

Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige

Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson

Sedan drygt 20 år är det möjligt för arbetsgivare att hyra in personal från bemanningsföretag. Även om branschen fortfarande diskuteras och ifrågasätts, främst från fackligt håll, är användningen av inhyrd personal inget uppseendeväckande. Notiser i dagspressen om arbetsgivare som beslutat hyra in, eller beslutat att avsluta inhyrningen, är inte sensationella företeelser. I vilken utsträckning arbetsgivare använder inhyrd personal finns det dock begränsad kunskap om.

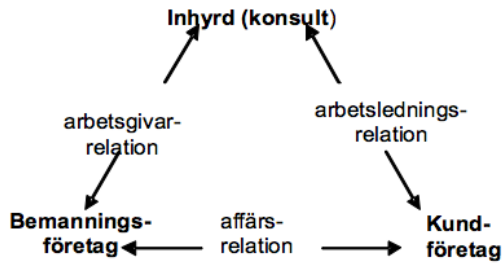
Bemanningsföretag kan ses som en intermediär på arbetsmarknaden (Bergström & Storrie 2003) som förändrar anställningsrelationerna från den traditionella direkta relationen mellan den som utför arbetet på arbetsplatsen och arbetsgivaren på samma arbetsplats till ett triangulärt förhållande, se *figur 1*. Den som arbetar som inhyrd har sin anställning på bemanningsföretaget, vilket därmed har arbetsgivaransvaret, men utför arbete på olika kundföretag eller kundorganisationer. Mellan den inhyrde och kundföretaget råder en arbetsledningsrelation. Den inhyrde har därmed två organisationer att förhålla sig till. Det finns också en tredje relation; mellan bemanningsföretaget och kundföretaget råder en affärsrelation där bemanningsföretaget förser kundföretaget med den personal och kompetens det efterfrågar.

FÖRFATTARE

Kristina Håkansson, professor, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
kristina.hakansson@socav.gu.se

Tommy Isidorsson, docent, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet
tommy.isidorsson@socav.gu.se

Studien är finansierad av Forte, dnr 2011-0386



Figur 1. Det triangulära förhållandet.

Utgångspunkten i denna artikel är en riktning av affärsrelationen, närmare bestämt kundföretagens anlitan­de av bemanningsföretag. Det är kundföretagens användning och deras motiv som är i fokus. En studie byggd på data från 2002 visade att 12 procent av alla arbets­stäl­len med minst 10 anställda anlitate bemanningsföretag någon gång under en 12-månadersperiod. Det vanligaste motivet till inhyrning var att ersätta frånvarande personal (Håkansson & Isidorsson 2007). Hur ser det ut idag? Vilka arbetsplatser är det som hyr in och varför används denna bemanningsstrategi?

Bemanningsföretagens strategier och motiv för uthyrning faller utanför denna studie. Det är dock viktigt att ha det triangulära förhållandet i åtanke då användningen av inhyrd personal innebär en förändring av de traditionella anställningsförhållandena där den anställde har arbetsgivarrelation och arbetsledningsrelation med en och samma organisation.

Nedan tecknas en bakgrund med en beskrivning av utvecklingen och regleringen av bemanningsbranschen. Därefter redovisas tidigare forskning och studiens teoretiska utgångspunkter varefter studiedesign, syfte och frågeställningar presenteras. Därpå följer metod, resultat, diskussion och slutsatser.

UTVECKLINGEN AV BEMANNINGSBRANSCHEN

Antalet anställda i bemanningsbranschen ökade snabbt under 1990-talet, från några tusen 1994 till 42 000 år 2000 (se *diagram 1*). Sedan 2000 karakteriseras bemanningsbranschen av såväl nedgångar som uppgångar. Bemanningsbranschens känslighet för konjunktursvängningar blev särskilt tydlig efter krisen 2008. En kraftig minskning av antalet anställda i branschen 2009 följdes av en 30-procentig uppgång under 2010 (SCB 2012). Enligt branschorganisationens uppgifter har antalet anställda i branschen fördubblats från 37 000 år 2002 till 62 000 anställda tio år senare. År 2014 var antalet anställda 65 000 (Bemanningsföretagen 2006, 2014, 2015). Detta motsvarar ungefär 1,5 procent av alla anställda på arbetsmarknaden (SCB 2014). De inhyrda utgör alltså en mycket liten grupp på arbetsmarknaden, men det är viktigt att beakta att också arbetsorganisationen på de inhyran-

de arbetsplatserna påverkas (Håkansson & Isidorsson 2012). Det innebär att långt fler än de inhyrda själva berörs av fenomenet inhyrning. Coe och Ward (2014) menar också att även om andelen anställda inom bemanningsbranschen är låg ska man inte underskatta dess betydelse för förändrade anställningsrelationer.

Bemanningsbranschen i Sverige var inledningsvis koncentrerad till storstäderna men har efterhand etablerats över stora delar av landet (Andersson & Wadensjö 2010). En annan breddning rör branschens olika uthyrningsområden, från en dominans av administrativa yrken under 1990-talets början till ett stort spektrum av yrken. Det snabbast växande yrkesområdet är lager och industri som ökat från 24 procent av branschens omsättning 2005 till 44 procent 2014 (Bemanningsföretagen 2014).

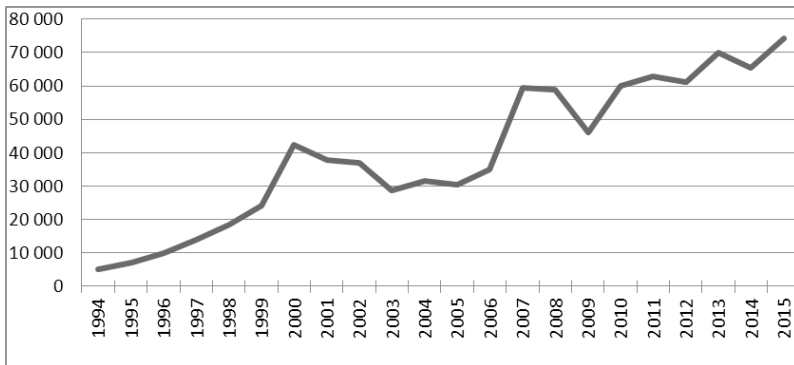


Diagram 1. Utvecklingen av antalet anställda i bemanningsbranschen.

Källa: Bemanningsföretagen 2006, 2009, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016.

Vi vet alltså att antalet anställda i bemanningsbranschen har ökat. Detta är inte unikt för Sverige. Andersson Joonas och Wadensjö (2010, s 5–6) visar att andelen anställda ökade i samtliga av de 14 länder de undersökte under perioden 1997–2007. Däremot vet vi inte hur användningen ser ut, vilka arbetsplatser som hyr in och varför de väljer att hyra in personal.

REGLERINGEN AV INHYRNING I SVERIGE

Sedan 1993 är det möjligt att bedriva personaluthyrning i vinstsyfte (SFS 1993:440, Berg 2008). Enligt den svenska lagstiftningen krävs det inga tillstånd för att starta ett bemanningsföretag. I jämförelse med andra europeiska länder kännetecknas branschen i Sverige av liberal reglering (OECD 2013). Det finns inte heller några restriktioner vad gäller kundföretagens motiv till att hyra in personal eller uthyrningens omfattning. Arbete i bemanningsbranschen regleras genom kollektivavtal på samma sätt som andra branscher och Lagen om anställningsskydd (LAS, SFS 1982:80) gäller för anställda på samma sätt som för alla

anställda. Branschen är helt enkelt institutionaliserad på den svenska arbetsmarknaden (Bergström m fl 2007, Håkansson & Isidorsson 2004). LAS föreskriver att den normala anställningsformen är tillsvidare, det vill säga fast anställning. Det betyder att en person kan ha en fast anställning i ett bemanningsföretag vilket i ett internationellt perspektiv inte är självklart. Även om det är möjligt med fasta anställningar i andra länder kan det vara förenat med uppfyllandet av vissa villkor, vilket gör att andelen med fasta jobb ändå är ganska liten (till exempel Nederländerna). I Sverige har ungefär två tredjedelar av alla anställda i bemanningsbranschen fast anställning (OECD 2013).

Lagen om privat uthyrning i vinstsyfte klargör att fler aktörer än arbetsförmedlingen får förmedla arbeten. Därefter har ytterligare en lag tillkommit som säkrar de anställdas anställningsvillkor; bland annat säger lagen att arbetstagare ska ha samma villkor som om hon eller han varit anställd direkt i kundföretaget (SFS 2012:854, § 6). Denna del av lagen kan dock ersättas av kollektivavtal (SFS 2012:854, § 3). Enligt Bemanningsavtalet (2016) mellan Bemanningsföretagen och LO:s 14 förbund ska den uthyrde ha en timlön som motsvarar den genomsnittliga timlönen vid kundföretaget (Genomsnittligt förtjänstläge, GFL). För tjänstemän gäller individuell lönesättning enligt kollektivavtalet mellan Bemanningsföretagen och Unionen/Akademikerförbundet. Kollektivavtalen ger också anställda rätt till lön även under perioder då de inte är uthyrda, så kallad garantilön.

När det gäller bemanningsföretagens verksamhet har det tillkommit en lag 2012 som rör de anställdas arbetsvillkor. Fortsatt är dock den svenska bemanningsbranschen som sådan svagt reglerad; kundföretag har rätt att använda inhyrd personal utan restriktioner i omfattning eller motiv. Det har med andra ord inte skett några förändringar i lagstiftningen kring användningen av inhyrd personal sedan införandet 1993. Förklaringar till eventuella förändringar i utbredning och motiv under det senaste decenniet måste därför sökas utanför lagstiftningen.

Även om förutsättningarna för att använda inhyrd personal inte har förändrats kan andra lagändringar ha betydelse. Sverige har i ett europeiskt perspektiv en hög andel tidsbegränsat anställda och hamnar på åttonde plats av EU:s 28 länder 2015 (Eurostat 2016). Andelen anställda på tidsbegränsade kontrakt ökade starkt på 1990-talet från cirka 10 procent i början av decenniet till cirka 16 procent 1999. Därefter har nivån varierat mellan 15 och 17 procent (SCB:s databaser). Under 2000-talet har det skett en liberalisering av regleringen av tidsbegränsade anställningar i flera steg vilket inneburit att det blivit enklare för arbetsgivare att anställa på tidsbegränsade kontrakt. En analys av OECD:s index över anställningsskyddets stränghet (EPL-index) visar att förändringarna i lagstiftningen 2007 innebar att EPL-indexet föll från 1,44 till 0,81 med endast ett fåtal EU-länder med mer liberal reglering (OECD 2016). Regelförändringen 2007 innebär att

arbetsgivaren kan ha obegränsat antal anställda på tidsbegränsade kontrakt utan särskilda skäl (allmän tidsbegränsanställning, ALVA). Vidare har den som varit anställd i en allmän visstidsanställning eller en vikariatsanställning sammanlagt minst två år under en femårsperiod rätt att övergå till en tillsvidareanställning (SFS 1982:80, § 5; SFS 2007:390; SFS 2007:391; SFS 2016:248). Hur förändringen i LAS påverkat användningen av inhyrda finns det dock ingen forskning om.

Det är viktigt att påminna om att inhyrda har samma möjligheter till tillsvidareanställning som andra anställda. Lagändringarna för tidsbegränsade anställningar ska i stället ses från arbetsgivarens perspektiv. Med mer liberala regler för tidsbegränsat anställda kan denna anställningsform vara ett alternativ till inhyrning för arbetsgivaren vid behov av ytterligare personal.

TIDIGARE FORSKNING

Tidigare forskning söker förklaringar till inhyrning utifrån olika teoretiska perspektiv. Utifrån ett institutionellt perspektiv har inhyrningen främst förklarats utifrån den regulativa basen (Scott 2014) där branschens integrering i den svenska arbetsmarknadsmodellen legitimerat användningen av inhyrd personal (Bergström m fl 2007). Coe m fl (2009) menar att utvecklingen av den svenska bemanningsbranschen måste ses i ljuset av den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer och arbetsrättslagstiftningen. I Sverige regleras anställningar i bemanningsbranschen genom kollektivavtal på samma sätt som andra branscher, det vill säga branschen styrs av det regelverk som gäller på arbetsmarknaden. Det starka anställningsskyddet för tillsvidareanställda ses av dem som en viktig förklaring till branschens expansion i Sverige. Coe m fl (2009) uttrycker det som att branschen fungerar som *managed flexibility*. Tidigare studier visar också att användningen av inhyrda kan ses som en institutionalisering av en ny bemanningsstrategi (Håkansson & Isidorsson 2004, 2011). Inhyrningen relaterar då till den normativa basen i institutionell teori (Scott 2014) och visar på nya rutiner och praktiker för personalplanering och bemanning. Branschen själv har varit en viktig aktör i denna process (Coe & Ward 2014, Helfen 2015).

Hall och Soskice (2001) argumenterar i sin bok *Varieties of capitalism* för två idealtyper av kapitalism, *liberal market economy* (LME) och *coordinated market economy* (CME) vilka följer olika institutionella ramar. Karakteristiskt för LME är en rörlig och instabil arbetsmarknad vilken styrs av marknaden. Ett annat karaktärsdrag är att de anställda i högre utsträckning har generella kunskaper vilket gör att de lätt kan byta arbetsgivare. Storbritannien anges som ett typexempel på en LME. CME å andra sidan karakteriseras av långvariga anställningsrelationer och samordning mellan aktörer snarare än marknadslösningar och exemplifieras av bland andra Sverige.

Inhyrning är en rörlig arbetskraft och passar som sådan väl in i beskrivningen av LME, det vill säga en utbredd inhyrning kan ses som en indikator på LME. En jämförelse av användningen av inhyrd personal i Sverige och Storbritannien visade också att inhyrning var betydligt vanligare i Storbritannien (Håkansson & Isidorsson 2007). Hall och Soskices teori har testats empiriskt av Schneider och Paunescu (2012). I en longitudinell studie undersöker de 26 OECD-länder vid fem tillfällen mellan 1990 och 2005 och kommer fram till att länder förutom LME och CME klustrar sig kring ytterligare tre nya typer av kapitalism – LME-liknande ekonomier, statsdominerade ekonomier och hybridekonomier. Det intressanta i detta sammanhang är att Schneider och Paunescu finner att Sverige har rört sig från en typisk CME-ekonomi till en LME-liknande ekonomi. Det skulle kunna innebära mer kortsiktiga anställningsrelationer och ett närmande mot de nivåer av inhyrning som vi sett i Storbritannien (Håkansson & Isidorsson 2007). Om det förhåller sig så kan vi förvänta oss en ökning av arbetsplatser som använder inhyrda.

Motiven till att hyra in kan också förstås utifrån arbetsgivarnas behov, vilket innebär en efterfrågestyrd förklaring till ökningen av inhyrd arbetskraft. Användningen av inhyrd personal tolkas ofta i den allmänna debatten som ett tecken på företagets ökade behov av flexibilitet. I perioder då företaget har hög efterfrågan anlitar man mer personal, men i stället för att anställa hyr man in personal från ett bemanningsföretag. När efterfrågan avtar är det lätt att minska personalstyrkan genom att säga upp kontraktet med bemanningsföretaget. Tidigare studier av arbetsplatsernas användning av hyresarbetskraft visar dock att inhyrningen långt ifrån alltid svarar mot arbetsgivarens behov av flexibilitet (Håkansson & Isidorsson 2004, 2007; Nesheim 2003, s 328; Isaksson m fl 2010). I en enkätstudie 2002 av arbetsplatser med minst tio anställda framkom dock att det vanligaste motivet för att använda inhyrd personal var att täcka upp för frånvarande personal (Håkansson & Isidorsson 2004, 2007). De inhyrda utgör då ingen extra personal vid arbetstoppar, i stället används de för att nå upp till den ordinarie bemanningsramen. Företag och organisationer eftersträvar inte bara flexibilitet, lika önskvärt är stabilitet (Furåker m fl 2007). När arbetsgivare använder inhyrda för att ersätta frånvarande personal kan det ses som ett uttryck för ett behov av stabilitet i bemanningen snarare än flexibilitet (Håkansson & Isidorsson 2007).

Ett fåtal studier har uppmärksammat att arbetsgivare använder inhyrda på ett nytt, strategiskt sätt (Holst m fl 2010, Purcell 2010, Håkansson m fl 2013). Den strategiska användningen innebär att arbetsgivare hyr in personal på mer kontinuerlig basis. Inhyrning är då en del av företagets bemanningsstrategi och fungerar som en buffert vid en eventuell minskning av personalbehovet. Genom att använda inhyrda kan kundföretaget undvika kostnader för uppsägningar av egen personal (Holst m fl 2010). För de inhyrda innebär det att de utför i stort

sett samma arbetsuppgifter som kundföretagets personal, skillnaden är att deras kontrakt kan bli uppsagt med kort varsel.

Ett annat sätt att uttrycka det är att kundföretaget köper arbetsgivaransvaret av bemanningsföretaget (Fudge & Strauss 2014). Kostnader för rekrytering, uppsägningar, kompetensutveckling och rehabilitering belastar arbetsgivaren, det vill säga bemanningsföretaget. På en strukturell nivå blir effekten att en grupp på arbetsmarknaden, de inhyrda, får svagare inkomst- och karriärmöjligheter (Giesecke 2009, s 642).

Purcell (2010) menar att den strategiska användningen är särskilt påtaglig i fordonsindustrin och att den ekonomiska krisen 2008–2009 tydliggjorde bemanningsanställdas roll som buffert mot uppsägningskostnader. Baumann m fl (2008) menar dock att i de fall hyresarbetskraften är tillsvidareanställda förflyttas kostnaderna för uppsägningar till bemanningsföretagen, en kostnad som bemanningsföretagen väger in i uthyrningskostnaden. För kundföretagen innebär det att inhyrning blir ett alltför dyrt alternativ för att vara hållbart i ett längre perspektiv. Utifrån en nationalekonomisk analys menar därför Baumann m fl att man inte kan förvänta sig någon större ökning av den strategiska användningen.

I denna studie utgår vi från att arbetsgivares behov och strategier för att bemanna med inhyrd personal kan förstås utifrån ett institutionellt perspektiv.

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Artikelns övergripande syfte är att beskriva och förklara utvecklingen av inhyrning på den svenska arbetsmarknaden. Analysen görs i ett komparativt perspektiv med en jämförelse av förhållandena 2002 och 2012. Utgångspunkten i vår studie är bruket av hyresarbetskraft på arbetsplatsnivå. Det är arbetsplatsen som hyr in personal som är analysenhet, ofta kallad kundföretaget eller kundorganisationen. Syftet kan brytas ned till följande frågeställningar:

1. Hur utbredd är inhyrningen i olika branscher och hur har utbredningen förändrats?
2. Vilka är de viktigaste motiven till att arbetsgivare anlitar uthyrningsföretag och hur har motiven förändrats?
3. Hur kan förändringar som skett när det gäller utbredning och motiv till inhyrning förklaras?

DESIGN OCH METOD

Forskningsfrågorna förutsätter en kvantitativ ansats. För att få jämförbara data över svenska arbetsplatsers användning av hyresarbetskraft 2002 och 2012 har vi använt samma enkätinstrument vid båda tillfällena benämnt Bemanningenkäten. Vid båda tillfällena samdistribuerades vår Bemanningenkät med SCB:s utskick

av *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik (KS)* och *Konjunkturstatistik över vakanser (KV)*. Det föreligger uppgiftsskyldighet för arbetsgivarna att besvara såväl KS som KV, det gäller dock inte vår Bemanningenkät. Kring KS enkäter finns sedan många år en fungerande organisation på såväl SCB som de olika arbetsställena. Särskilt värdefullt är att det på varje arbetsställe finns en speciell kontaktperson. En fördel med denna samordning är också att den ger tillgång till relevant aktuell information om anställda och anställningsformer med mera vid de arbetsställen som deltar i studien. KS når idag ut till cirka 20 000 arbetsställen i alla storleksklasser och inom alla branscher. Databasinsamlingen 2012 skedde via webb och pågick under december 2012 till januari 2013.

Urvalet 2012 bestod av 5 708 arbetsställen i privat sektor och 520 i offentlig sektor, svarsfrekvensen är 63 procent respektive 78 procent. För att räknas som svarande måste arbetsplatsen ha svarat både i undersökningen om inhyrd personal och i KS-undersökningen avseende oktober månad. En bortfallsanalys visar att svarsfrekvensen är något lägre bland arbetsställen i den största storleksklassen i privat sektor, 61,3 procent. Inom offentlig sektor är svarsfrekvensen lägst bland arbetsställen i den minsta storleksklassen, 63,6 procent. Vidare skiljer sig svarsfrekvensen mellan olika branscher. Arbetsställen inom el/gas/värme, handel samt informations- och kommunikationsverksamhet har lägre svarsfrekvens än andra branscher. För att kompensera detta bortfall har SCB gjort en viktberäkning.

År 2002 skickades enkäten per post till 6 500 arbetsställen, varav 812 inom offentlig sektor. Svarsfrekvensen var 55,6 procent för offentlig sektor och 59,6 för privat sektor. I undersökningen 2002 ingick arbetsplatser med minst en anställd medan den minsta storleksklassen i 2012 års studie är 10 anställda. I denna studie har vi enbart inkluderat arbetsställen med minst 10 anställda. Konjunkturstatistik över vakanser (KV) reviderade undersökningsdesignen för offentlig sektor 2006 då undersökningsobjektet ändrades från arbetsställen till juridiska enheter. Därmed blev undersökningsobjekten betydligt större enheter (SCB 2014). Det innebär att vi i redovisningen av förändringen i användningen av inhyrd personal inom offentlig sektor också måste kontrollera för arbetsplatsens storlek för att jämförelsen ska bli tillförlitlig.

Enkäten har frågor om huruvida arbetsplatsen använt hyresarbetskraft under ettårsperioden före mättillfället respektive under mät månaden för enkäten. Enkäten innefattar även frågor om hur omfattande inhyrningen var på arbetsplatsen samt motiven till inhyrningen. Vidare ställs frågor om förändrad användning under de senaste tre åren. Till vår enkätundersökning kopplades variabler från kortperiodiska sysselsättningsstatistiken såsom arbetsställets storleksklass, antalet tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda män och kvinnor, bransch och sektorstillhörighet samt geografiskt läge. Enkäten distribuerades, samlades in och kodades av SCB.

Vi redogör först för utbredningen av inhyrning. I denna analys är den beroende variabeln om arbetsstället använt inhyrd personal under 12-månadersperioden 1/11 2011 till 31/10 2012. Svartalternativen är ja eller nej. I enkäten fanns också en fråga om antalet inhyrda. Bortfallet på denna fråga är dock så stort att vi inte bedömer en analys av detta som tillförlitlig. Antalet inhyrda på en arbetsplats kan variera över tid; det intressanta för denna studie är om man över huvud taget använder inhyrda eller ej.

När det gäller motiv till inhyrning ingår enbart de arbetsställen som uppgett att de använt inhyrd personal i analysen. Beroendevariabler i dessa analyser är de fyra olika motiven till inhyrning: stabilitet, flexibilitet, buffert och rekryteringssvårigheter. Dessa motiv är uppbyggda av totalt tio olika frågor med svartalternativen ja eller nej. *Stabilitet* innebär att de inhyrda används för att uppnå stabilitet i bemanningen och arbetsstället använder inhyrda för att täcka upp till den bemanningsram som man har bestämt. Stabilitetsmotivet omfattar tre frågor i enkäten: ersätta frånvarande personal, tillfällig bemanning av lediga obesatta jobb, samt som en form av provanställning. Motivet *flexibilitet* speglar ett behov av extra personal som inte ryms inom den ordinarie bemanningen, det vill säga flexibiliteten används ”uppåt” för att öka antalet personal. Flexibilitetsmotivet är en sammanslagning av två frågor i enkäten: extra kapacitet under en begränsad period samt behov av specialistkunskap. Det tredje motivet, *buffert*, kan ses som en form av flexibilitet, men denna flexibilitet fungerar ”nedåt”. Detta motiv speglar en osäkerhet i hur stor bemanning arbetsplatsen behöver på längre sikt och personalstyrkan kan vid behov snabbt minskas tack vare bufferten av inhyrda. Buffertmotivet innebär att arbetsstället använder inhyrda för att undvika uppsägningar av egen personal och de kostnader de medför. Detta motiv omfattar fyra frågor i enkäten: långsiktig buffert för att kunna minska personalstyrkan vid minskad efterfrågan av produkter och tjänster, framtida personalbehov osäkert, anställningsstopp samt för att undvika LAS vid en eventuell neddragning. Det fjärde motivet, *rekryteringssvårigheter*, innebär att arbetsplatsen har svårigheter med att besätta en tjänst.

Oberoende variabler är arbetsställets storlek, bransch, användning av tidsbegränsat anställda samt län. Då de beroende variablerna alla är dikotoma har vi använt logistisk regression i de multivariata analyserna. En logistisk regression innebär att man beräknar oddskvoter för ett utfall. Oddskvoten beräknas alltid i relation till en referenskategori. Ett exempel från *tabell 2* kan illustrera: oddskvoten för att arbetsställen med 100 eller fler anställda använder inhyrda för att uppnå stabilitet är 12,6. Referenskategorin är arbetsställen med 10–19 anställda. Resultaten ska tolkas som att sannolikheten är 12 gånger högre att arbetsställen med 100 eller fler anställda använder inhyrda, jämfört med arbetsställen med 10–19 anställda.

RESULTAT

Utbredning

I detta avsnitt kommer vi att närmare studera inhyrningens utbredning, det vill säga hur stor andel av alla arbetsställen som någon gång under mätåret använt inhyrd personal. I analysen av vilka arbetsställen som använder inhyrda prövar vi betydelsen av arbetsställets storlek, bransch, län och andel tidsbegränsat anställda.

År 2002 användes inhyrd arbetskraft på 12 procent av alla arbetsställen med minst 10 anställda, motsvarande andel 2012 är 21 procent. Jämfört med 2002 har utbredningen därmed ökat med 75 procent. Användningen av inhyrd personal skiljer sig starkt mellan arbetsställen i olika storleksklasser. Det är mer vanligt att större arbetsställen använder inhyrda. Detta är inte särskilt överraskande då frågan enbart gäller om man använder inhyrda, inte omfattningen av densamma. Andelen arbetsställen som använder inhyrd personal har ökat i alla storleksklasser. Störst är ökningen i de två minsta storleksklasserna. På arbetsställen med 10–19 anställda är det nästan en tredubbel ökning, från 5 till 14 procent, se *diagram 2*.

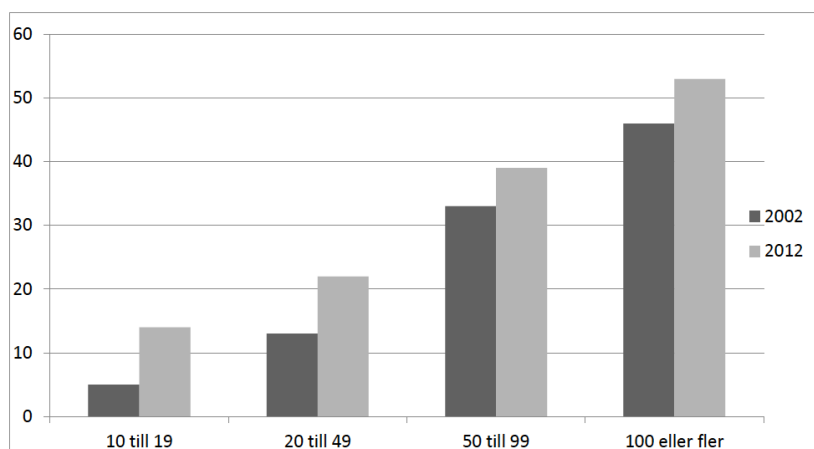


Diagram 2. Andel arbetsställen som använder inhyrd personal fördelat på arbetsställen i olika storleksklasser 2002 och 2012. Procent.

Tittar vi närmare på hur ökningen fördelar sig på olika branscher kan vi konstatera att de två branscher som hade störst andel arbetsplatser som använde inhyrda 2002 också har det 2012 – tillverkningsindustri och el/gas/vatten. Hotell och restaurang, vård och annan kommersiell service har oförändrad utbredning och får sägas vara branscher med relativt låg utbredning 2012. Även bygg, handel och utbildning ligger klart under genomsnittet. De branscher där andelen arbetsställen som använt inhyrd personal har ökat mest är transport, bygg och handel. I

dessa branscher har andelen arbetsplatser som använder inhyrd personal mer än fördubblats. Se *tabell 1*.

Tabell 1. Andel arbetsställen som använder inhyrd personal 2002 och 2012 uppdelat på bransch. Procent av arbetsställen med minst 10 anställda inom privat sektor.*

	2002	2012	Skillnad i procent
Tillverkning	18	35	+94
El/gas/vatten	21	41	+95
Bygg	7	15	+114
Handel	8	17	+112
Transport	13	29	+123
Hotell/restaurang	11	12	+9
Finans	11	22	+100
Annan affärsverksamhet	14	22	+57
Utbildning	11	14	+27
Vård och omsorg	13	12	-8
Annan kommersiell service	10	8	-20
Totalt	12	21	+75
N	10 250	12 197	

*Tabellen visar enbart privat sektor då jämförelser över tid för arbetsställen inom offentlig sektor måste kontrollera för arbetsställets storlek för att bli rättvisande.

Ser vi till hela arbetsmarknaden kan vi konstatera att inhyrning är betydligt mer vanligt förekommande inom offentlig sektor; detta förklaras främst av att offentlig sektor domineras av stora arbetsplatser. Det är därför viktigt att ta hänsyn till arbetsställets storlek i analysen av inhyrningens utbredning. Om vi enbart ser till användningen 2012 visar resultaten att inom den minsta storleksklassen, 10–19 anställda, används inhyrda på 14 procent av arbetsställena inom privat sektor men förekommer inte alls inom offentlig sektor. I den största storleksklassen används inhyrda i ungefär lika stor utsträckning på arbetsplatser inom privat och offentlig sektor. En uppdelning på både bransch och storleksklass (visas ej i tabell) visar att arbetsställen inom tillverkning samt el/gas/vatten i störst utsträckning använder inhyrda oavsett arbetsställets storlek. Som vi senare kommer att visa har dock arbetsställena inom dessa branscher helt olika motiv för användningen.

Så långt kan vi alltså konstatera att sektor, bransch och arbetsställets storlek har betydelse för inhyrningens utbredning. Tidigare forskning visade att det finns en ”tröskeleffekt” i inhyrning; arbetsgivare måste vara säkra på att det finns inhyrda att tillgå för att kunna förlita sig på en sådan bemanningsstrategi. År 2002 var det tydligt att Stockholmsregionen hade passerat denna tröskel. I den multivariata analysen prövar vi därför också betydelsen av kundföretagets geografiska hemvist. Inhyrning skulle kunna ses som ett alternativ till tidsbegränsat anställda och

därför prövar vi i analysen om arbetsplatser som hyr in också använder tidsbegränsat anställda.

Tabell 2. Oddsquoter för att arbetsstället använt inhyrd arbetskraft 2002 respektive 2012.

	2002	2012
Storleksklass		
10–19 (ref)	1	1
20–49	2,94***	1,74***
50–99	6,97***	3,50***
100–	12,6***	5,98***
Bransch		
Tillverkning (ref)	1	1
El/gas/vatten	1,12 n.s.	1,19*
Bygg	0,49***	0,37***
Handel	0,56***	0,45***
Transport/kommunikationer	0,82***	0,74***
Hotell/restaurang	0,73***	0,37***
Finans	0,67***	0,43***
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	0,70***	0,49***
Offentlig förvaltning	0,39***	0,49**
Utbildning	0,44***	0,33***
Vård	0,96 n.s.	0,30***
Annan kommersiell service	0,56***	0,22***
Andel tidsbegränsat anställda på arbetsstället		
0 procent (ref)	1	1
0,1–10 procent	1,10**	1,77***
10,1–20 procent	0,80***	1,30***
>20 procent	0,93*	0,73***
Län		
Stockholms län (ref)	1	1
Västra Götalands län	0,63***	0,78***
Malmö län	0,40***	0,66***
Övriga län	0,35***	0,43***
Konstant	0,16***	0,25***
Nagelkerke	0,163	0,183

Tabell 2 visar att arbetsplatsens storlek och bransch är viktiga förklaringar till användningen av inhyrd personal. Bland arbetsplatser med 100 eller fler anställda är oddsen eller sannolikheten för att använda inhyrda 6 gånger större än den minsta storleksklassen (10–19 anställda). Jämför vi med 2002 års data var oddsquoten 12. Även för arbetsplatser i andra storleksklasser är oddsen lägre 2012 jämfört med 2002. Det innebär att skillnaden i användning av inhyrd personal mellan de olika storleksklasserna minskar.

En logistisk regression visar enbart oddsen för inhyrning jämfört med en referenskategori. I *tabell 2* kan vi därför enbart se hur inhyrningen förändrats för olika branscher i förhållande till referenskategori (tillverkningsindustrin). Några skillnader mellan 2002 och 2012 måste kommenteras. Arbetsplatser inom hotell och restaurang samt vård har i förhållande till referenskategori tillverkningsindustri betydligt lägre odds för inhyrning 2012 jämfört med 2002, när andra förhållanden hålls under kontroll. Väl att märka är att andelen arbetsställen som använder inhyrd arbetskraft i referenskategori tillverkningsindustri fördubblats mellan 2002 och 2012, se *tabell 1*. Med undantag för offentlig förvaltning har skillnaden mot tillverkningsindustrin ökat. Det innebär att den bransch som hade högst odds för att använda inhyrd personal 2002, tillverkningsindustrin, kvarstår i toppen av de branscher med högst utbredning.

När vi kontrollerar för hur stor andel tidsbegränsat anställda det finns på arbetsplatsen är resultaten inte entydiga. Arbetsplatser som har mellan 0,1 och 20 procent tidsbegränsat anställda har högre odds för att hyra in personal. Det kan tolkas som att dessa arbetsplatser i större utsträckning använder såväl tidsbegränsat anställda som inhyrda för att uppnå numerär flexibilitet. Inhyrning och tidsbegränsat anställda förefaller därmed utgöra ett komplement till varandra. Mer svårförklarat är att de arbetsplatser med en stor andel tidsbegränsat anställda (mer än 20 procent) är mindre benägna att använda inhyrda. En möjlig förklaring kan vara att till exempel branschen hotell/restaurang, som enligt vår studie tillhör de branscher med minst andel arbetsplatser som använder inhyrd arbetskraft (se *tabell 1*) samtidigt är den bransch som utmärker sig med mycket hög användning av tidsbegränsat anställda (Larsson 2014). Dessa arbetsplatser verkar använda numerär flexibilitet främst genom tidsbegränsade anställningar. En jämförelse med 2002 visar att inhyrning då i större utsträckning utgjorde ett alternativ till tidsbegränsade anställningar – arbetsplatser som hade tidsbegränsat anställd personal använde i lägre utsträckning inhyrda.

Det är betydligt vanligare att arbetsplatser använder inhyrd arbetskraft i Stockholms län jämfört med övriga län. Jämfört med 2002 års data kan vi dock konstatera att skillnaderna minskat, Stockholm dominerar fortfarande men skillnaden till de övriga länen har minskat betydligt. Idag finns bemanningsföretag etablerade i stora delar av landet vilket möjliggör tillgång till hyresarbetskraft. Om arbetsgivaren kan räkna med att hyresarbetskraft finns att tillgå, ökar benägenheten att organisera verksamheten efter det.

Motiv till inhyrning

I detta avsnitt redogör vi för varför kundföretagen använder inhyrd personal. I enkäten listades tio olika orsaker till varför arbetsplatsen använde inhyrda. Vi har

grupperat dessa i fyra olika motiv: stabilitet, flexibilitet, buffert och rekryteringsvårigheter.

I den allmänna debatten framställs ofta inhyrning som en flexibilitetsstrategi för att täcka ett behov av extra personal. Vår studie bekräftar den bilden; det vanligaste motivet för att använda inhyrda är flexibilitet. Två tredjedelar av alla arbetsplatser använder inhyrda för att uppnå flexibilitet i bemanningen. Det näst vanligaste motivet är stabilitet som uppges av 58 procent av alla arbetsplatser som använder inhyrda. Förhållandet var omvänt vid studien tio år tidigare. Flexibilitetsmotivet har alltså ökat kraftigt under tioårsperioden, samtidigt som stabilitetsmotivet relativt sett minskat. Det är dock viktigt att notera att inhyrningen totalt sett har ökat. I absoluta tal är det således fler arbetsplatser som hyr in för att uppnå stabilitet i bemanningen 2012 jämfört med 2002. Ett annat intressant resultat är att de båda motiven buffert och rekryteringsvårigheter har ökat markant, dock från en lägre nivå. Buffert anges av 19 procent av de arbetsplatser som använde inhyrd arbetskraft, vilket är en ökning med 70 procent jämfört med de motiv inhyrande företag angav 2002. Rekryteringsvårigheter uppges av var tionde arbetsplats vilket är en kraftig ökning jämfört med förhållandena 2002, se *diagram 3*.

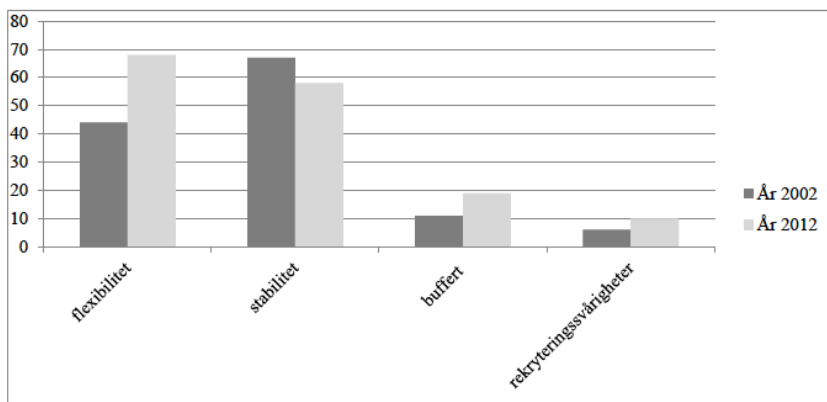


Diagram 3. Motiv till inhyrning 2002 och 2012. Diagrammet visar enbart de arbetsplatser som använt inhyrd personal 2002 och 2012. Varje arbetsställe kan uppges flera alternativ. Procent.

Motiven till att hyra in skiljer sig beroende på bransch och sektor. Stabilitetsmotivet är vanligast bland arbetsställen inom offentlig sektor, särskilt inom utbildning och vård. Flexibilitetsmotivet är däremot vanligast inom privat sektor, här utmärker sig arbetsställen inom bygg, hotell och restaurang samt annan kommersiell service. Även buffertmotivet uppges främst av arbetsställen inom privat sektor, särskilt tillverkningsindustrin. Rekryteringsvårigheter, slutligen, är vanligare inom offentlig sektor, och används främst av arbetsställen inom utbildning. Se *diagram 4*.

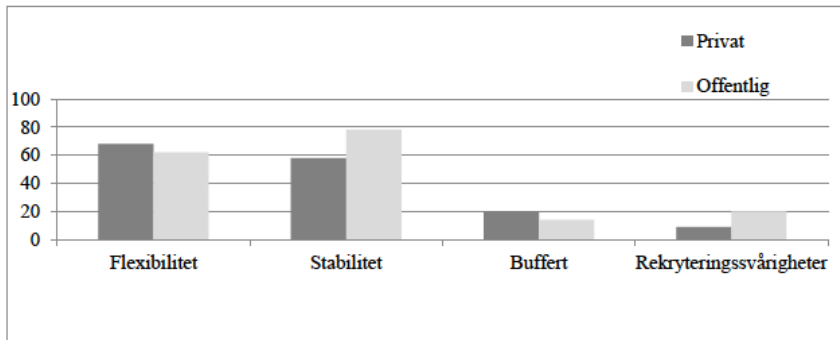


Diagram 4. Motiv till inhyrning fördelat på sektor. Diagrammet visar enbart de arbetsplatser som använt inhyrd personal 2012. Varje arbetsställe kan uppge flera alternativ. Procent.

Tabell 3 visar fyra logistiska regressioner där vi prövar flera förklaringar till arbetsställets motiv till att hyra in personal: andelen tidsbegränsat anställda, arbetsställets storlek samt bransch.

Tabell 3. Oddsquoter för att hyra in personal med motiven stabilitet, flexibilitet, buffert samt rekryteringssvårigheter. Tabellen visar enbart arbetsplatser som använder inhyrda 2012.

	Stabilitet	Flexibilitet	Buffert	Rekryterings-svårigheter
<i>Andel tidsbegränsat anställda på arbetsstället</i>				
0 procent (ref)	1	1	1	1
0,1–10 procent	1,83***	1,26***	1,50***	0,61***
10,1–20 procent	1,47***	1,92***	1,34***	0,92 n.s.
>20 procent	2,58***	0,77***	0,56***	0,55***
<i>Arbetsställets storlek</i>				
10–19 (ref)	1	1	1	1
20–49	0,74***	0,75***	0,73***	0,93 n.s.
50–99	1,14*	0,53***	1,50***	0,85 n.s.
>100	1,44***	0,80**	2,06***	1,20 n.s.
<i>Bransch</i>				
Tillverkning (ref)	1	1	1	1
El/gas/vatten	3,45***	0,29***	0,77 n.s.	0,86 n.s.
Bygg	0,94 n.s.	1,73***	0,17***	5,83***
Handel	0,87**	0,91 n.s.	0,26***	0,62**
Transport	3,79***	0,53***	0,88 n.s.	1,40**
Hotell och restaurang	3,35***	2,40***	0,04***	0,09***
Finans	0,97 n.s.	0,78 n.s.	1,31*	0,32**
Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	1,72***	0,42***	0,44***	0,83 n.s.
Offentlig förvaltning	0,70 n.s.	0,74 n.s.	0,89 n.s.	2,89***
Utbildning	2,18***	0,28***	0,35***	3,11***
Vård	1,90***	0,18***	0,20***	1,99***
Annan kommersiell service	3,30***	1,24 n.s.	1,72***	3,06***
Konstant	0,66***	3,55***	0,29***	0,09***
Nagelkerke	0,14	0,12	0,17	0,13

Oddsén för att använda inhyrda i syfte att uppnå stabilitet, det vill säga för att ersätta frånvarande personal, är störst för arbetsplatser i den största storleksgruppen och för arbetsplatser som har en stor andel personal på tidsbegränsade kontrakt. Jämfört med tillverkningsindustrin är oddsén för stabilitetsmotivet högre för arbetsplatser inom de flesta branscher utom handel, bygg, finans och offentlig förvaltning. För flexibilitetsmotivet är bilden lite annorlunda. Flexibilitet är främst ett motiv för arbetsplatser inom den minsta storleksklassen, 10–19 anställda. Jämfört med tillverkningsindustrin är arbetsplatser inom bygg samt hotell och restaurang mer benägna att hyra in för att åstadkomma flexibilitet. Behovet av flexibilitet i dessa branscher kan förklaras av en hög grad av osäkerhet i bemanningsbehovet. Ett ökat behov av personal kan lösas genom att hyra in. Arbetsställen inom tillverkningsindustrin tillämpar i stor utsträckning produktionskoncept som *lean production* och *just-in-time*. Dessa koncept innebär att organisationen ständigt behöver anpassa bemanningen efter efterfrågan.

Inhyrning för att ha en buffert av personal är främst ett motiv för de största arbetsplatserna inom tillverkning, finans och annan kommersiell service. Om vi jämför arbetsplatser som använde inhyrd arbetskraft 2002 med 2012 har buffertmotivet ökat från 22 procent till 44 procent bland stora arbetsplatser inom tillverkningsindustrin. De arbetsplatser som använder inhyrda som buffert är mindre benägna att också ha tidsbegränsat anställda. Här kan förändringen i lagstiftningen möjligen haft betydelse. Enligt förändringen av LAS 2007 ska en arbetstagare som varit tidsbegränsat anställd i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod övergå till en tillsvidareanställning (SFS 1982:80, § 5). För en arbetsplats som avser att ha en mer långsiktig buffert än två år är tidsbegränsade anställningar inget alternativ.

Rekryteringsvårigheter framstår som ett motiv främst för arbetsplatser inom bygg, utbildning, annan kommersiell service, offentlig förvaltning och vård oavsett arbetsplatsens storlek. Arbetsplatser som uppger detta motiv har lägre odds för att använda tidsbegränsat anställda.

Inhyrning efter lågkonjunkturen 2009

Antalet anställda i bemanningsbranschen minskade drastiskt i samband med lågkonjunkturen, för att sedan snabbt öka igen 2010 (se *diagram 1*). Vi skulle därför kunna förvänta oss en ökad andel inhyrda personer på arbetsplatserna under perioden 2009 till 2012. I enkäten fick arbetsplatserna uppge huruvida deras användning av hyresarbetskraft förändrats under den senaste treårsperioden, det vill säga från 2009 till 2012. Frågan är relativt trubbig, vi vet inte hur mycket eller lite andelen inhyrda har förändrats. Tvärt emot vad som kunde antas är det något fler arbetsplatser som uppger att omfattningen av inhyrningen har minskat än ökat. Bland de arbetsplatser som använt inhyrd personal under perioden anger

45 procent att andelen inhyrda på arbetsplatsen minskat och en något mindre andel, 41 procent, att den har ökat efter lågkonjunkturen 2009. Det är främst arbetsplatser i den minsta storleksklassen, 10–19 anställda, som anger att de har minskat på andelen inhyrda. Sammantaget kan resultatet från vår studie tolkas så att det relativt sett är fler arbetsplatser inom den minsta storleksklassen som hyr in personal (se *diagram 3*), men omfattningen av inhyrningen (andel inhyrda av den totala bemanningen) bland arbetsställen i denna storleksklass har minskat. Ser vi till bransch kan vi konstatera att de arbetsplatser som anger att andelen inhyrd personal minskat återfinns inom el/gas/vatten och hotell/restaurang. De arbetsplatser som anger att de ökat andelen inhyrda under den senaste treårsperioden återfinns främst inom handel, transport, finans och tillverkning, det vill säga branscher som drabbades hårt av lågkonjunkturen.

Det finns inga stora skillnader mellan förändring i andel inhyrda och vilka motiv man har för att hyra in. De arbetsplatser som hyr in för att ha en buffert av inhyrd personal har i större utsträckning uppgett att de minskat andelen inhyrda mellan 2009 och 2012. Detta skulle kunna tolkas som att även om buffertmotivet uppges av en större andel arbetsplatser, så förefaller buffertens storlek på arbetsplatserna ha minskat.

DISKUSSION

I detta avsnitt svarar vi på studiens frågeställningar om inhyrningens utbredning, motiv och förklaringar.

Utbredning av inhyrd personal

År 2002 använde 12 procent av alla arbetsställen med minst 10 anställda inhyrd personal, 2012 var motsvarande andel 21 procent. Det innebär en ökning med 75 procent. Enligt bemanningsbranschens egen statistik har samtidigt antalet anställda i branschen ökat från 37 000 år 2002 till 62 000 år 2012 vilket motsvarar en ökning med 68 procent. Även om det är en kraftig ökning av antalet anställda i branschen är det värt att notera att de inhyrda hyrs ut till många fler användarföretag. Ökningen av antalet anställda i bemanningsbranschen torde därför i första hand förklaras av att fler arbetsplatser använder inhyrda snarare än att andelen inhyrda på arbetsplatserna ökar. Även om vi inte har tillförlitliga uppgifter på hur stor omfattningen av inhyrningen är på varje arbetsställe 2002 och 2012, kan vi konstatera att arbetsställena själva i högre utsträckning uppges att de minskat än ökat omfattningen av inhyrning de senaste tre åren. Detta kan tolkas i linje med Baumanns m fl (2008) analys om att det på organisationsnivå finns en mättnad i användningen av inhyrda. På arbetsmarknadsnivå innebär utvecklingen dock att användningen av inhyrd personal blir alltmer utbredd på arbetsmarknaden.

Motiv till användning av inhyrd personal

Även motiven till att använda inhyrd personal har förändrats mellan 2002 och 2012. Medan behovet av stabilitet var det dominerande motivet till användning av inhyrd arbetskraft 2002 är det flexibilitet som dominerar tio år senare. Flexibilitetsmotivet avser inhyrning då det föreligger ett behov av extra personal, det vill säga flexibiliteten fungerar uppåt. Ett intressant resultat från studien är att även flexibilitet som fungerar nedåt (buffertmotivet) har ökat vilket kan ses som en mer strategisk användning av inhyrda (Holst m fl 2010). Medan det främst är små arbetsplatser som hyr in för att erhålla flexibilitet är det de stora arbetsställena som hyr in för att ha en buffert av personal. Här utmärker sig stora företag inom tillverkningsindustrin. Dessa företags strategiska användning av inhyrda som en buffert har också noterats i Storbritannien (Purcell 2010). Medan flexibilitet och buffert främst uppges av arbetsställen inom den privata sektorn, är stabilitet och rekryteringssvårigheter vanligare inom offentlig sektor. Rekryteringssvårigheter kan tolkas som ett "negativt val", arbetsplatsen hade hellre anställt. Denna tolkning stärks också av att dessa arbetsplatser i lägre utsträckning använder tidsbegränsat anställda.

Förklaringar

Användningen av inhyrda är störst inom tillverkning och el/gas/vatten både 2002 och 2012. I dessa branscher är användningen av inhyrd personal helt institutionaliserad. Inom tillverkning är produktionskoncept som *lean production* och *just-in-time* väl etablerade. Det innebär att bemanningsramen av egen personal är anpassad efter en låg nivå eller mellannivå. Vid ökad efterfrågan anlitas fler personer, till exempel genom tidsbegränsade anställningar eller inhyrda. En "mager" egen bemanningsram innebär också att man vid ordinarie personals frånvaro behöver ersätta de frånvarande med tillfällig personal. Att arbetsställen inom tillverkning ligger i topp i användningen av inhyrda är därför inte särskilt överraskande. På samma sätt som *lean production* spridits till andra branscher kan vi också se att inhyrning ökat i andra branscher. DiMaggio och Powell (1983) menar att osäkerhet är en viktig förklaring till att organisationer imiterar varandra. Genom att använda samma bemanningsstrategi som någon annan organisation skapas legitimitet för den valda strategin. Tillverkningsindustrin kan sägas gå i bräschen för inhyrning där andra branscher följer efter. Institutionaliseringen av inhyrning förefaller med andra ord ske branschvis. När fler arbetsplatser i en bransch börjar använda inhyrd personal blir det efterhand ett alltmer etablerat bemanningsalternativ. Institutionaliseringen av inhyrning i fler branscher är därför en viktig förklaring till varför inhyrningen ökat i utbredning.

Schneiders och Paunescus (2012) slutsats att Sverige under loppet av 2000-talet gått från en typisk *coordinated market economy* till en ekonomi liknande *liberal*

market economy ligger också i linje med våra resultat. Ökningen av antalet anställda i bemanningsbranschen och ökningen av andelen arbetsplatser som använder inhyrda tyder på att en allt större andel anställningsförhållanden blir rörliga, ett kännetecken på den liberala marknadsekonomi (Hall & Soskice 2001).

Förändringen i LAS mot en avreglering av tidsbegränsade anställningar har underlättat för arbetsgivare att anställa på tidsbegränsade kontrakt. Det är dock svårt att dra några slutsatser om vilken effekt detta fått på arbetsställdas användning av inhyrda. Inhyrda tycks utgöra både ett alternativ och komplement till tidsbegränsat anställda. När det gäller motiv till inhyrning kan förändringen i LAS dock haft betydelse. För de arbetsplatser som avser att ha en buffert av personal över en längre period än två år blir tidsbegränsat anställda inget alternativ.

SLUTSATSER

Oavsett motiv innebär inhyrning att det inhyrande företaget överlåter arbetsgivaransvaret på bemanningsföretaget (Fudge & Strauss 2014). En ökad användning av inhyrda innebär därmed att relationerna förändras på allt fler arbetsplatser mot ett triangulärt förhållande mellan bemanningsföretaget, inhyrda och kundföretaget. Den anställde har därmed två organisationer att förhålla sig till, där arbetsgivarrelationen är med bemanningsföretaget och arbetsledningsrelationen med kundföretaget. Inhyrning som bemanningsstrategi påverkar därmed den traditionella anställningsrelationen där den anställde har en organisation att förhålla sig till som både innebär en arbetsgivarrelation och en arbetsledningsrelation. Detta blir än mer accentuerat vid buffertmotivet då detta är en strategisk och långsiktig bemanningsstrategi där de inhyrda utgör en långsiktig semipermanent del av arbetsplatsens personal.

Vi har i denna artikel visat att inhyrning är institutionaliserad på den svenska arbetsmarknaden. Detta har också konstaterats av Bergström m fl (2007), men då utifrån hur branschen regleras. Denna artikel har visat hur användningen av inhyrda har ökat i utbredning främst inom tillverkningsindustri och hur detta har spridits till andra branscher. Artikelns bidrar därmed till en ökad förståelse för hur institutionaliseringen av inhyrning som en ny praktik i bemanning växer fram.

REFERENSER

- Andersson Joona P, Wadensjö E (2010): Bemanningsbranschen 1998–2005: En bransch i förändring? Swedish Institute for Social Research. Stockholm University. Working paper 6/2010. Stockholm: Stockholms universitet.
- Baumann F, Mechtel M, Stähler N (2008): *Employment protection and temporary work agencies*. Discussion Paper, Series 1: Economic Studies no 26. Frankfurt am Main: Deutsche Bundesbank.
- Bemanningsavtalet (2016): Arbetare. Avtal för bemanningsföretag. Avtal tecknat 2016, giltighetstid 2016-05-01–2017-04-30. Bemanningsföretagen, Fastighetsanställdas Förbund, GS – Facket för skogs, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall, SEKO – Service och Kommunikationsfacket, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Målareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet. Stockholm: LO.

- Bemanningsföretagen (2006): *Bemanningsföretagens utveckling, 4:e kvartalet 2005*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2009): *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2008. Bemanningsföretagens utveckling*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2011): *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2010*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2012): *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2011*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2013): *Bemanningsindikatorn Q4 2013*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2014): *Bemanningsindikatorn Q3 2014*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2015): *Bemanningsföretagens årsrapport 2014*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2016): *Bemanningsföretagens årsrapport 2015*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Berg A (2008): *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*. Lund: Juristförlaget i Lund.
- Bergström O, Håkansson K, Isidorsson T, Walter L (2007): *Den nya arbetsmarknaden*. Lund: Academia Adacta.
- Bergström O, Storrie D (red) (2003): *Contingent employment in Europe and the United States*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar.
- Coe NM, Johns J, Ward K (2009): Managed flexibility: Labour regulation, corporate strategies and market dynamics in the Swedish temporary staffing industry. *European Urban and Regional Studies*, 16 (1)65–85.
- Coe N, Ward K (2014): The creation of distinctive national temporary staffing markets. I: Fudge J, Strauss K (2014): *Temporary work, agencies and unfree labour. Insecurity in the new world of work*. New York, London: Routledge.
- DiMaggio P, Powell W (1983): The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2)147–160.
- Eurostat (2016): Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%). <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, hämtad 2016-10-14.
- Fudge J, Strauss K (2014): *Temporary work, agencies and unfree labour. Insecurity in the new world of work*. New York, London: Routledge.
- Furåker B, Håkansson K, Karlsson JCh (2007): Reclaiming the concept flexibility. I: Furåker B, Håkansson K, Karlsson JCh (red): *Flexibility and stability in working life* (s 1–17). Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.
- Giesecke J (2009): Socio-economic risks of atypical employment relationships: Evidence from the German labour market. *European Sociological Review*, 25(6)629–646.
- Hall PA, Soskice D (red) (2001): *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Helfen M (2015): Institutionalizing precariousness? The politics of boundary work in legalizing agency work in Germany, 1949–2004. *Organization Studies*, 36(10)1387–1422.
- Holst H, Nachtwey O, Dörre K (2010): The strategic use of temporary agency work – Functional change of a non-standard form of employment. *International Journal of Action Research*, 6(1)108–138.
- Håkansson K, Isidorsson T (2004): Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10(3)187–205.
- Håkansson K, Isidorsson T (2007): Flexibility, stability and agency work: A comparison of the use of agency work in Sweden and the UK. I: Furåker B, Håkansson K, Karlsson JCh (red): *Flexibility and stability in working life* (s 123–147). Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.
- Håkansson K, Isidorsson T (2011): Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17(1)11–24.
- Håkansson K, Isidorsson T (2012): Work organizational outcomes of the use of temporary agency workers. *Organization Studies*, 33(4)487–505.
- Håkansson K, Isidorsson T, Kantelius H (2013): Stable flexibility – Long-term strategic use of temporary agency workers in Sweden. *International Journal of Action Research*, 9(3)278–300.
- Isaksson K, Peiró JM, Bernhard-Oettel C, Caballer A, Gracia FJ, Ramos J (2010): Flexible employment and temporary contracts: The employer's perspective. I: Guest DE, Isaksson K (red): *Employment contracts, psychological contracts and worker well-being* (s 45–65). Oxford: Scholarship Online Monographs.

- Larsson M (2014): *Anställningsformer år 2014. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2014*. Stockholm: LO.
- Nesheim T (2003): Short-term hires and the leasing of personnel in Norwegian firms: Promoting numerical flexibility and stability. *Scandinavian Journal of Management*, 19(3)309–331.
- OECD (2013): Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation. I: *OECD Employment Outlook 2013* (s 65–126). OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en
- OECD (2016): Strictness of employment protections, Dataset: LFS - Strictness of EPL. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_T. Hämtdatum 2016-03-21.
- Purcell C (2010): Shifting dynamics of control and consent: Agency workers in the automobile sector. Paper presented at International Labour Process Conference, Rutgers University, New Jersey, 15–17 March 2010.
- SCB (2012): *Sysselsättning i kommuner och län 2010, korrigerad version 2012-04-12. Statistiska meddelanden, AM32SM1101*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- SCB (2014): *Statistisk årsbok 2013*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Schneider MR, Paunescu M (2012): Changing varieties of capitalism and revealed comparative advantages from 1990 to 2005: A test of the Hall and Soskice claims. *Socio-Economic Review*, 10, 731–753, advance access publication, February 6.
- Scott WR (2014): *Institutions and organizations: Ideas, interests and identities*. Upplaga 4. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.
- SFS (1982:80): Lag om anställningsskydd.
- SFS (1993:440): Lag om privat arbetsförmedling.
- SFS (2007:390): Lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
- SFS (2007:391): Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
- SFS (2012:854): Lag om uthyrning av arbetstagare.
- SFS (2016:248): Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.