

Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson

# Fackliga förhållningsätt till hyresarbetskraft

**Hyresarbetskraftens arbetsvillkor har under senare år uppmärksamrats i TV, radio och press. Fackliga organisationer har i debatten uttryckt stark kritik mot att arbetsgivare efter uppsägningar anlitar bemanningsföretag i stället för att återanställa uppsagda. Arbetsgivarorganisationer har å andra sidan försvarat rätten att använda bemanningsföretag. I denna artikel vänder vi på perspektivet och utgår från dem som arbetar som inhyrda. Vilka möjligheter har inhyrda att företrädas av lokala fackliga organisationer?**

I 2010 års avtalsförhandlingar var användandet av bemanningsföretag en nyckel-fråga. De centrala fackliga organisationerna har uttryckt stark kritik mot att arbetsgivare efter uppsägningar anlitar bemanningsföretag. En medlemsenkät i Handelsanställdas förbund visade till exempel att den viktigaste frågan var just anlitan- det av bemanningsföretag efter uppsägningar av egen personal (Handelsnytt 2010).

I flera av de avtal som träffats har användan- det av bemanningsföretag reglerats i någon skrivning (se t ex OPO Teknikarbetsgivarna/ IF Metall 2010 och GS 2010).

Bemanningsbranschen är en relativt ny bransch i Sverige. Sedan 1993 är privat uthyr- ning av personal i vinstsyfte tillåten (Berg 2008, s 106). Bemanningsföretagets affärsidé är att hyra ut personal till kundföretag för en be- stämd, begränsad tid. Den uthyrde har inget

fast kundföretag utan måste vara beredd att arbeta på olika kundföretag beroende på hur behovet ser ut. Uthyrningsperioden hos ett och samma kundföretag kan variera mellan ett par timmar och flera år. Även om branschen är relativt ny är den numera väl etablerad på den svenska arbetsmarknaden (Bergström m fl 2007).

Antalet anställda inom bemanningsbranschen ökade kraftigt under 1990-talet och uppskattades till 42 000 år 2000. Därefter har antalet anställda inom beman-

Kristina Håkansson, docent i sociologi, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.  
Kristina.Hakansson@sociology.gu.se

Tommy Isidorsson, fil dr i historia, Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.  
Tommy.Isidorsson@av.gu.se

ningsbranschen varierat kraftigt med en nedgång de första åren under 2000-talet, en kraftig uppgång fram till 2007 och en kraftig nedgång vid den ekonomiska krisen i slutet av 2008. I slutet av 2000-talet var antalet anställda knappt 50 000 vilket motsvarar drygt en procent av arbetskraften (Bemanningsföretagen 2006, s 27; 2009, s 5).

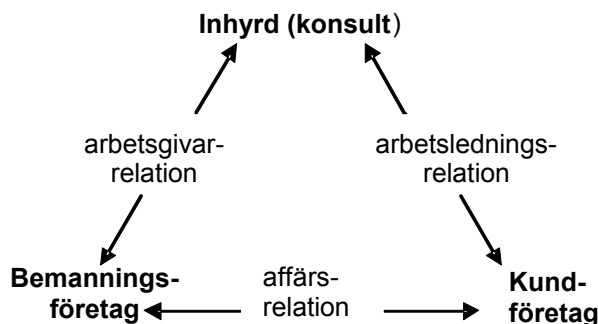
Användningen av bemanningsföretag är relativt utbredd. I Sverige används inhyrning under en given mätmånad på 32 procent av alla arbetsplatser i den privata sektorn med mer än 100 anställda; för arbetsplatser inom offentlig sektor är andelen 22 procent (Håkansson & Isidorsson 2007). Användningen av hyresarbetskraft skiljer sig mellan olika branscher och mest utbredd är den inom tillverkningsindustrin (Håkansson & Isidorsson 2004).

Enligt den svenska lagstiftningen från 1993 behövs det inga tillstånd för att starta ett bemanningsföretag; branschen regleras genom kollektivavtal på samma sätt som alla andra branscher. Det behövs heller ingen statlig auktorisation för att driva ett bemanningsföretag, men arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen har infört en frivillig auktorisation som är kopplad till medlemskapet i organisationen. I denna på arbetsgivarinitiativ introducerade auktorisationsnämnd finns även representanter för fackliga organisationer som organiserar bemanningsanställda (Håkansson & Isidorsson 2009). I jämförelse med andra europeiska länder är regleringen av själva branschen svag i Sverige (Arrowsmith 2006, s 17; Storrie 2002, s 5-10). Avsaknaden av en stark laglig reglering är helt i linje med den så kallade svenska modellen för reglering av förhållandena på arbetsmarknaden. Det är i denna tradition som den partssammansatta auktorisationsnämnden ska förstås.

Ett viktigt mål med lagstiftningen är att skydda arbetstagarna i bemanningsbranschen. Lagen, som endast består av sju paragrafer, framhåller explicit att arbetstagare inte får hindras från att ta en anställning i kundföretaget dit hon är uttyrd. Denna del kan inte förhandlas bort. Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller för anställda inom bemanningsbranschen på samma sätt som för andra branscher. LAS föreskriver att den normala anställningsformen är tills vidare, det vill säga fast anställning. Det betyder att en person kan ha en fast anställning, eller rättare uttryckt en tillsvidareanställning, i ett bemanningsföretag. Det kan noteras att parterna inom bemanningsbranschens kollektivanställda avtalat om starkare begränsningar än lagen föreskriver när det gäller användningen av visstidsanställning. Längden på visstidsanställningen begränsas enligt LAS i praktiken till två år varefter den övergår i en tillsvidareanställning. Genom kollektivavtalet 2007-2010 mellan Bemanningsföretagen å ena sidan och LO med 15 olika LO-förbund å andra sidan är visstidsanställning begränsad till 6 månader, med tillägg att detta genom lokal överenskommelse kan förlängas till 12 månader. Här ser vi ett exempel på att kollektivavtalsreglering kan vara mer restriktiv än

lagstiftningen, helt i linje med möjligheterna inom den så kallade svenska modellen partsreglering.

Relationerna i bemanningsbranschen beskrivs ofta som ett triangulärt förhållande mellan bemanningsföretag, kundföretag och den inhyrde konsulten (se t ex Bergström m fl 2007). Se *figur 1*.



**Figur 1.** Relationerna i bemanningsbranschen

Den inhyrde konsulten är anställd av bemanningsföretaget som därmed har arbetsgivaransvaret. Den inhyrde konsulten utför sitt arbete på olika kundföretag vilka därmed har arbetsledningsansvar. Mellan bemanningsföretaget och kundföretaget råder ett affärskontrakt, kundföretaget köper arbetskraft från bemanningsföretaget för en avtalad period.

Det finns omfattande forskning om kundföretagens behov av flexibilitet i bemanningen (Houseman 2001, Kauhanen 2001, Kalleberg 2001, Kalleberg et al 2003, s 532). Den idealtypiska modellen "The flexible firm" av Atkinson (1984) är trots en hel del kritik och modifieringar (Håkansson & Isidorsson 2003, Kalleberg 2001, Nesheim 2004) ofta använd för att illustrera hur företag använder hyresarbetskraft för att åstadkomma denna flexibilitet. Modellen går i korthet ut på att företaget har en kärna av fast anställd personal med goda arbets- och anställningsförhållanden och vid behov av mer personal anlitar företaget en mer perifer grupp av personal bestående av tidsbegränsat anställda och hyresarbetskraft med sämre anställnings- och arbetsförhållanden. I en kvantitativ EU-studie menar Salvatori (2008, s 3) att de fackliga organisationerna i första hand företräder kärnan av fast anställda i kundföretaget som i större utsträckning är medlemmar i facket. För kundföretagets anställda utgör inhyrd personal en buffert mot eventuella uppsägningar och Salvatori menar därför att det finns anledning för facket att ställa sig positiv till inhyrning. Författarens analys av arbetsplatser inom EU15 visar att det är 3 procent större sannolikhet att en arbetsplats använder inhyrd personal om det finns en facklig organisation (Salvatori 2008, s 11). Den fackliga organisationsgraden är låg inom bemanningsbranschen, både i ett

svenskt och internationellt perspektiv. Det hänger delvis samman med att två grupper som har lägre facklig organisationsgrad är överrepresenterade i branschen: unga och invandrare (Andersson & Wadensjö 2004, Kjellberg 2009, Kountouros 2008, s 57). Druker och Stanworth (2004) konstaterar också att den redan låga organisationsgraden bland hyresarbetskraft är ännu lägre om de inhyrda används för uppdrag som är åtskilda från den ordinarie personalens uppgifter. Holst m fl (2008) har studerat hur hyresarbetskraft blir företrädd av fackliga organisationer i Tyskland. De konstaterar att det existerar en ”tredubbel kris” i den fackliga rörelsen: minskad legitimitet, minskat medlemskap samt ekonomiska problem. Vidare menar de att hyresarbetskraft inte betraktas som fullvärdiga fackliga medlemmar, vilket ytterligare förstärker glappet i facklig representation. Holst m fl menar därför att de fackliga organisationerna måste anpassa sina strategier så att även hyresarbetskraft inkluderas. Liknande tankegångar har framförts av Croucher och Brewster (1998) som menar att behovet av facklig representation är särskilt stort för ”flexibla arbetare”, såsom hyresarbetskraft, vilka kan tänkas behöva en annan typ av stöd jämfört med anställda i traditionella arbeten.

## Syfte

Det svenska arbetsmarknadssystemet karaktäriseras av starka parter och reglering främst genom kollektivavtal, det vill säga genom parterna på arbetsmarknaden. Hur hyresarbetskraften företräds av fackliga organisationer blir därmed en central fråga. Syftet med artikeln är att visa vad olika lokala fackliga förhållningssätt till bemanningsföretag och inhyrda betyder för hyresarbetskraftens möjligheter att bli företrädda.

### *Teoretiska utgångspunkter*

Forskaren Edmund Heery (2004) har gjort en undersökning av brittiska fackföreningars inställning till bemanningsföretag och inhyrda från 1920-talet och framåt. Heery menar att facket kan inta fyra principiellt olika förhållningssätt gentemot hyresarbetskraft. Se *tabell 1*.

**Tabell 1. Fackliga organisationers förhållningssätt gentemot hyresarbetskraft**

		Fackets inställning till bemanningsföretag	
		<i>Avvisande</i>	<i>Acceperande</i>
Fackets inställning till inhyrda/konsulter från bemanningsföretag	<i>Exkludering</i>	<b>Utestängning</b>	<b>Restriktioner</b>
	<i>Inkludering</i>	<b>Ersättning</b>	<b>Engagemang</b>

Källa: Heery E (2004): ”The trade union response to agency labour in Britain”. *Industrial Relations Journal* 35:5, s 437.

Med förhållningssättet *utestängning* menas en avvisande inställning till bemanningsföretag och en exkluderande inställning till inhyrda/konsulter. De fackliga organisationerna motsatte sig bemanningsföretag och såg inte anställda inom branschen som legitima medlemmar i fackliga organisationer.

Med *ersättning* avses ett fackligt förhållningssätt som kännetecknas av en avvisande inställning till bemanningsföretag men en inkluderande inställning till anställda i branschen. Enligt Heery (2004) karaktäriserade detta förhållningssätt brittiska Trades Union Congress (TUC motsvarar svenska LO) under 1960- och 1970-talen. TUC var huvudsakligen upptagen med att skydda unga arbetare mot dåliga villkor och dåliga råd från de privata bemanningsföretagen. Heery (2004, s 439) refererar bland annat till TUCs förslag om att ersätta de privata bemanningsföretagen med offentliga. Motståndet gällde alltså i första hand det privata ägandet av bemanningsföretagen.

Förhållningssättet *restriktioner* innebär att den fackliga organisationen har en accepterande inställning till branschen som sådan men en exkluderande inställning i förhållande till de anställda i bemanningsbranschen. Detta är ett förhållningssätt som tillvaratar och försvarar kärnarbetskraftens intressen. Centralt i detta förhållningssätt är att försöka införa restriktioner i hur många inhyrda som får användas och för vilka uppgifter. Fackets syfte med detta förhållningssätt är enligt Heery (2004, s 441) att förhindra att inhyrda från bemanningsföretag genom till exempel lönedumping försämrar arbetsvillkoren för kärnarbetskraften i kundföretagen. Heery refererar i detta sammanhang även till fackliga företrädare som ser de inhyrda som en buffert vid uppsägningar.

Det fjärde förhållningssättet, *engagemang*, innebär att den fackliga organisationen har en accepterande inställning till bemanningsföretag och inkluderande inställning till de inhyrda konsulterna. I detta förhållningssätt finns en strävan hos de fackliga organisationerna att förbättra arbetsvillkoren för hyresarbetskraften (Heery 2004, s 442). Detta innebär också ett annat synsätt på anställda med atypiska arbeten. Atypiska anställningsformer ses i detta förhållningssätt som legitima och de anställda betraktas inte som offer utan kan själva ha valt denna anställningsform (Heery m fl 2004).

Heery m fl (2004) fann i sina fallstudier att de brittiska fackföreningarna över tid hade förflyttat sig mellan de olika förhållningssätten. Inledningsvis, när hyresarbetskraft kom in på arbetsmarknaden 1928, intog facken förhållningssättet *utestängning*. Samma förhållningssätt framkommer sedan 1949 när fackföreningsrörelsen krävde en ratificering av ILO-konvention 96. Kritik framkom också i fackliga kongressmotioner på 1960- och 70-talen. Över tid menar Heery m fl att facken alltmer anammat ett förhållningssätt karaktäriserat av *engagemang*. En bredare studie med data från en enkätundersökning visade dock att fackföreningarna använder olika förhållningssätt för olika grupper av atypiska ar-

betare. Författarna fann då att det vanligaste förhållningssättet i förhållande till hyresarbetskraft fortfarande är utestängning, vilket skulle tyda på att brittiska fackföreningar betraktar hyresarbetskraft som ett hot mot organiserade arbetare. Samtidigt som det utestängande förhållningssättet dominerat visar Heery m fl (2004) att de fackliga organisationerna försökt inskränka antalet inhyrda och också arbetat för jämlika löner och villkor för hyresarbetskraften. Det tyder på att de fackliga organisationerna samtidigt också utgått från förhållningssättet restriktioner. Även Arrowsmith (2008) pekar på fackliga organisationers initiativ för att uppmärksamma hyresarbetskraftens villkor, till exempel genom olika åtgärder för att underlätta den fackliga representationen och genom politiska kampanjer. I denna studie utgår vi från Heerys fyrfältstabell för att analysera svenska lokala fackliga organisationers förhållningssätt till hyresarbetskraft. Vad betyder olika fackliga förhållningssätt för hyresarbetskraftens möjligheter att bli företrädare?

## Metod

Artikeln bygger på två typer av data, dels kvalitativa fallstudier av företag som använder inhyrd arbetskraft, dels dokument i form av lokala och nationella kollektivavtal samt lagtexter. Vi har under perioden 2007–2009 gjort intervjuer på fyra bemanningsföretag och tre kundföretag inom verkstadsindustrin. Verkstadsindustrin är intressant på flera sätt. Dels är det en bransch med stor användning av inhyrda vilket torde innebära att inhyrning är en relativt institutionaliserad bemanningsstrategi, dels är det en bransch med traditionellt starka fackföreningar. Man kan därför anta att förutsättningarna är relativt goda för inhyrdas möjligheter att bli företrädare av facket.

På alla tre kundföretagen förekom inhyrning av både arbetare och tjänstemän. Våra studier omfattar inhyrning av arbetare och tjänstemän på Företag A samt inhyrning av enbart arbetare på företag B och C. Intervjuer omfattar fackliga representanter på såväl kundföretag som på bemanningsföretag, chefer, inhyrda och ordinarie personal. Totalt har ett femtiotal intervjuer genomförts. Av de fyra bemanningsföretagen var det enbart ett som hade en lokal facklig organisation. Intervjuerna har haft karaktären av samtal som kretsat kring ett antal teman. I intervjuerna med chefer och fackliga representanter har följande teman belysts: företagets bemanningspolicy, företagets och fackklubbens förhållningssätt till inhyrning, inhyrningsprocessen och erfarenheter av inhyrning. Intervjuerna med inhyrda och ordinarie personal har främst kretsat kring fördelningen av arbetsuppgifter mellan inhyrda och kundföretagets egen personal, möjligheter till inflytande och utveckling i arbetet för inhyrda och kundföretagets egen personal samt arbetsmiljö.

På de studerade fallföretagen har vi också fått ta del av nuvarande och tidigare lokala avtal om bemanning och flexibilitet. De lokala avtalen har också ställts i

relation till centrala avtal och lagtexter på området. Intervjuer och avtalstexter har analyserats utifrån de fackliga förhållningssätt som Heery (2004) formulerat: utestängning, restriktioner, ersättning och engagemang, se *tabell 1*.

## Resultat och analys

Analysen utgår från Heerys modell över facklig inställning till bemanningsföretag och inhyrda, det vill säga de fyra förhållningssätten. Fokus i analyserna är hur dessa förhållningssätt gestaltar sig på lokal nivå och hur de inhyrda blir företrädna. Vi har inte funnit förhållningssättet ersättning, det vill säga ett fackligt accepterande av bemanningsföretag men ett exkluderande eller avståndstagande av hyresarbetskraften. Nedan presenteras därför enbart tre av Heerys fackliga förhållningssätt: utestängning, restriktioner och engagemang. Syftet med analysen är inte att visa hur vanligt ett visst förhållningssätt är, utan visa hur ett förhållningssätt gestaltar sig och vad det innebär för hur inhyrda kan företrädas. Därför har vi valt att göra en relativt omfattande fallbeskrivning av varje förhållningssätt i stället för att presentera alla fallstudier av företag.

### *Utestängning*

Fackklubben IF Metall på Företag A har under flera år haft en tydlig negativ inställning till inhyrning. För att återknyta till den teoretiska modellen; fackklubben har haft en avvisande inställning till bemanningsbranschen och en exkluderande inställning till de inhyrda, det vill säga ett förhållningssätt karaktäriserat av utestängning. Företag A är en tillverkningsindustri innefattande produktberedning och tillverkning. Företaget har knappt 400 anställda varav ungefär tre fjärdedelar är arbetare. Företaget använder inhyrd arbetskraft även på tjänstemannasidan. Inhyrning av arbetare startade 2005 då kundföretaget hade en tillfällig arbetstopp orsakad av en stororder. De inhyrdas arbetsuppgifter består av relativt kvalificerat monteringsarbete och upplärningstiden är cirka en månad. Företaget har under senare år genomfört flera rationaliseringar och minskat antalet anställda. Det råder anställningsstopp sedan flera år och behov av ökad bemanning har därför lösts genom att anlita bemanningsföretag. Det är inte ovanligt att inhyrda har varit på företaget i flera år. Den lokala fackklubben IF Metall är mycket kritisk till företagets användning av inhyrda. Företaget och fackklubben har inte enats om något lokalt avtal om inhyrning. När de inhyrda börjar sitt uppdrag på kundföretaget A får de inte den fackliga information som nyanställda erhåller. De inhyrda bjuds inte heller in till fackliga möten på arbetsplatsen eftersom varken kundföretaget eller bemanningsföretaget vill stå för kostnaden för arbetstiden. Den lokala fackklubben på företaget anser inte att den kan hantera inhyrdas frågor eller problem, utan hänvisar till nästa fackliga nivå som är avdelningen. På bemanningsföretaget som förser kundföretaget med hyresarbetskraft finns ingen

lokal facklig organisation. Fackklubbens utestängande förhållningssätt handlar om anlitaandet av hyresarbetskraft i sig; klubben anser att det finns ett behov av mer personal och att dessa ska vara anställda av företaget.

Jag kan inte se någon fördel [med inhyrda]... I produktionen tycker jag det bara är bekymmersamt [med inhyrda] med så långa upplärningstider vi har, det blir ingen stabilitet på samma vis. (Ordförande verkstadsklubben)

Från de inhyrdas perspektiv visar analysen ovan att det fackliga förhållningssättet utestängning medför att inhyrda inte företräds av den lokala fackliga organisationen på kundföretaget.

### **Restriktioner**

Det fackliga förhållningssättet restriktioner framträder tydligt i två av våra företag. Företag B är ett industriföretag med cirka 900 anställda, varav drygt två tredjedelar är arbetare. Företaget har haft en ökad efterfrågan under hela 2000-talet. Behovet av ökad bemanning har skett genom att hyra in personal och genom att öka antalet anställda. År 2007 erbjöds majoriteten av de då inhyrda en tillsvidareanställning direkt vid företaget, vilket flertalet accepterade. Inhyrning förekommer på både arbetar- och tjänstemannasidan men vår studie omfattar enbart inhyrningen av arbetare.

Företag B har på arbetsidan använt inhyrd personal från bemanningsföretag sedan slutet av 1990-talet. Orsaken var att företaget då ville införa säsongsanpassade arbetstider. Detta skulle innebära att personalen skulle ha längre veckoarbetstid under vår och sommar, man talade om sexdagarsvecka, och kortare veckoarbetstid under höst och vinter. Fackklubben IF Metall ställde sig mycket negativ till detta och företagets behov av flexibilitet löstes i stället genom inhyrning. Ett avtal om inhyrning skrevs. I avtalet finns också en skrivning om att förhandlingar om säsongsanpassad arbetstid inte får ske så länge avtalet om inhyrning gäller. Fackets positiva inställning till inhyrning grundar sig alltså i att inhyrning skyddar de egna anställda från säsongsanpassade arbetstider. Det nuvarande avtalet reglerar antalet inhyrda och vid vilka tillfällen företaget får hyra in. När avtalet skrevs motsvarade det maximala antalet inhyrda cirka 10 procent av antalet egen personal. Vidare säger avtalet att inhyrning får förekomma vid arbetstoppar, samt vid långvarig frånvaro som föräldraledighet eller vid längre sjukdom. Enligt ett lokalt avtal har fackklubben rätt att ge en timmas facklig information till visstids- och tillsvidareanställda, men denna rätt gäller inte inhyrda. De inhyrda omfattas inte heller av den fackliga informationen som ges vid introduktionsdagarna för nyanställda. Fackklubben accepterar inhyrning och ser flera fördelar; förutom att inhyrningen ersätter företagets krav på säsongsan-



passade arbetstider fungerar den som en buffert vid uppsägningar och är ett bra rekryteringssätt. Fackklubben ser också en del avigsidor med inhyrning, som att en del arbetsgrupper fördelar arbetsuppgifter så att de inhyrda får göra de sämsta arbetsuppgifterna och att det förekommer interna konflikter i grupper med många inhyrda.

Förhållningssättet restriktioner, det vill säga en accepterande inställning till bemanningsföretag och en exkluderande inställning till inhyrda, är också tydligt för tjänstemän i Företag A. Inhyrningen startade för ungefär 15 år sedan då företaget behövde extra personal för en arbetsuppgift. Inhyrning av tjänstemän är helt vedertagen och inget ämne för konflikt. Här har man tidigare haft ett lokalt avtal om inhyrning. Även om det för närvarande inte finns något avtal är det tydligt att den lokala Unionenklubben är positiv till inhyrning om det förbättrar den egna personalens villkor. Klubben framhåller två motiv till inhyrning: när företaget har behov av en särskild, tillfällig specialistkunskap som företaget inte behöver kontinuerligt, och när det finns ett tillfälligt behov av volymökning. Det var också denna användning av inhyrda som stipulerades i det tidigare avtalet. Idag används inhyrda tjänstemän för samma jobb som den egna personalen, de har samma ansvar och utför arbete inom kärnverksamheten. Unionen menar att inhyrda i stället skulle användas så att den egna personalen fick mer tid för kvalificerade arbetsuppgifter och mer utveckling i arbetet. De inhyrda borde i stället enbart utföra "basarbetet". Detta illustreras tydligt i följande citat av en representant för fackklubben:

De redan anställda borde kunna få göra något annat, för att stimuleras och få vidareutvecklas, om man nu tar in konsulter... Vår egen personal borde få möjlighet att gå vidare och till exempel driva projekt... Det skulle göra jobbet mer stimulerande för våra egna medlemmar. (Unionenklubbens ordförande)

Sammantaget visar analysen ovan att det fackliga förhållningssättet restriktioner medför att inhyrda inte företräds av den lokala fackliga organisationen.

### ***Engagemang***

I Företag C:s lokala IF Metallklubb framträder en inkluderande inställning gentemot inhyrda och ett accepterande av bemanningsföretag; det vill säga det fackliga förhållningssättet engagemang. Företag C är en tillverkningsenhet med cirka 3 000 anställda, varav fyra femtedelar är arbetare. Företaget har under 2000-talet både anställt och sagt upp personal vid flera tillfällen. Sedan början av 2000-talet finns ett lokalt avtal om inhyrning av arbetare. Inhyrning av tjänstemän förekommer i mycket liten utsträckning. Efterfrågan på företagets produkter har

varierat starkt och företaget har därför sökt uppnå en flexibilitet i bemanningen sedan 1990-talet. Förhandlingarna om flexibel bemanning har alltid initierats genom varsel om uppsägningar. Fackklubben har sedan flera år som strategi att skriva avtal om flexibilitet under perioder när det inte föreligger varsel så att flexibel bemanning inte alltid ska förknippas med neddragning och den dåliga stämning som följer av det. Det nuvarande avtalet anser facket fungera bra. Det lokala avtalet om inhyrning sätter ramarna och reglerar inhyrningen. Det handlar om antalet inhyrda och vilka krav som ställs på bemanningsföretagen som får anlitas. Den lokala fackklubben har också en accepterande inställning gentemot bemanningsbranschen och ser det som positivt att inhyrda ungdomar får in en fot på arbetsmarknaden. Sammantaget motsvarar detta det fackliga förhållningssättet engagemang enligt Heerys terminologi.

Fackklubbens inställning gentemot inhyrda är alltså att de ska behandlas som andra medlemmar. Trots ett fackligt förhållningssätt karaktäriserat av engagemang innebär det inte att inhyrda likställs med anställda i Företag C. Inhyrda erhåller, till skillnad från nya visstids- och tillsvidareanställda, ingen facklig information när de börjar sitt uppdrag på kundföretaget. Klubbordföranden menar också att facket varit dåligt på att följa upp inhyrdas intressen. Den stora nackdelen med inhyrning menar fackklubbens ordförande är att inhyrda alltid är de som får gå först vid en neddragning; de blir en andra klassens anställda. Vidare ser fackklubben en fara i att användningen av inhyrda underlättar företagets strävan efter lean production, vilket försvårar en önskvärd utveckling av arbetsorganisationen.

Även om den fackliga klubben har en inkluderande inställning gentemot inhyrda, betyder inte det att de inhyrda själva känner att de kan få hjälp av facket. Ingen av de fem inhyrda som vi intervjuat i Företag C känner heller till vem de skulle kunna kontakta om de fick problem. En inhyrd på detta företag ser inte att han kan påverka sitt jobb och ser inte heller att han kan få hjälp om det blir problem. Hans första arbetsstation var fysiskt mycket tung och i början ingick han inte i arbetsrotationen. Den inhyrde kontaktade varken företaget, facket eller skyddsombud. På en direkt fråga om han övervägde att påtala problemen svarar han:

Nej, det gjorde jag inte. Då i början tänkte jag att jag är [namnet på bemanningsföretaget], dom är [namnet på kundföretaget], det skiter dom i vad jag tycker... Det är en viss klasskillnad, dom och vi... (Inhyrd, man, tidigare medlem i facket men numera enbart medlem i a-kassa)

För att orka med stationen använde den inhyrde lyftverktyg vilket innebar att han hela tiden kom efter i flödet:

I början var jag benhård, det fick ta den tid det tog... Ingen tackar mej om jag pajar ryggen. Dom tar bara in en annan. (Inhyrd, man, tidigare medlem i facket men numera enbart medlem i a-kassa)

Stationen byggdes sedan om på initiativ av kundföretaget.

Analysen ovan visar att förhållningssättet engagemang gentemot hyresarbetskraft inte är tillräckligt för att inhyrda ska kunna företrädas av kundföretagets fackliga organisation.

## Diskussion

Heerys (2004) teoretiska modell fungerar väl för att analysera kundföretags lokala fackliga organisationers förhållningssätt till användandet av hyresarbetskraft. Både förhållningssätten utestängning och restriktioner speglar ett fackligt förhållningssätt till förmån för fast anställda i traditionella jobb. Det är också denna grupp som de fackliga organisationerna på kundföretagen anser sig företräda. Detta fackliga synsätt överensstämmer väl med Holsts (2008) analys som visar att hyresarbetskraft inte betraktas som fullvärdiga fackliga medlemmar. I förhållningssättet utestängning uppfattas inhyrda som ett hot genom att de riskerar att underminera anställningsförhållandena på kundföretaget. I förhållningssättet restriktioner ses inhyrda som en buffert som ökar skyddet för de fast anställda i kundföretaget. Detta är också helt i linje med Salvatoris (2008) analys av de fackliga organisationernas syn på hyresarbetskraft. De inhyrda utgör då inget hot utan snarare en säkerhetsventil. I förhållningssätten utestängning och restriktioner finns inget intresse från kundföretagens fackliga organisationers sida att företräda de inhyrda; inhyrdas behov av fackligt företrädande blir en icke-fråga. Detta återspeglar synsättet på inhyrning enligt Atkinsons modell "The flexible firm" där inhyrda per definition tillhör periferin (Atkinson 1984).

Vi kan dock konstatera att hyresarbetskraftens intressen inte heller tillvaratas av kundföretagets fackliga organisation vid förhållningssättet engagemang. Engagemang karaktäriseras av ett accepterande av bemanningsföretag och ett intresse av att företräda inhyrda konsulter från bemanningsföretag, men institutionella förhållanden försvårar detta. Lagstiftning och fackliga organisationsstrukturer är inte anpassade till att den lokala fackklubben ska företräda de inhyrda. Enligt § 1 i Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen ska lagen tillämpas "på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendemans företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor" (SFS 1974:358; §1). Även om den inhyrdes förhållanden i mångt och mycket liknar de som gäller för dem som är anställda i kundföretaget, såsom arbetsuppgifter,

arbetsledning och arbetskamrater, saknas den centrala arbetsgivarrelationen, se *figur 1*. Det innebär att bemanningspersonal i sin roll som inhyrda inte självklart omfattas av förtroendemannalagstiftningen på kundföretaget. Även om det inte är direkt omöjligt att via fullmakter eller liknande arrangera så att kundföretagets lokala fackliga organisation företräder den inhyrda torde en springande punkt i förtroendemannalagstiftningen vara hur § 6 ska tolkas, det vill säga "Facklig förtroendemannan har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen." (SFS 1974:358; § 6). Omfattningen är en diskussionsfråga mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Vi kan dock konstatera att lagstiftningen när det gäller skyddsombuds rätt att stoppa arbete som innebär "omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa" har förändrats så att bemanningsanställda sedan 1/1 2010 explicit nämns och därmed tydligt omfattas av lagen (SFS 1977:1160 6 kap § 7, 4 st).

Ett alternativ till att inhyrda ska företrädas av kundföretagets lokala fackliga organisation är att de anställda på bemanningsföretaget har en egen facklig organisation knuten till sin arbetsgivare, det vill säga till bemanningsföretaget. I praktiken är detta alternativ klart begränsat. Det är svårt att samla medlemmarna till möte eftersom de är uthyrda till en mängd olika kundföretag och dessutom kan de arbeta olika skift. Om det finns en fackligt förtroendevald på bemanningsföretaget är denne därför hänvisad till att själv åka runt till de olika kundföretag dit medlemmarna är uthyrda. Värt att notera är att utgångspunkten i Heerys modell bortser från möjligheten att det kan finnas fackliga organisationer på bemanningsföretag. När Heery m fl (2004) skriver fackliga organisationer menar de i själva verket fackliga organisationer i etablerade, traditionella verksamheter. Bemanningsbranschen ses implicit som avvikande.

Även de fackliga organisationsstrukturerna försvårar organiserandet av inhyrda och hur de ska företrädas. Industriprincipen syftar till att alla arbetare på en arbetsplats ska organiseras av ett fackförbund. Denna princip är svår att upprätthålla då bemanningsföretagens anställda ofta är uthyrda till kundföretag i olika branscher. När det inte finns en lokal facklig organisation i bemanningsföretaget är den inhyrde fackföreningsmedlemmen hänvisad till den regionala ombudsmannen för att få hjälp. Eftersom industriprincipen inte fungerar för facklig organisering inom bemanningsföretag kan det till exempel hända att en arbetare som är uthyrd inom verkstadsindustri (som normalt organiseras av IF Metall) men själv är medlem i till exempel Transportarbetarförbundet, efter fullmakt företräds av en ombudsman från IF Metall.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att oberoende av kundföretagets lokala fackklubbers förhållningssätt gentemot hyresarbetskraft blir resultatet att inhyrd personal inte företräds. Både förhållningssätten utestängning och res-

triktioner speglar ett fackligt förhållningssätt till förmån för fast anställda i traditionella jobb. Det är också denna grupp som de fackliga organisationerna på kundföretagen anser sig företräda. Dessa fackliga synsätt överensstämmer väl med Holsts (2008) analys som visar att hyresarbetskraft inte betraktas som fullvärdiga fackliga medlemmar. Enbart ett förhållningssätt – engagemang – innebär att fackklubben ser någon samhörighet med de inhyrda och är beredd att stödja dessa personer. Men även om förhållningssättet är inkluderande finns det institutionella förhållanden som förhindrar att fackklubben företräder de inhyrda. Resultatet blir att de inhyrda knappast företräds av lokala fackliga organisationer över huvud taget, oavsett fackklubbarnas förhållningssätt. I förlängningen innebär detta att den partssamverkan som den svenska modellen bygger på haltar inom bemanningsbranschen.

## Referenser

- Andersson P & Wadensjö E (2004): *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Stockholm: IFAU.
- Arrowsmith J (2006): *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Arrowsmith J (2008): *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Atkinson J (1984): "Manpower strategies for flexible organisation". *Personnel Management*, August.
- Bemanningsföretagen (2006): *Bemanningsföretagens utveckling. Årsrapport 2006*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Bemanningsföretagen (2009): *Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2008. Bemanningsföretagens utveckling*. Stockholm: Bemanningsföretagen.
- Berg A (2008): *Bemanningsarbete, flexibilitet och lokabehandling. 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. Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academica Acta.
- Croucher R & Brewster C (1998): "Flexible working practices and the trade unions". *Employee Relations*, 20, 5, s 443-452.
- Druker J & Stanworth C (2004): Agency voice: The role of labour. I Healy G, Heery E, Taylor P & Brown W, *Worker representation in the future of worker representation*. Houndsmills: Palgrave Macmillan.
- GS (2010): "GS förstärker återanställningsrätten". Skapad 2010-03-31, GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, <http://www.gsacket.se>, hämtad 2010-04-06.
- Handelsnytt (2010): "Medlemmar vill ha avtal om inhyrning och visstid". [www.handelsnytt.se](http://www.handelsnytt.se), hämtad 2010-03-31.
- Heery E (2004): "The trade union response to agency labour in Britain". *Industrial Relations Journal*, 35:5.
- Heery E, Conley H, Delbridge R, Simms M & Stewart P (2004): "Trade union responses to non-standard work". I Healy G, Heery E, Taylor P & Brown W, *Worker representation in the future of worker representation*. Houndsmills: Palgrave Macmillan.
- Holst H, Aust A & Pernicka S (2008): "Collective representation of interests in a strategic dilemma – Atypical employees and the 'Threefold Crisis' of the labour unions". *Zeitschrift für Soziologie*, 37, 2.
- Houseman SN (2001): "Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey". *Industrial and Labor Relations Review*, vol 55, nr 1.
- Håkansson K & Isidorsson T (2003): "Flexible times. Dynamics and consequences of company strategies for flexibility". I Flemming D & Thörnqvist C (red), *Nordic management – Labour relations and internationalization*. Nord 2003:015. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Håkansson K & Isidorsson T (2004): "Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 10, nr 3.

- 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 J (red), *Flexibility and stability in working life*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Håkansson K & Isidorsson T (2009): "Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor". I Berglund T & Schedin S (red), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Kalleberg AL (2001): "Organizing flexibility: The flexible firm in a new century". *British Journal of Industrial Relations*, vol 39, nr 4, December, s 479-504.
- Kalleberg AL, Reynolds J & Marsden PV (2003): "Externalizing employment: flexible staffing arrangements in US organizations". *Social Science Research*, 32, s 525-552.
- Kauhanen M (2001): *Temporary agency work in Finland*. Helsinki, Finland: Labour Institute for Economic Research.
- Kjellberg A (2009): "Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 15, nr 2, s 11-28.
- Kountouros H (2008): "The UK: Responding to the need for protections in a system preoccupied with flexibility". I Ahlberg K, Bercusson B, Bruun N, Kountouros H, Vigneau C & Zappalà L, *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Brussels: PIE Peter Lang.
- Nesheim T (2004): "20 år med Atkinson-modellen: Åtte teser om 'Den flexible bedrift'". *Sociologisk Tidskrift*, vol 12, s 3-24.
- OPO Teknikarbetsgivarna/IF Metall (2010): Hemställan Teknikarbetsgivarna/IF Metall 2010-03-25, Bilaga 2, 2 Löner och allmänna villkor m.m., § 9, Mom 4-5. Stockholm.
- Salvatori A (2008): *What do unions do to temporary employment?* Job market paper. Coventry: University of Warwick.
- SFS 1974:358, Lag om förtroendemens ställning på arbetsplatsen. Svensk författningssamling.
- Storrie D (2002): *Temporary agency work in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.