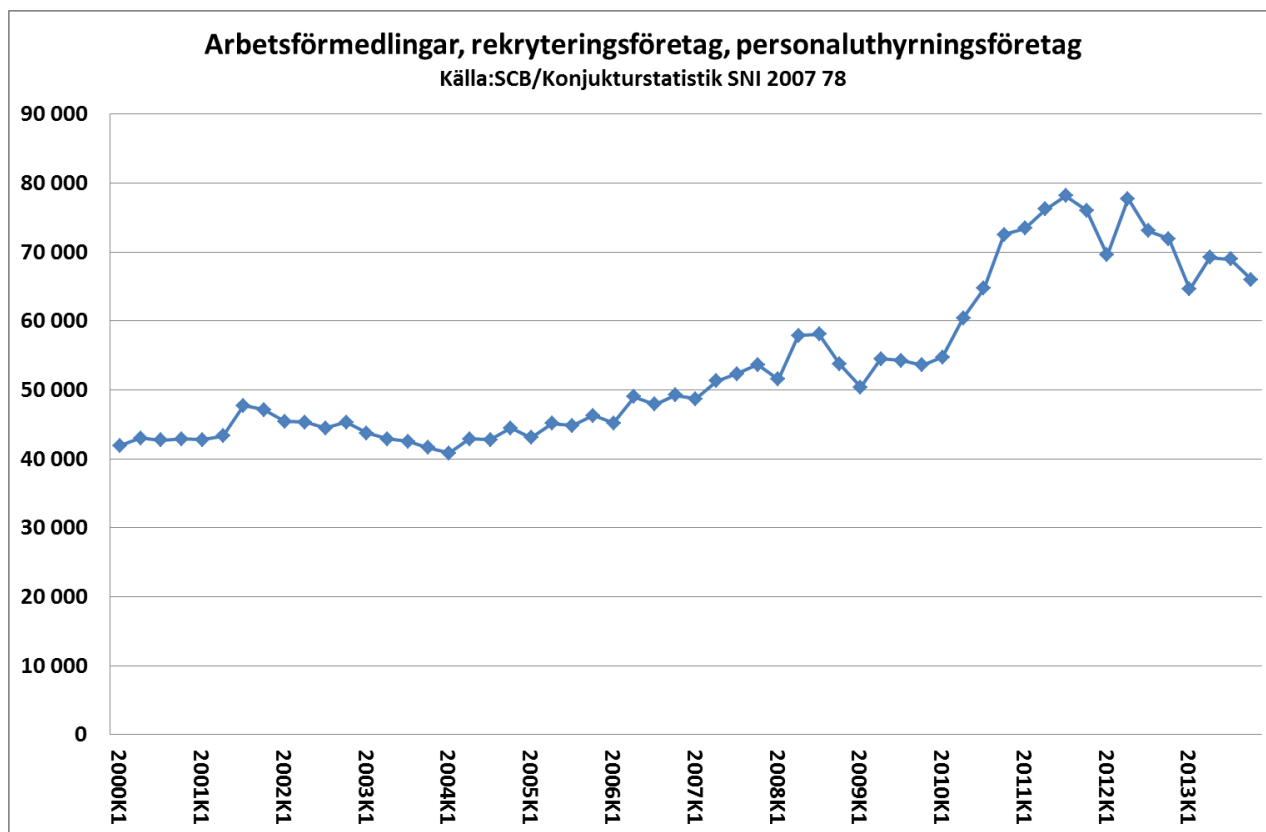
Vi frågade Handels medlemspanel vilket arbetstidsmått de skulle vilja ha och jämförde det med arbetstidsmåten som står till buds. Figur 8 visar att Handels medlemmar i huvudsak vill ha en tillsvidareanställning på heltid. Endast 28 procent av detaljhandelsanställda vill ha deltidsanställning, men 62 procent arbetar deltid, enligt AKU. Att deltidsarbete beror på arbetskraftens önskan om att jobba deltid är därmed en kraftig överdrift.



Figur 8. Deltid eller heltid? Medlemmars önskan och faktiskt utfall i detaljhandeln, kvartal 1. Källa: Handels medlemspanel/NOVUS opinion och SCB.

2.3 Anlitande av bemanningsföretag

Sverige har idag en av de mest liberala lagstiftningarna i Europa kring bemanning och uthyrning. Marknaden för privata bemanningsföretag öppnades upp 1993, då Arbetsförmedlingens monopol avreglerades. Omfattningen av bemanningsbranschens verksamheter har sedan dess ökat och breddats och antalet anställda i bemanningsbranschen har som en effekt ökat markant. (LO, 2012)

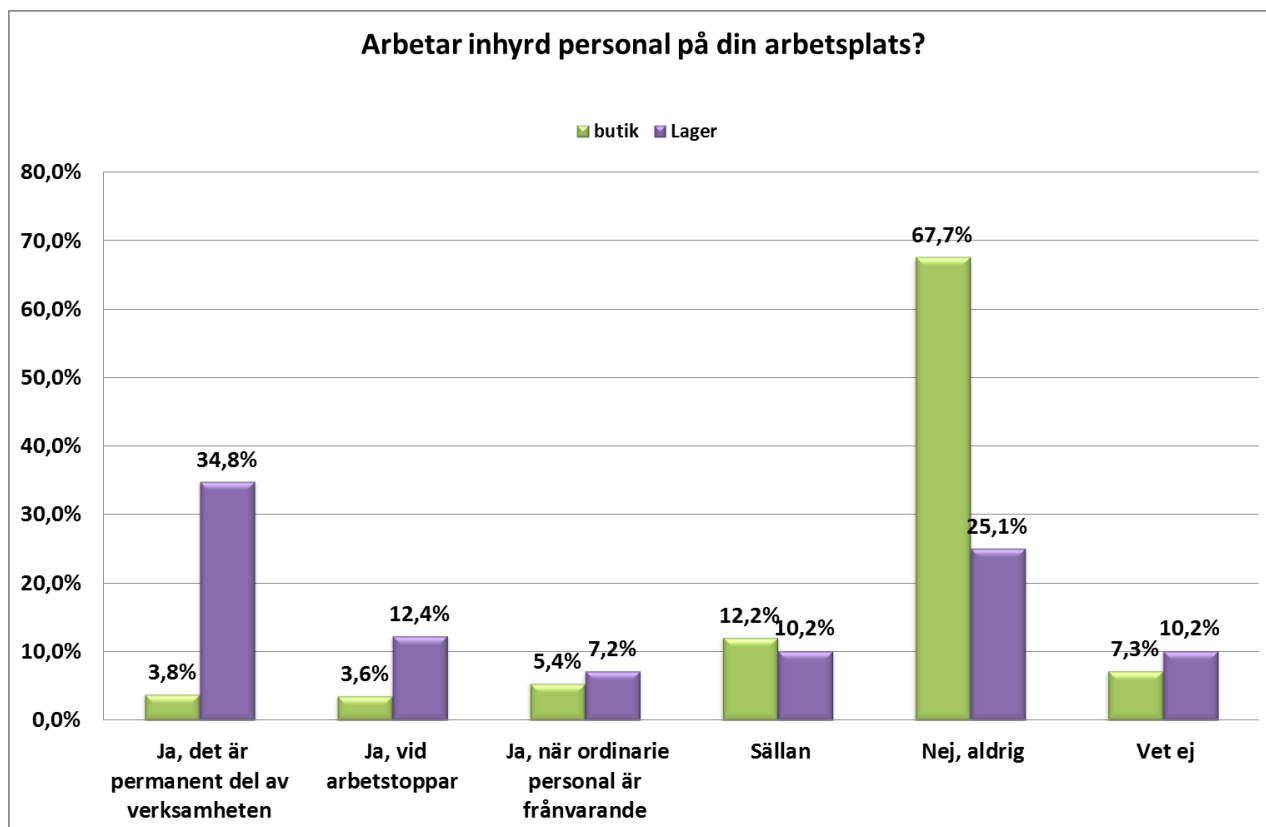


Figur 9. Antal anställda i bemanningsföretag 2000–2013. Källa: SCB/Konjunkturstatistik SNI 2007 78.

Trots den markanta ökningen av anställda är andelen sysselsatta i branschen fortfarande något lägre i Sverige än genomsnittet i Europa. År 2010 var sysselsättningen inom bemanningsbranschen i Europa 1,6 procent, med länder som Storbritannien och Nederländerna i toppen. Motsvarande siffra för Sverige var 1,2 procent. (Konjunkturinstitutet, 2012)

Som figur 9 visar utgör bemanningsanställda en flexibilitetsbuffert för arbetsmarknaden i stort. När ekonomin växer ökar antalet anställda i branschen, och i tider då efterfrågan dyker minskar sedan antalet anställda kraftigt. Detta framgick tydligt under finanskrisen 2008–2009 då bemanningsbranschen hade större sysselsättningsförändringar än ekonomin som helhet. (LO, 2012) Antalet förvärvsarbetande sjönk mellan november 2008 och november 2009 med 126 000 personer i hela ekonomin. Antalet förvärvsarbetande inom industrin sjönk under samma period med 10 procent. Men konjunkturedgången drabbade bemanningsbranschen extra hårt där sysselsättningen minskade med 18 procent. Trots att bemanningsbranschen bara utgör drygt en procent av den totala sysselsättningen stod den för cirka 7 procent av den totala nedgången.

Efterfrågan på arbetskraft ökade i samband med konjunkturåterhämtningen 2010. Antalet förvärvsarbetande ökade med 110 000 personer, vilket är en ökning på 2,6 procent. Av den ökningen kom 12 000 personer från bemanningsbranschen, som därmed stod för cirka 11 procent av den totala ökningen under denna period. (Konjunkturinstitutet, 2012)



Figur 10. I vilken utsträckning inhyrd personal arbetar på medlemmens arbetsplats. Källa: Novus/Handels medlemspanel.

Hur används då bemanningsföretag inom handeln? Det första vi kan konstatera är att bemanningsföretag i huvudsak anlitas av partihandeln. Endast 25 procent av medlemmarna som jobbar på lager uppger att det aldrig används på deras arbetsplatser. Bland medlemmar i detaljhandeln uppger däremot nästan 70 procent att bemanningsföretag aldrig används. I detaljhandeln är det istället vanligare med de andra flexibilitetsstrategierna: tidsbegränsade anställningar och deltider, som redogjorts för i tidigare avsnitt. Men trots det frekventa användandet av dessa uppger ändå nästan 25 procent att bemanningsföretag används, om än i begränsad utsträckning.

Att anlita bemanningsföretag behöver ju i sig inte vara något större problem. Ibland uppstår tillfälliga arbetstoppar som inte har kunnat förutses och som därför löses snabbast och smidigast med hjälp av bemanningsföretag. Dock får permanent användning av bemanningsföretag negativa konsekvenser. Dels för individen, den bemanningsanställda, och dels för arbetsplatsen som riskerar att bli uppdelad, med minskade möjligheter till facklig organisering som följd. Av Handels medlemmar som är lageranställda uppger närmare 35 procent att bemanningsanställda utgör en del av den ordinarie bemanningen.

Det finns flera studier som visar på att personal i bemanningsföretag får mindre inflytande och mindre kompetensutbildning än den reguljära arbetskraften. I arbetsmarknaden efter krisen gick LO igenom studier på området genomförda i EU-länder. LO:s genomgång visade att bemanningsanställda upplever att de får mindre utbildning samt att de har mindre kontroll över arbets-

takten och arbetsmetoder på arbetet. De har även en högre andel arbetsskador och är sämre informerade om risker på jobbet jämfört med den vanliga arbetskraften. Den inhyrda personalens kompetensutveckling begränsas till de kunskaper som de behöver för att klara arbetsuppgifterna för dagen. En svensk studie inom tillverkningsindustrin (Kantelius, 2010) fann att den inhyrda personalen har sämre utvecklingsmöjligheter än andra. En ökning av bemanningsanställda kan alltså få effekten att en stor grupp löntagare blir utan de utvecklingsmöjligheter som ges till övriga anställda. (Kantelius, 2010; Kantelius, 2010)

Ett problem som många bemanningsanställda vittnar om är att de saknar inflytande över sina arbetsuppgifter. En majoritet av dessa tror att de skulle ha större inflytande om de var anställda direkt på kundföretaget. (LO, 2012)

3. De otrygga jobbens påverkan på Handels medlemmars nuvarande och framtida arbetsliv

Som föregående kapitel visat är användningen av numerär flexibilitet utbredd, såväl i detaljhandeln som i partihandeln, med en hög grad av deltidsanställda, tidsbegränsat anställda och bemanningsanställda. Den funktionella flexibilitetstrategin, som ställer krav på breda kunskaper och omväxlande arbetsuppgifter, lyser på många arbetsplatser med sin frånvaro.

Men vad får detta för betydelse för handeln som bransch, för de arbetsplatser där detta tillämpas och för Handels medlemmar som jobbar där?

Göran Aronsson, Klas Gustafsson och Margareta Dallner har genom en regressionsanalys rangordnat olika anställningsformer efter anställningens varaktighet, utbildning, lärande, beslutsinflytande och hälsa. Regressionsanalysen gav en centrum-periferimodell där de olika anställningsformerna är placerade efter sin position i förhållande till de olika kriterierna. Ju längre från centrum anställningsformen är positionerad, desto mindre möjlighet till exempelvis inflytande och kompetensutveckling. Kärngruppen, de tillsvidareanställda, har bäst villkor utifrån de givna kriterierna och placeras därför i mitten i illustrationen.

Resultaten från studien visar att projektanställda är den anställningsform som har störst likheter med kärngruppen. Projektanställda är vanligare bland tjänstemän inom handeln än bland arbetare, som istället i huvudsak är säsongs- och behovsanställda. Därmed har de sämst möjlighet till varaktighet, utbildning, lärande, chefsstöd, hälsa och beslutsfattande. (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000)



Figur 11. Modell efter arbetsförhållande. Källa: Aronsson m. fl., 2000.

Vad Aronssons, Gustafssons och Dallners modell inte inbegriper är de variationer av tillsvidareanställda som finns inom handeln, det vill säga anställda på tillsvidareanställning på deltid, anställda med F-skattesedel eller anställda på ett bemanningsföretag och uthyrda till annan arbetsplats. Skulle vi sätta in denna illustration i exemplet handeln skulle vi lägga till två cirklar och kanske till och med kunna ta bort en. Modellen utökas med deltidsanställda och

bemanningsanställda, och bort försvinner objekt-/projekt- och provanställda som är en allt krympande anställningsform i detaljhandeln, speciellt för arbetarkollektivet (se figur 3 i kapitel 2).

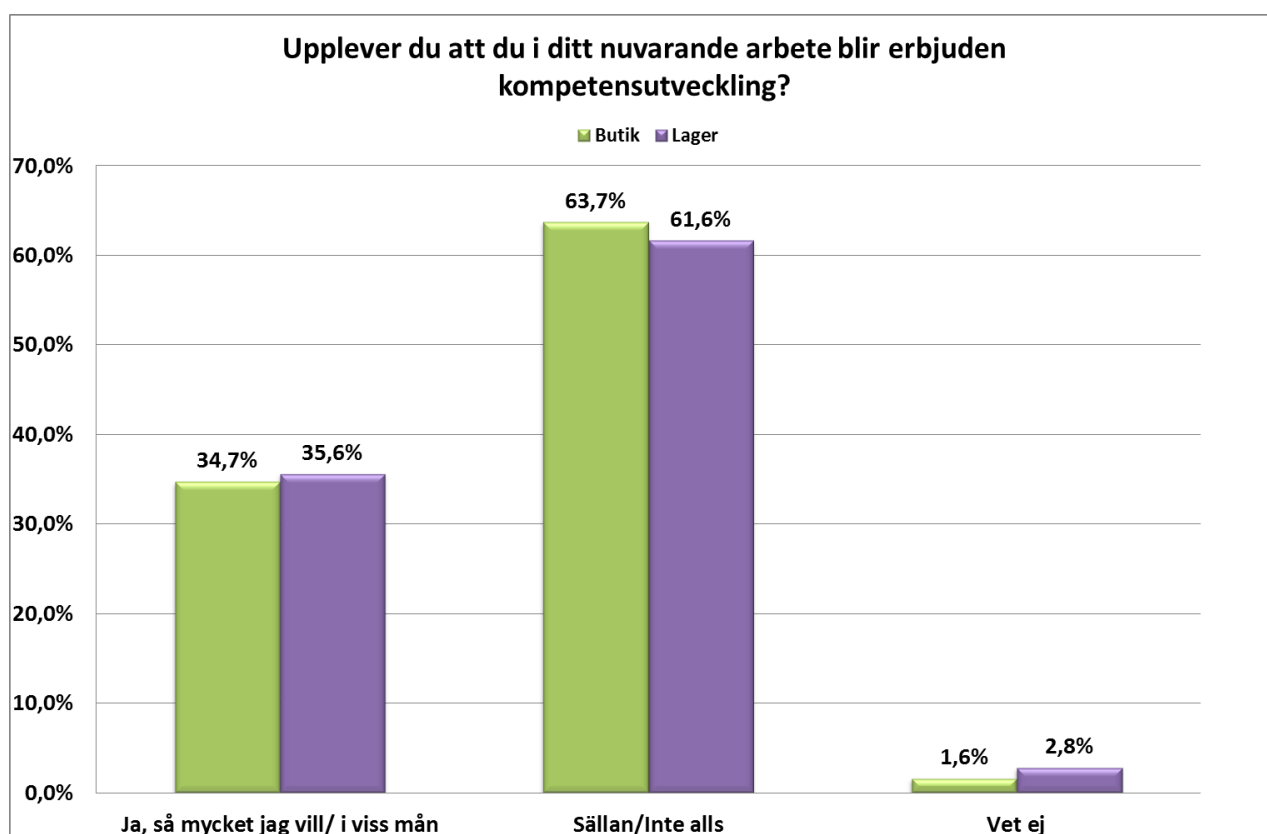
Denna modell (figur 11) är en vanlig utgångspunkt för forskning kring flexibilitet. I kärnan finns den så kallade kärnarbetskraften, och för dessa är strategin funktionell flexibilitet. Denna grupp utbildas för att ta nya arbetsuppgifter, och de lär sig nya tekniker i takt med att arbetsmarknaden förändras. Handels studie (Boman, Carlén, & Strömbäck, 2012) visade också att i detaljhandeln tar kärnarbetskraften ett stort ansvar för att upprätthålla arbetsplatsens funktionssätt. Det handlar om att lära upp, hålla koll och vara behjälplig för att få verksamheten att gå runt. Det visade sig att denna kärnarbetskraft betalar ett högt pris för att upprätthålla ordningen med en hög andel tidsbegränsat anställd personal. De upplevde oftare jobbet som stressigt och underbemannat jämfört med kärnarbetskraft som arbetade på arbetsplatser där det var ovanligt med tillfällig personal. (Boman, Carlén, & Strömbäck, 2012)

I teorin är arbetsgivare måna om att behålla kärnarbetskraften. De får i högre grad kompetensutveckling och bättre villkor och förutsättningar. Samtidigt tvingas anställda som jobbar under anställningsformer utanför kärnan bidra med framför allt sin utbytbarhet. När personalen är där i huvudsak för att utgöra flexibilitetsbuffert, och när behovet av en flexibilitetsreserv är relativt konstant, får de i lägre utsträckning kompetensutveckling och lärande i arbetet. Arbetsgivare strävar dessutom ofta efter att förkorta tiden för inläring för att utföra olika arbetsmoment, vilket medför att arbetsuppgifterna i högre utsträckning blir enkla och monotona. (Kantelius, 2010) Arbetsgivarens strategi att bemanna på detta sätt riskerar att urholka jobbets kvalitet och bidra till en polarisering på arbetsmarknaden där vissa får svårt att komma in i ett lärande arbete medan andra på arbetsmarknaden får utveckling i sitt arbete, något som också tar dem vidare till nya anställningar i framtiden.

3.1 Kompetensutveckling i handeln

Det bästa botemedlet mot långvarig arbetslöshet är aktuella och konkurrenskraftiga yrkeskunskaper, och det är oftast genom arbetet som den allra största delen av utvecklingen av vårt yrkeskunnande äger rum. Att arbetskraften får kontinuerlig kompetensutveckling är därför viktigt, för såväl individen, som ska vara konkurrenskraftig i många år på arbetsmarknaden, som för företagen som vill bibehålla konkurrenskraft.

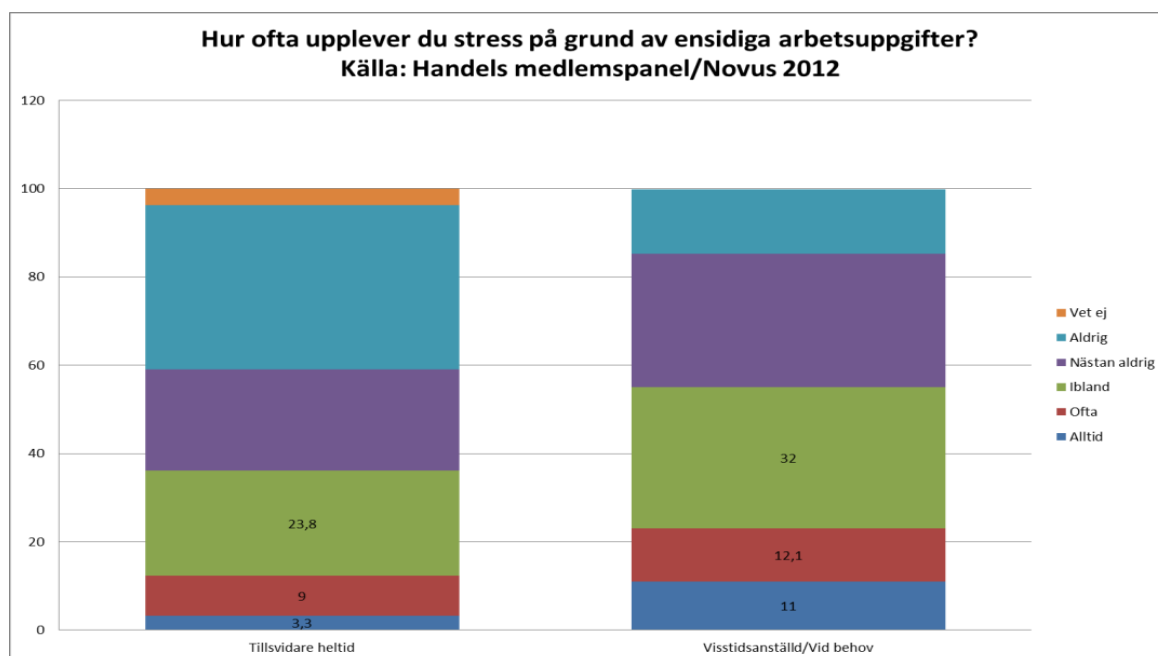
Forskning visar att arbetsplatslärande är den absolut bästa formen av kompetensutveckling för anställda. (Wallin & Florén, 2013) Fördelen med arbetsplatsförlagt lärande är att arbetstagaren och arbetsorganisationen utvecklas parallellt. Att arbetstagare på hela arbetsmarknaden får kompetensutveckling i sitt arbetsliv är viktigt för hela matchningsfunktionen. Samtidigt som det råder massarbetslöshet i Sverige uppger många företag idag att de har svårt att rekrytera personal på grund av att arbetssökande inte har den kompetens som efterfrågas. (Svenskt Näringsliv, 2014) Skulle alla arbetsgivare vidareutveckla sin personal och låta alla ha ett arbetsplatsförlagt lärande skulle det bidra till en bättre matchning på arbetsmarknaden och göra det lättare att rekrytera rätt kompetens. Snurrar detta hjul är alla vinnare.



Figur 12. "Upplever du att du i ditt nuvarande arbete blir erbjuden kompetensutbildning?" Uppdelat efter butik och lager. Källa: Novus/Handels medlemspanel.

Bland Handels medlemmar uppger endast drygt 30 procent att de får kompetensutveckling på sitt nuvarande arbete. Skillnaden mellan lageranställda och butiksanställda är inte stor.

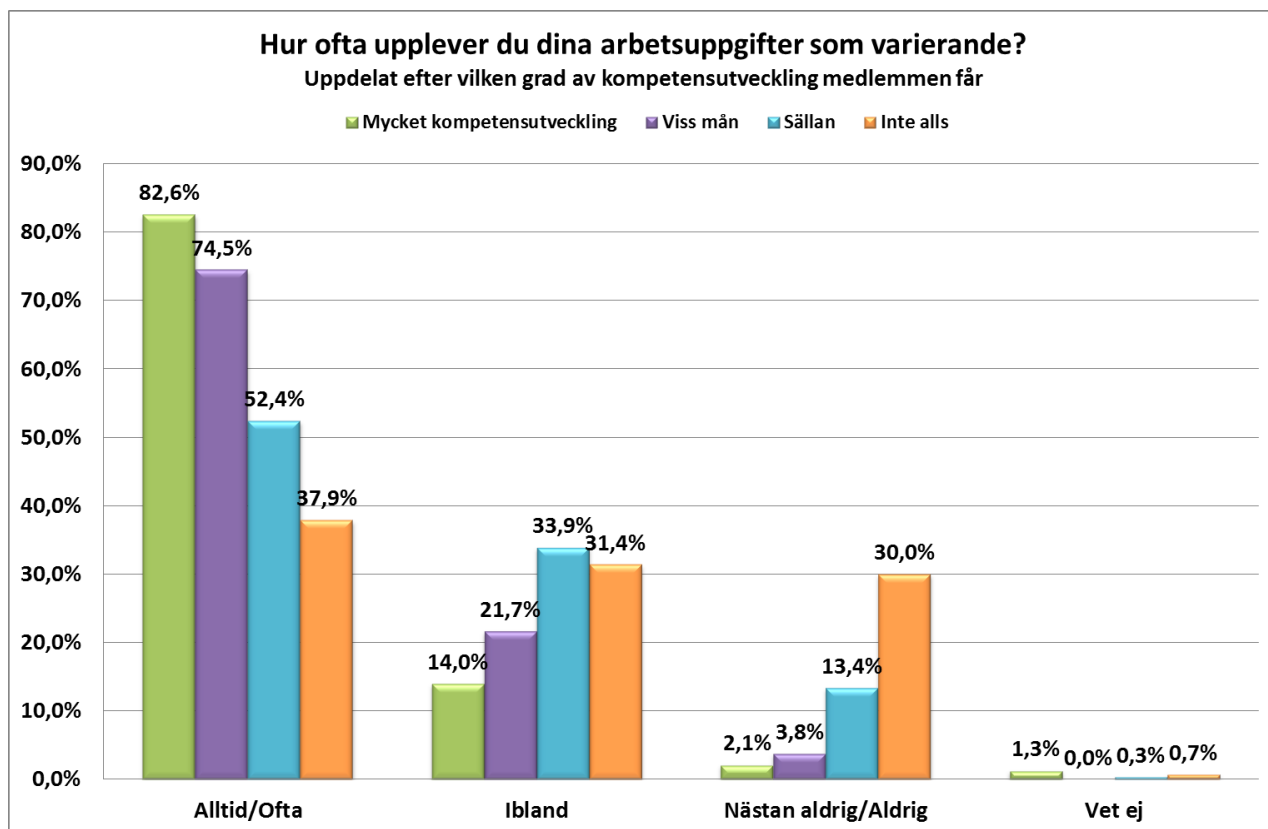
Kompetensutveckling kan betyda olika saker för olika individer. En del definierar kompetensutveckling primärt i utbildningsinsatser, medan andra tycker att de får kompetensutveckling av nya arbetsuppgifter. Forskning visar dock att det är vanligt att vi överskattar värdet av personalutbildningar och underskattar värdet av "on the job-training", det vill säga möjlighet att lära och utvecklas i sina arbetsuppgifter på jobbet. (Wolvén, 2000)



Figur 13. Stress på grund av ensidiga arbetsuppgifter. Källa: Novus/Handels medlemspanel.

I en Novusundersökning från hösten 2012 tillfrågades Handels medlemmar i detaljhandeln om de upplever stress på grund av ensidiga arbetsuppgifter. När svaren sedan delas upp efter anställningsform visar det sig att visstidsanställda i högre utsträckning upplevde stress på grund av ensidiga arbetsuppgifter. Av deltidsanställda angav 23 procent att de alltid eller ofta upplevde detta, medan motsvarande siffra för tillsvidareanställda var 12,3 procent. Siffrorna indikerar att en betydande andel av Handels medlemmar i butik upplever att de har ensidiga arbetsuppgifter och att många dessutom upplever att ensidigheten skapar stress.

Att kompetensutveckling hänger ihop med variation i arbetet kan vi se när vi studerar svaren på frågan: "Hur ofta upplever du dina arbetsuppgifter som varierande?" När svaren delas upp efter grad av kompetensutveckling finner vi att medlemmar som upplever att de har god kompetensutveckling i sitt arbete också upplever sina arbetsuppgifter som varierande. Av de medlemmar som säger sig ha mycket kompetensutveckling svarar 82 procent att de alltid eller ofta upplever sina arbetsuppgifter som varierande. Av medlemmar som säger sig sakna kompetensutveckling uppgår endast 37,9 procent att de har varierande arbetsuppgifter.



Figur 14. Hur medlemmen upplever sina arbetsuppgifter. Källa: Novus/Handels medlemspanel.

3.2 Brist på anställningstrygghet i all oändlighet?

Förutom att lärandet i arbetet skiljer sig åt beroende på anställningsform får också tjänstemän i högre utsträckning kompetensutveckling än arbetare, och högutbildade får mer utveckling än lågutbildade. De som har mest behov av utveckling i arbetet för att få en tillsvidareanställning är därmed de som har minst chans att få det. I förlängningen bidrar detta till en polarisering på arbetsmarknaden, och tiden i otrygga anställningar riskerar att bli långvarig för den som tillträder arbetsmarknaden med en visstidsanställning i ett arbetaryrke.

Att arbetsmarknaden är uppdelad i två delar med en kärnarbetskraft och en mer perifer arbetskraft är problematisk. Om rörligheten mellan kärnarbetsmarknaden och den perifera arbetsmarknaden dessutom är liten finns det en uppenbar risk att löntagare låses in i den perifera arbetsmarknaden, utan reella möjligheter att förändra sin otrygga arbetssituation och konsekvenserna av denna. (Kantelius, 2010) Det är när arbetstagare tvingas till otrygga anställningsformer under en längre tidsperiod som det uppstår riktigt allvarliga problem.

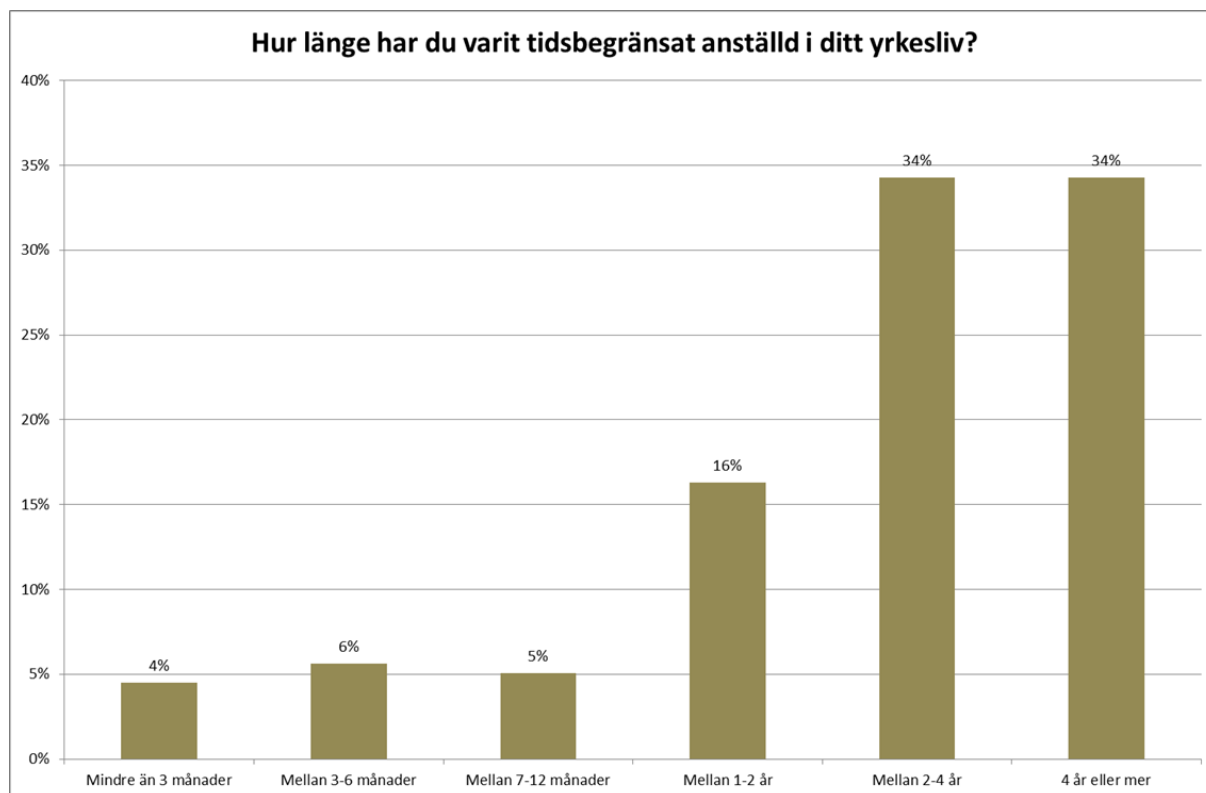
Det sägs ofta att de otrygga anställningsformerna och bemanningsföretagen fyller en viktig funktion för tillträdet till arbetsmarknaden. De bidrar till att sänka trösklarna och gör att främst unga människor får sin första arbetslivserfarenhet som sedan gör att de kommer vidare. Detta stämmer till viss del, men är inte hela sanningen.

De flesta visstidsanställda kvarstår inte i tillfälliga anställningar hela livet. Wikman (2002) har studerat inläsnings effekter och konstaterar att trots att de flesta någon gång övergår från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning är processen trög för många. Wikman konstaterar att dess problem förmodligen kommer att förstärkas ytterligare i takt med att de tidsbegränsade anställningarna ökar. (Wikman, 2002) Genom förändringen av LAS 2007, där allmän visstid infördes och det blev möjligt att stapla olika former av tidsbegränsade anställningar på varandra, riskerar tiden i en otrygg anställning att förlängas för arbetstagaren.

Enligt en undersökning från LO, där SCB:s statistik bearbetats, går i genomsnitt 83 procent av de arbetslösa som får ett jobb till en tidsbegränsad anställning, medan 17 procent får en tillsvidareanställning. Eftersom alla tidsbegränsade arbeten inte definieras som otrygga, exempelvis inte provanställningar, är det cirka 63 procent av de arbetslösa som får jobb som går till en så kallad otrygg anställning och 37 procent får en trygg anställning. Av dem som har en trygg anställning går ungefär lika många vidare till arbetslöshet som till trygg anställningar. (LO, 2013)

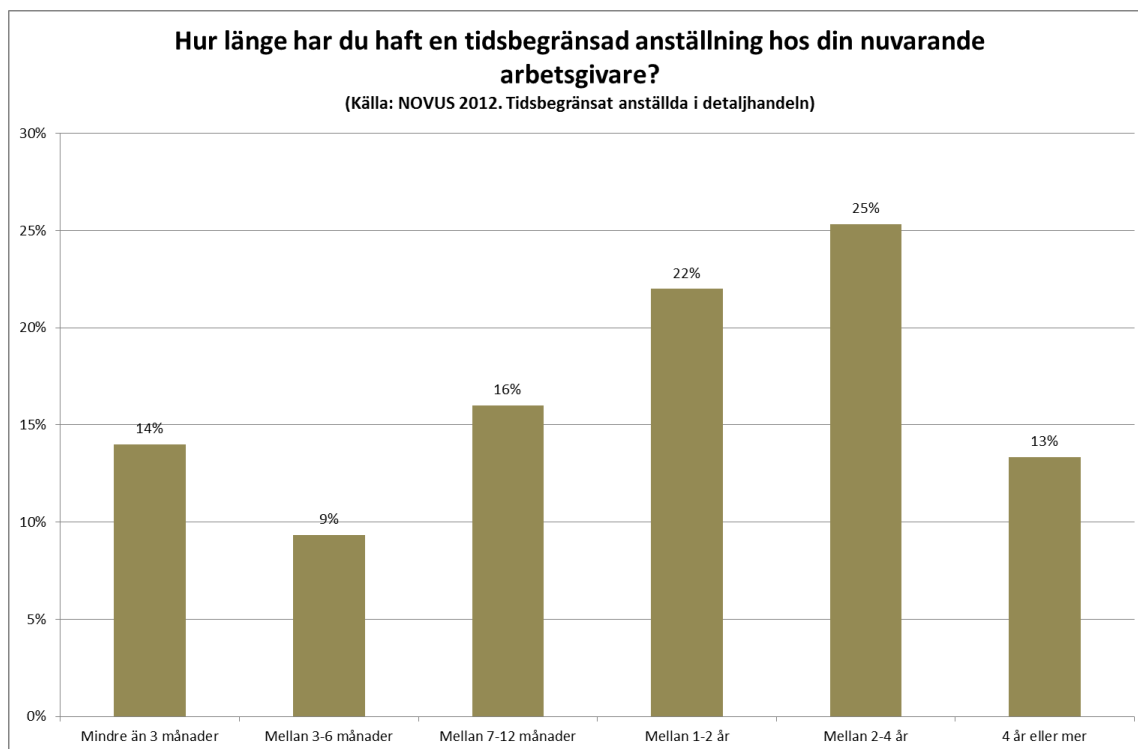
Handelsanställdas förbund har ingen bra statistisk källa som kan mäta antal år i olika anställningsformer för våra medlemmar. Däremot ställde vi år 2012 två frågor till tidsbegränsat anställda (exklusive provanställda) i detaljhandeln i Handels medlemspanel: "Hur länge har du varit tidsbegränsat anställd i ditt yrkesliv? och Hos din nuvarande arbetsgivare?" Svaren visade att en klar majoritet av de som är tidsbegränsat anställda (när frågan ställdes) hade varit det i mer än 24 månader. Efter denna tid ska anställningen egentligen gå över till en tillsvidareanställning.

Antingen har Handels medlemmar inte fått en tillsvidareanställning på sitt arbete eller så har de gått från en tidsbegränsad anställning till en annan hos någon annan arbetsgivare. (Figur 15)



Figur 15. Längd i tidsbegränsad anställning i yrkeslivet. Källa: Novus/Handels medlemspanel.

Figur 16 visar att många är kvar på tidsbegränsade kontrakt hos samma arbetsgivare i mer än de två år, efter vilka den allmänna visstidsanställningen ska upphöra. Det innebär antingen att arbetsgivare byter form av tidsbegränsad anställning och låter arbetstagaren fortsätta på arbetsplatsen, eller att arbetstagaren arbetar för få dagar, så att det sammanlagt antal arbetade dagar understiger två år, men överstiger två år i tid sedan personen började på arbetsplatsen.

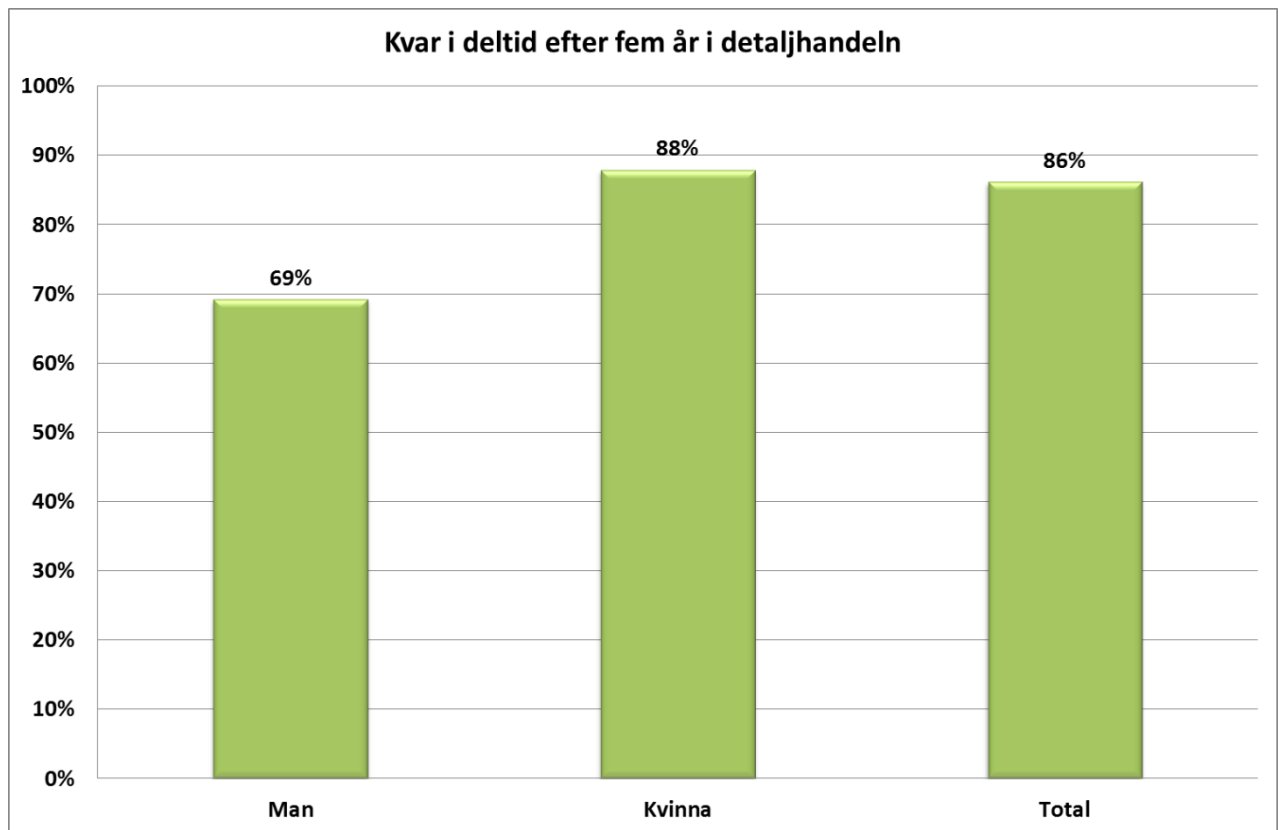


Figur 16. Längd i tidsbegränsad anställning hos nuvarande arbetsgivare. Källa: Novus/Handels medlemspanel.

Genom att granska lönestatistik har Kommunal i sin undersökning *Visstid på livstid* kunnat konstatera att 50 procent av de visstidsanställda var kvar i den anställningsformen tre år senare. Efter sex år hade 90 procent bytt anställningsform. Undersökningen visade också att osäkra anställningar inom kommunal sektor finns i alla åldersgrupper, men i huvudsak hos gruppen arbetstagare som är 34 år och yngre. Dock visade det sig inte vara någon skillnad på antal år i tidsbegränsad anställning mellan de olika åldersgrupperna. (Wall, 2013)

Kommunal kunde i rapporten visa att tidsbegränsade anställningar hänger samman med deltidarbete. En tillsvidareanställd inom Kommunals organisationsområde arbetar i genomsnitt 90 procent av en heltidstjänst. En visstidsanställd arbetar drygt 50 procent av en heltidstjänst. Ett annat sätt att mäta är att 75 procent av visstidsanställda arbetar deltid, medan 60 procent av tillsvidareanställda arbetar deltid. (Wall, 2013)

Inom handeln verkar det vara än svårare att förflytta sig från en deltidstjänst till en heltidstjänst än från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Trots att den ofrivilliga deltiden är hög inom detaljhandeln, och att heltid därför ofta efterfrågas, sker en förflyttning från deltid till heltid i relativt liten utsträckning. För kvinnor är det nästan lika vanligt att man efter 5 år i detaljhandeln har bytt en heltidstjänst mot en deltidstjänst som att man fått en heltidstjänst efter att ha jobbat deltid. Som figur 17 visar var 69 procent av männen som 2009 jobbade deltid kvar i deltid år 2013. Endast 31 procent hade gått upp till heltid. För kvinnor hade endast 12 procent gått upp till heltid.



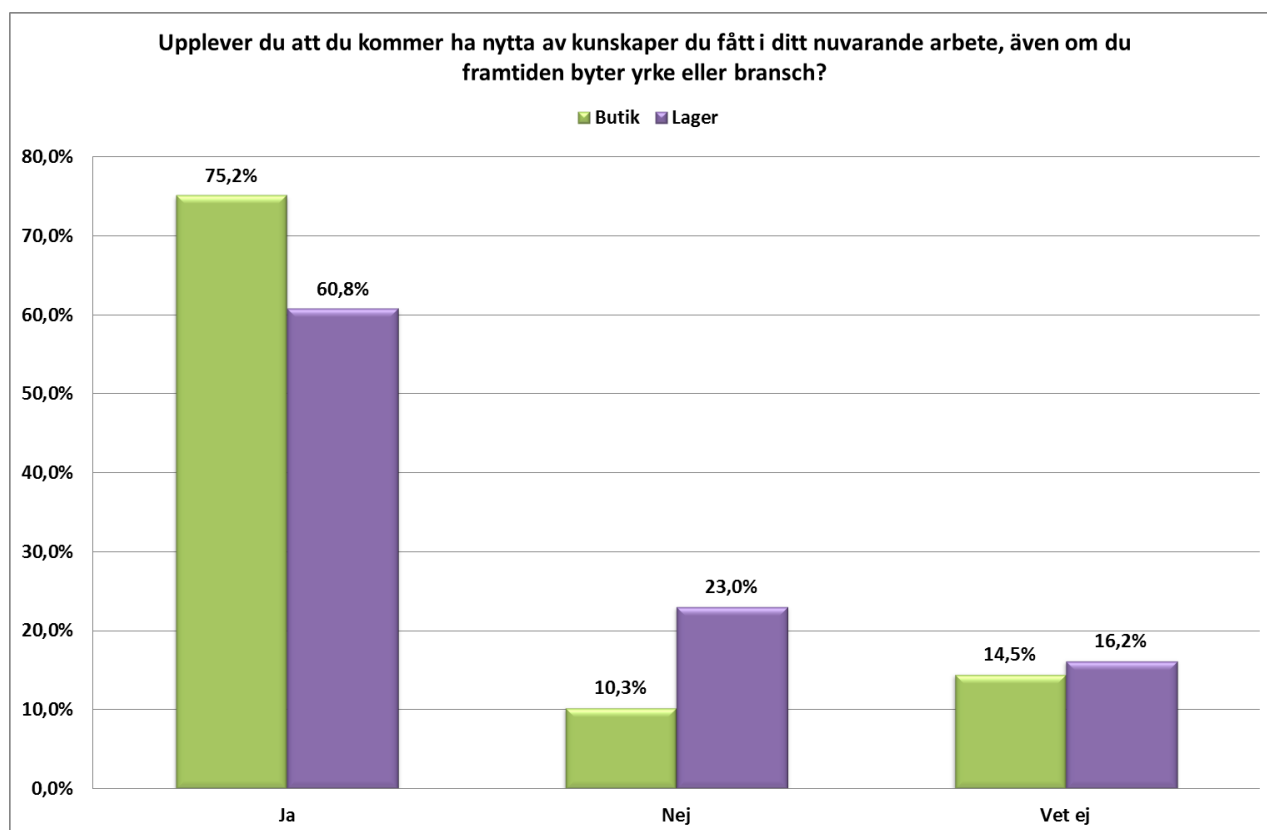
Figur 17. En jämförelse av arbetstidsmått mellan identiska individer 2009 och 2013. Källa: Partsgemensam lönestatistik 2009 och 2013 samt egna beräkningar.

Den bristande förflyttningen mellan deltid och heltid gör att tiden i deltidsarbete för många blir lång. Av deltidsarbetande medlemmar uppgav 39 procent att de jobbat deltid i 10 år eller mer. Endast 17 procent av kvinnorna uppgav att de arbetat deltid i mindre än fem år. (Boman & Berge, 2013)

3.3 Synen på framtiden

Handels medlemmar trivs i det stora hela väldigt bra med sitt arbete i handeln. I medlemsundersökningen från 2012 ställdes följande fråga till detaljhandelsanställda: "Hur ofta upplever du dina arbetsuppgifter som positiva?" Endast 4 procent svarade att de aldrig upplevde arbetsuppgifterna som positiva medan cirka 70 procent svarade att de alltid eller ofta gjorde det. I djupintervjuer berättade medlemmar att fördelarna med jobbet var möten med kunderna, variationen i arbetet, produktkännedom och en bra gemenskap bland kollegorna. Flera uttalade att de hade svårt att tänka sig att jobba med något annat. (Boman, Carlén, & Strömbäck, 2012)

Men om Handels medlemmar skulle behöva söka sig till något annat yrke och jobba i en annan bransch, upplever de då att de har nytta av de kunskaper de förvärvat i handeln? Ja, absolut. Hela 75 procent av detaljhandelsanställda säger sig ha nytta av kunskaperna och 60 procent av lageranställda. Endast 10 procent av detaljhandelsanställda tror sig inte ha nytta av kunskaperna om de byter yrke.

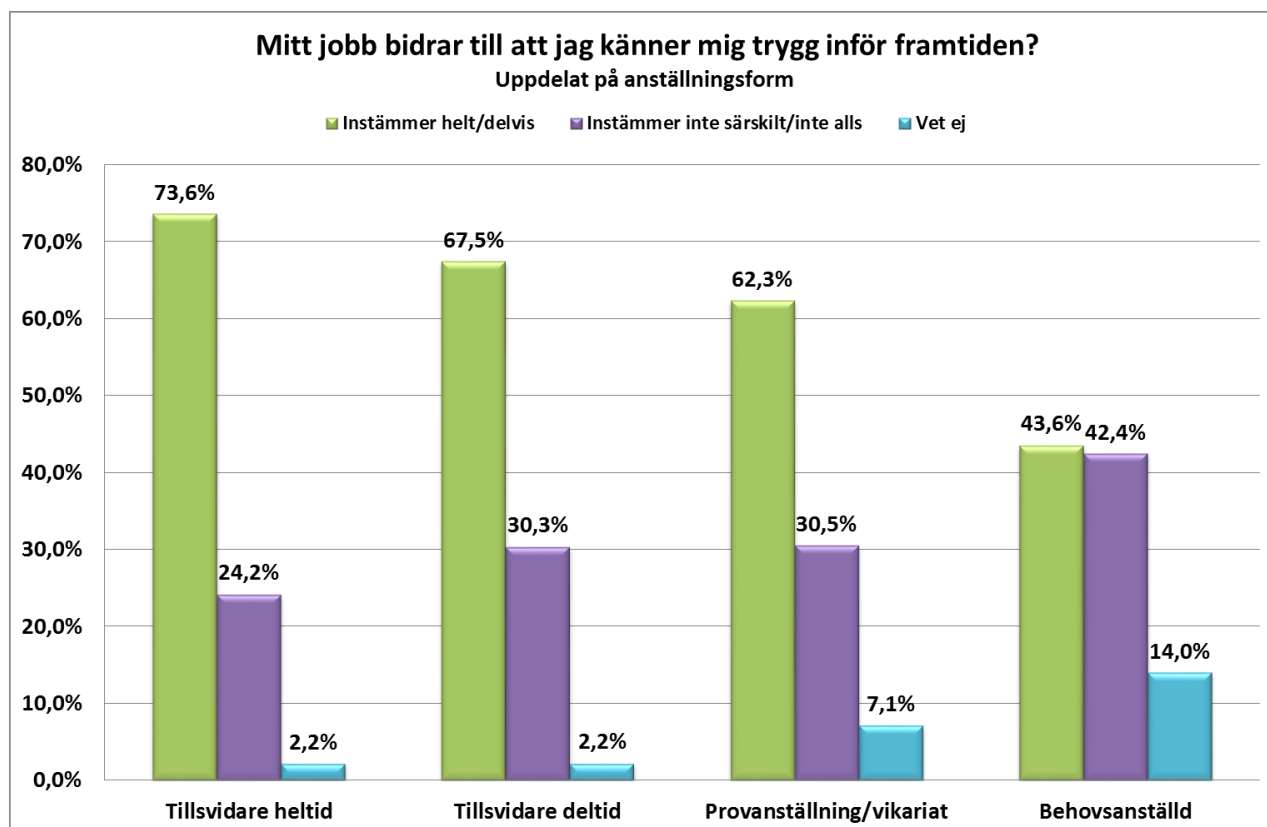


Figur 18. Nyttan av kunskaper i nuvarande arbete om man byter jobb. Källa: Novus/Handels medlemspanel.

Men relevanta yrkeskunskaper till trots, vad innebär det att arbeta i en bransch som så tydligt präglas av otrygga anställningar, hög utbytbart och där arbetsgivarnas flexibilitetssträvande alltid är närvarande? Hur påverkar det Handels medlemmars upplevelse av sin egen trygghet?

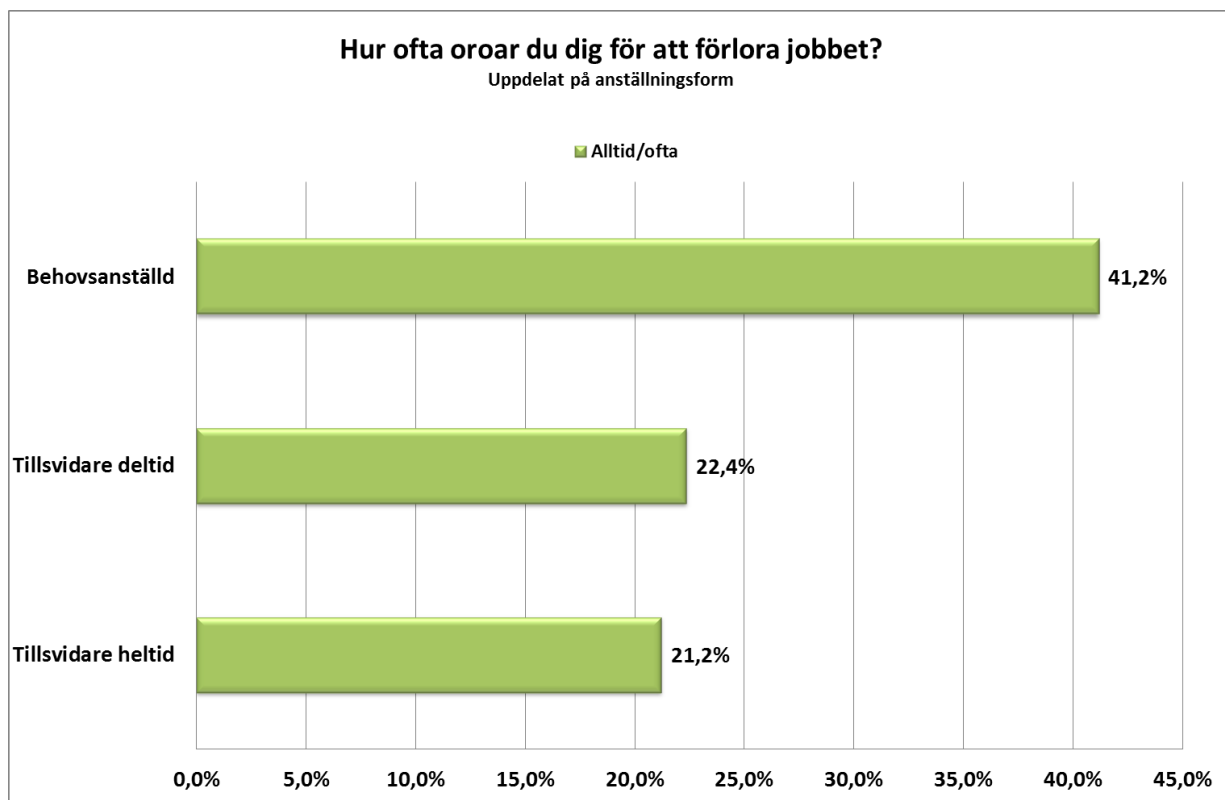
Ett arbete med stadigvarande inkomst ska bidra till att arbetstagarna känner sig trygga i sin livssituation. Bland Handels medlemmar som arbetar heltid svarar 73,6 procent att deras jobb

bidrar till detta. Bland deltidsanställda är andelen något lägre, men skillnaden finns framför allt i jämförelse med behovsanställda där endast 43,6 procent uppger att arbetet bidrar till detta. Nästan lika många säger istället att de inte alls tycker att jobbet bidrar till att de känner sig trygga inför framtiden. Även mellan heltidsanställda och deltidsanställda syns här en viss skillnad. Av de deltidsanställda är det 30 procent som inte instämmer med att jobbet bidrar med trygghetskänsla inför framtiden. (figur 19)

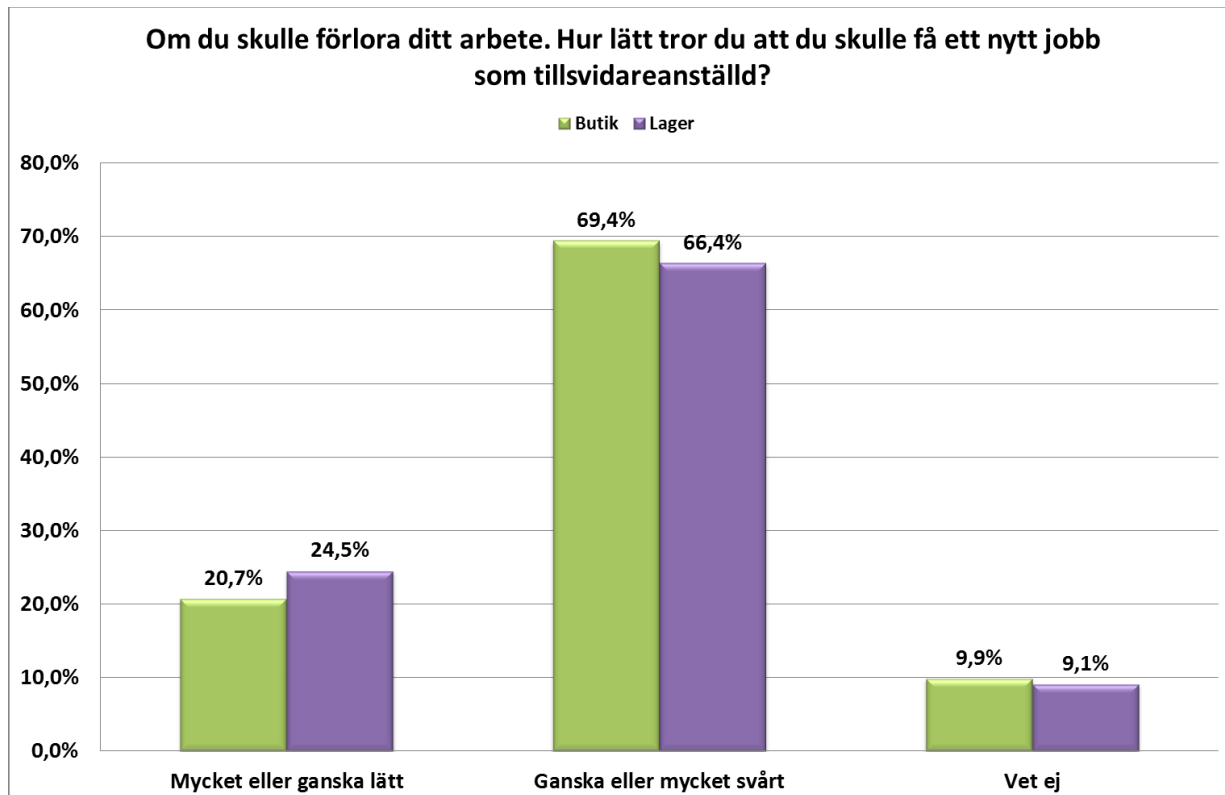


Figur 19. Om jobbet bidrar till att medlemmen känner sig trygg inför framtiden. Källa: Novus/Handels medlemspanel.

Om jobbet gör att man känner sig trygg eller inte hänger också samman med upplevd risk för arbetslöshet och vilka konsekvenser man tror att en eventuell arbetslöshet skulle ge. Bland Handels medlemmar som har en tillsvidareanställning uppger drygt 20 procent att de alltid eller ofta oroar sig för arbetslöshet. Bland behovsanställda är andelen som är oroliga för arbetslöshet det dubbla. Jämför vi med grad av kompetensutveckling i sitt jobb är det 19,3 procent av de som får mycket kompetensutveckling som ofta oroar sig för att förlora jobbet. Bland medlemmar som säger sig helt sakna kompetensutveckling i arbetet är det 34,6 procent som uppger att de ofta oroar sig för att förlora jobbet.



Figur 20. Andel av Handels medlemmar i butik och lager som alltid eller ofta oroar sig för att förlora jobbet. Uppdelat efter anställningsform. Källa: Novus/Handels medlemspanel.



Figur 21. Hur lätt tror medlemmen att de skulle få ett nytt jobb som tillsvidareanställd. Källa: Novus/Handels medlemspanel.

Frågorna ovan hänger förstås tätt samman med hur lätt individen tror att det skulle gå att få en ny tjänst hos någon arbetsgivare. I svaren bland Handels medlemmar är det tydligt att många känner av trycket på arbetsmarknaden där konkurrensen om jobben är stor och anställningskontrakten ofta tidsbegränsade. Oavsett anställningsform tror en kraftig majoritet att det skulle vara svårt eller till och med mycket svårt att få en tillsvidareanställning om de förlorar jobbet.

4. Avslutande diskussion

Handels medlemmar vill ha trygga jobb. De vill kunna planera sina liv, veta vilken inkomst de kommer att ha nästa månad, lära känna sina kollegor och utvecklas i arbetet. Istället tvingas de acceptera villkoren i handeln som är allt annat än trygga. När Handels medlemmar helst av allt vill ha tillsvidareanställningar erbjuder arbetsgivarna 30 procent tidsbegränsade anställningar. När en överväldigande majoritet av medlemmarna vill jobba heltid erbjuds över 60 procent att arbeta på ett deltidskontrakt. All otrygghet motiveras med att den gör arbetsmarknaden mer flexibel.

För att kunna anställa med den typ av numerär flexibilitet som används i detaljhandeln krävs en organisation med en kärnarbetskraft och en periferiarbetskraft. Några anställda utgör kärnarbetskraften som ser till att arbetet flyter på som det ska. Ofta bidrar denna kärna med att lära upp ny personal och ha en helhetssyn över verksamheten. Denna grupp kompletteras sedan med en mer perifer arbetskraft som utgör en flexibilitetsbuffert. Denna grupp är per definition mer utbytbar och får oftare enklare arbetsuppgifter, för att minimera tiden i upplärning.

Konsekvensen blir att dessa individer inte bara får en osäker ekonomisk tillvaro med svårigheter att planera sin framtid. De förses också med arbetsuppgifter som kräver mindre och som gör att de står sig svagare i konkurrensen när de ska söka sig vidare till nya arbeten. Detta riskerar att förlänga tiden i otrygghet och bidra till att det skapas ett A- och ett B-lag på arbetsmarknaden.

Handels medlemmar känner i hög grad av otryggheten på arbetsmarknaden som helhet och i deras bransch specifikt. Trots att en stor majoritet upplever att de kommer att ha nytta av sina kunskaper förvärvade i branschen, även om de söker sig till andra branscher, känner många en osäkerhet inför framtiden. De tror att det skulle vara svårt att få ett nytt jobb som tillsvidareanställd, och långt ifrån alla känner att jobbet bidrar med att de känner sig trygga inför framtiden. För behovsanställda är oron inför framtiden mest tydlig.

Det sägs att dessa otrygga anställningar och bemanningsföretag bidrar till att trösklarna sänks på arbetsmarknaden. Det heter att anställningsformerna hjälper unga att ta första klivet in på arbetsmarknaden. Och det sägs att när de väl har fått in en fot så kommer de att gå vidare till tryggare anställningsformer. Men vi kan inte lita på att det är på detta sätt det går till, varken nu eller i framtiden.

Inom handeln arbetade 88 procent av kvinnorna kvar med en deltidstjänst efter fem år, och av Handels medlemmar i detaljhandeln som har en tidsbegränsad anställning idag har 34 procent haft det i över 4 år av sitt yrkesliv.

Fortfarande är det vanligare med tidsbegränsade anställningar i unga år, men andra studier har visat att detta är långt ifrån en ungdomsfråga. Så länge flexibilitetsstrategin är konstant numerär och möjligheten att bemanna på detta sätt oändlig, finns det en uppenbar risk att många kommer

fastna långvarigt i dessa former av anställningar med få möjligheter att ta sig vidare. Det kan inte betecknas som flexibelt. Det kan bara betecknas som otryggt.

Referenser

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-pereferiperspektiv*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Boman, J., & Berge, A. (oktober 2013). Hit, men inte längre? En rapport om deltider, välfärdspolitik och målet om en jämlik arbetsmarknad.
- Boman, J., Carlén, S., & Strömbäck, A. (november 2012). Utarbetad eller utbytbar? Hur otrygga jobb påverkar arbetsmiljön i detaljhandeln.
- Kantelius, H. (2010). Den outhärliga periferin - långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, ss. 27-43.
- Konjunkturinstitutet. (2012). *Bemanningsbranschen- en liten bransch på frammarsch*. Stockholm: Konjunkturinstitutet.
- Linander, J. (2009-08-28). *Linander tycker*. Hämtat från <http://johanlinander.se/2009/08/28/lasmaste-forandras-for-de-ungas-skull/> 2014-03-31
- LO. (2012). Sökes: Kompetent, flexibel och billig arbetskraft. – hur arbetsgivarnas krav ökar polariseringen på arbetsmarknaden.
- LO. (2013). Saknas: En arbetslinje för omställning.
- SVD opinion. (2014-03-26). *SVD opinion*. Hämtat från http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/gor-det-lattare-att-jobba-hemifran_3402814.svd
- Svenskt Näringsliv. (2014). *Rekryteringsenkäten 2014*.
- Wall, A. (2013). *Visstid på livstid?* Stockholm: Kommunal.
- Wallin, G., & Florén, A.-K. (2013). *Handbok i arbetsplatslärande*.
- Wikman, A. (2002). Temporära kontrakt och inläsningseffekter.
- Wolvén, L.-E. (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*. Studentlitteratur.

Statistiska källor:

SCB, arbetskraftsundersökningar 2001–2013, kvartal 1.
Handels medlemspanel, undersökningar genomförda juni 2012, oktober 2013 och februari till mars 2014.

[illegible]

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, arbetsmiljön, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar 8-18 på 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbund