

Hannes Kantelius

Den outhärliga periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet

Denna studie jämför långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och hur detta påverkar den upplevda anställningsbarheten. Resultaten visar på stora skillnader mellan grupperna, där långtidsinhyrda saknar möjligheter till utveckling och lärande i arbetet samt har sporadiska kontakter med sitt bemanningsföretag. Sammantaget leder detta till att långtidsinhyrda har en låg upplevd anställningsbarhet och uppvisar tecken på att vara en perifer arbetskraft. Förklaringen är dels kundföretagens krav, dels brister i bemanningsföretagens långsiktiga arbetsmiljöarbete.

Bemanningsbranschen utgör i Sverige en relativt liten men permanent del av arbetsmarknaden, uppmärksam i både forskning och stundtals även media.

Hannes Kantelius, doktorand,
institutionen för arbetsvetenskap,
Göteborgs universitet.
hannes.kantelius@av.gu.se

Trots att bara ungefär en procent av arbetskraften jobbar som så kallade bemanningsanställda eller hyresarbetskraft, använde under 2001-2002 cirka 40 procent av alla arbetsgivare med mer än 100 anställda inhyrd arbetskraft (Håkansson & Isidorsson 2007). Enligt Teknikföretagen (2009) hyrde deras

medlemsföretag som mest cirka 16 000 personer eller 5,5 procent av sin arbetskraft fram till årsskiftet 2007. I finanskrisens spår sjönk andelen och vid årsskiftet 2008/2009 var cirka 9 300 personer eller 3,2 procent inhyrda, vilket motsvarar en minskning med 40 procent från toppnoteringen 2007 (Teknikföretagen 2009).

Studien ingår i ett forskningsprojekt som finansieras av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

En vanligt förekommande bild av bemanningsanställda är att de ofta byter arbetsplats likt en "hoppjerka" där själva ombytligheten är kännetecknet för branschen i sig. Tidigare forskning om bemanningsbranschen har ofta fokuserat på de inhyrda vars vardag präglas av ombytlighet (se till exempel Allvin m fl 2003, Garsten 2004, Isaksson & Bellaagh 1999, Isaksson m fl 2001, Olofsdotter 2008). Det finns dock studier som visar att inhyrda kan bli kvar vid samma kundföretag under lång tid (Bergström m fl 2007) och det är en yrkeskategori av dessa långtidsinhyrda denna studie handlar om.

Den svenska bemanningsbranschen skiljer sig på många sätt jämfört med andra inom EU eller USA; exempelvis har inte den svenska en särskild reglering (Bergström m fl 2007, Coe m fl 2009). Ett utmärkande drag för bemanningsbranschen i både Sverige och övriga EU är dock det delade ansvaret för inhyrd arbetskraft mellan kund- och bemanningsföretaget (Storrie 2007). I Sverige är arbetsmiljöansvaret för inhyrd personal delat och reglerat i Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) och i Arbetsmiljöverkets författningssamling om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Arbetsmiljöverket anger att eftersom bemanningsföretag inte kan bestämma över platsen för arbetet vid kundföretaget, och inte heller över de lokaler och maskiner som finns där, är det viktigt att bemanningsföretaget noga planerar och följer upp varje uppdrag (AFS 2001:1). Vidare anges att bemanningsföretaget även har det långsiktiga arbetsmiljöansvaret för bland annat utbildning och för den uthyrdes totala arbetsbelastning. Möjligheter till yrkesmässig utveckling betonas generellt i Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) och forskning har visat att utvecklingsmöjligheter kan motverka stressrelaterad ohälsa (Karasek & Theorell 1990).

I den svenska bemanningsbranschen är normalanställningsformen tillsvidareanställning, precis som på arbetsmarknaden i stort. En anställning vid ett bemanningsföretag kan även bli ett instegsarbete för grupper som har svårare att få arbete (Andersson & Wadensjö 2004 a, b). I internationell forskning anses dock bemanningsbranschen tillhöra det kluster av olika tidsbegränsade eller så kallade atypiska anställningsformer som har blivit allt vanligare på arbetsmarknaden (Connelly & Gallagher 2004, De Cuyper m fl 2008, Storrie 2007). Svensk och internationell forskning har visat att personer i tidsbegränsade anställningsformer har i allmänhet mindre utvecklingsmöjligheter i arbetet, vilket kan leda till en perifer ställning på arbetsmarknaden (Aronson m fl 2000, Forrier & Sels 2003, Härenstam m fl 2005, Virtanen m fl 2003). Den forskning som finns om svensk hyresarbetskraft ger dock ingen entydig bild huruvida villkoren för hyresarbetskraften liknar eller skiljer sig från dem för tidsbegränsat anställda.

En studie visade exempelvis att bemanningsanställda sjuksköterskor var eftertraktade genom sin kompetens och erfarenhet, vilket gav dem en stark ställning (Allvin m fl 2003). En annan studie av bemanningsanställda receptionister och

administratörer visade att de hade en mindre efterfrågad kompetens och därmed en mer utsatt roll i det ständiga roterandet mellan olika uppdragsgivare (Garsten 2004). Även om receptionisterna uppvisar likheter med tidsbegränsat anställda är det svårt att dra några egentliga slutsatser om deras tid som uttyrd även givet dem någon utveckling i arbetet eller stärkt deras ställning på arbetsmarknaden.

Utvecklingsmöjligheter i arbetet betonas i arbetsmiljölagen och utgör en viktig skillnad mellan olika anställningsformer. Ett sätt att studera vilka effekter utveckling i arbetet får är att se till den upplevda anställningsbarheten (Berntson 2008). Upplevd anställningsbarhet handlar om hur individen upplever sina resurser och sina möjligheter att skaffa sig en liknande anställning vid eventuell arbetslöshet. Resurserna handlar i huvudsak om kunskap om arbetsmarknaden, formell utbildning samt om personen har utvecklingsmöjligheter som ökat den upplevda anställningsbarheten. Den upplevda anställningsbarheten har även betydelse för att hantera eventuell osäkerhet och motverka stressrelaterad ohälsa vid osäkra anställningsförhållanden.

Det finns således några frågetecken som rör långtidsinhyrning, vilka möjligheter till utveckling i arbetet inhyrda har samt om tiden som uttyrd påverkar den upplevda anställningsbarheten. Syftet med denna artikel är att jämföra långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet samt förklara eventuella skillnader.

Arbetets organisering och utvecklingsmöjligheter i arbetet

Utifrån studiens syfte samt arbetsmiljölagens skrivning om det delade arbetsmiljöansvaret för inhyrda, blir det nödvändigt att först definiera hur eventuella skillnader mellan ordinarieanställda och inhyrda kan studeras och analyseras i arbetet och arbetsorganisationen. För detta ändamål väljer jag att utgå från Atkinsons (1984, 1985) så kallade kärna-periferi-modell som analys- och förklaringsverktyg. Atkinson (1984) menar att arbetsgivare som använder sig av tidsbegränsat anställda känns igen på att arbetskraften är organiserad i en kärna och en periferi. De anställda i kärnan besitter en hög och bred kompetens vilket gör dem viktiga för arbetsgivaren då deras roll är att bidra till funktionsflexibilitet, det vill säga de kan växla mellan olika arbetsuppgifter inom företaget. Deras status ger dem även bättre arbets- och anställningsförhållanden, så som kompetens- och löneutveckling, vilket villkoras av att de bidrar till funktionsflexibiliteten.

Arbetskraften tillhörande periferin har i princip motsatta kännetecken. De arbetsuppgifter som tilldelas dem i periferin har för avsikt att uppnå en så kallad numerär flexibilitet, vilket innebär att personerna ska vara utbytbara utifrån vilken mängd arbetskraft som för tillfället behövs. Med detta följer att personalen i periferin har osäkrare anställningsvillkor och sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet. Detta innebär dock inte att arbetskraften i periferin måste vara okvalifice-

rad, utan att den tilldelas de arbetsuppgifter som inte är avgörande för företagets framtid. Ett sätt att skaffa sig en numerärt flexibel arbetskraft är givetvis via inhyrning.

Atkinsons (1984) modell har dock blivit kritiserad exempelvis av Kalleberg (2001, 2003) för den svaga empiriska grunden samt att det saknas forskning om och hur modellens principer implementeras av arbetsgivare. Kalleberg efterlyser studier av bland annat hur samspelet mellan personer i kärnan och periferin ter sig samt om denna uppdelning leder till ojämlikheter exempelvis vad gäller utvecklingsmöjligheter. Värt att nämna är dock att Atkinsons (1984) begreppsapparat har fått en viss renässans då den ligger till grund för definitionen av flexicurity-begreppet (Viebrock & Clasen 2009).

Utvecklingsmöjligheter är enligt Atkinson (1984) en viktig skillnad mellan arbetskraften i kärnan och periferin. Utifrån Ellström (2002) kan utveckling och lärande i arbetet stundom ses som synonyma, där arbetsdelningen i hög grad påverkar möjligheten till lärande. Lärande är dock ett komplext begrepp och här väljer jag att utgå från Ellströms (1992, 1996, 2002) uppdelning mellan *anpassningsinriktat* och *utvecklingsinriktat* lärande. Denna distinktion har även visat sig vara användbar för arbetsorganisationer inom industrin (Ellström 2002).

Det anpassningsinriktade lärandet handlar om att individen lär sig att anpassa sig till och bemästra ett antal arbetsuppgifter inom givna förhållanden. Det utvecklingsinriktade eller kreativa lärandet sker i det att individen förväntas ifrågasätta och pröva/ompröva de rådande förhållandena för att förändra och utveckla sina arbetsvillkor och sin kompetens. Detta är dock två komplementära aspekter av lärande som förutsätter varandra och dominerar i olika hög grad vid olika tillfällen.

De båda lärandeformerna förutsätter att arbetsgivaren skapar arbetsorganisationer som bygger på vad Ellström (2002) benämner *produktionens* och *utvecklingens* logik. Produktionens logik domineras av ett anpassningsinriktat lärande med tonvikt på effektiva rutinmässiga handlingar och ett enhetligt likatänkande med stabilitet som mål. I motsats till detta domineras utvecklingens logik av ett utvecklingsinriktat lärande med tonvikt på alternativtänkande, experimenterande samt tanke och reflektion till exempel i förbättringsarbete.

Enligt Berntson (2008) kan utvecklingsmöjligheter i arbetet stärka den upplevda anställningsbarheten eftersom personens kompetensnivå höjs. Utifrån Atkinsons (1984) distinktion torde den perifera arbetskraften i första hand vara aktuell för de arbetsuppgifter som kräver ett mer anpassningsinriktat lärande enligt produktionens logik, vilket innebär sämre utvecklingsmöjligheter. Det utvecklingsinriktade lärandet och utvecklingens logik torde i högre grad förekomma hos arbetskraften i kärnan, där lärandet och utvecklingsmöjligheterna leder till en ökad kompetens vilket underlättar funktionsflexibiliteten.

Metod och material

Då föreliggande studie kan sägas vara explorativ bedömdes den kvalitativa fallstudien som ett lämpligt tillvägagångssätt (Bareley & Kunda 2001, Flyvbjerg 2006, Miles & Huberman 1994, Yin 2003). Datainsamlingen har planerats och genomförts gemensamt av artikelförfattaren samt docent Kristina Håkansson och fil dr Tommy Isidorsson. Kodnings- och analysarbetet samt de slutgiltiga resultaten står jag ensam för.

I studiens inledningsskede gjordes intervjuer med chefspersoner vid ett antal företag som hyr in personalkategorier som går att knyta till LO-kollektivet, så som lagerarbetare och montörer. Ur dessa utkristalliserade sig tre industriföretag i Väst- och Sydsverige som identifierades som intressanta och som valdes att ingå i fallstudien. Dessa företag hyr in montörer till sin produktion där långtidsinhyring har blivit ett normaliserat sätt att lösa bemanningen. Studiens tre kundföretag hyr montörer från dels två stora väletablerade bemanningsföretag, dels ett litet bemanningsföretag som enbart har ett av företagen som kund.

De tre kundföretagen betraktas som ett fall. Studien syftar till att identifiera eventuella likheter och skillnader mellan långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörer som arbetar tillsammans i samma skiftlag som inte kan tillskrivas de olika kund- eller bemanningsföretagen (jämför Miles & Huberman 1994, Yin 2003). Fallstudien är utformad för att fånga det Flyvbjerg (2006) kallar ett kritiskt fall, vilket innebär att det är rimligt att anta att andra långtidsinhyrda som upplever liknande förhållanden som de inhyrda montörerna i denna studie gör det av samma orsaker samt att de även påverkas på ett liknande sätt. Målet är att resultaten ska bidra till att skapa det som Danermark m fl (2003 s 290) kallar en ”kausal förklaring av hur en specifik händelse eller ett specifikt objekt produceras, ej nödvändigtvis ett representativt sådant”.

Datainsamlingen gjordes under perioden februari till juni 2008 och omfattar totalt 35 intervjupersoner. Tre av dessa är chefspersoner vid två olika bemanningsföretag och övriga 32 arbetar vid eller är inhyrda av kundföretagen. De tre cheferna vid bemanningsföretagen tillhandahöll montörer till kundföretag ett. Övriga bemanningsföretag kontaktades men ingen representant hade möjlighet att delta i studien.

Datainsamlingen vid kundföretagen började med intervjuer av personalchef, fackombud samt första linjens chef. Därefter intervjuades arbetsledare samt ordinarie och inhyrd personal tillhörande samma skiftlag om vartannat. Bland montörerna valdes fyra skiftlag ut som innehöll inhyrda. Intervjupersonerna vid kundföretagen redovisas i *tabell 1* nedan. Andelen inhyrda varierar mellan cirka 8 och 18 procent av skiftlagets medlemmar.

Chefer och fackombud på kundföretagen har intervjuats antingen samtidigt eller var för sig om företagets affärsmässiga utveckling, personal-/inhyrnings-

strategi, samarbetsformer med lokalt fack, kontakter med de bemanningsföretag man använder sig av, kvalifikations- och kompetenskrav på den inhyrda personalen samt arbetsmiljöarbetet vid företaget för både ordinarie och inhyrd personal. Intervjuerna med chefspersoner på bemanningsföretagen har fokuserat på personalarbetet med de uthyrda, kontakterna mellan bemanningsföretaget och de uthyrda, lönesättning, kontakter med fack, kontakter med kundföretag med mera.

Tabell 1. Redovisning av det totala antalet montörer i varje skiftlag samt antalet intervjuade chefer, fackombud och montörer vid varje kundföretag och skiftlag.

	Kundföretag 1		Kundföretag 2	Kundföretag 3
	<i>Skiftlag 1</i>	<i>Skiftlag 2</i>	<i>Skiftlag 3</i>	<i>Skiftlag 4</i>
Antal montörer				
Ordinarieanställda	18	41	27	55
Inhyrda	4	6	4	5
Totalt	22	47	31	60
Antal intervjuade				
Chefer	3		2	2
Fackombud	1		1	1
Ordinarieanställda	2	4	4	3
Inhyrda	3	2	2	2
Totalt	15		9	8

Vad gäller intervjuerna med arbetsledarna samt montörerna i produktionen har intervjuerna varit inspirerade av Waldenströms (2006, 2007) arbete. Intervjuerna berörde bland annat arbetsuppgifter, arbetsorganisation, krav och utvecklingsmöjligheter i arbetet, samt socialt klimat. Utöver det har intervjuerna berört personens ekonomiska situation, eventuella upplevelser av otrygghet samt den upplevda anställningsbarheten utifrån Berntson (2008) och om denna har påverkats av tiden som anställd respektive inhyrd vid kundföretaget.

Intervjuerna med monteringspersonalen i varje skiftlag har analyserats alltförst som och utvecklats tills de nått en empirisk mättnad, det vill säga när innehållet i utsagorna inte ansågs tillföra någon ny information (Glaser 1978, Miles & Huberman 1994). Kodnings- och analysarbetet hade som mål att ur empirin finna kategorier och mönster av mer generell karaktär som kan bidra till ökad förståelse och teoribildning kring de studerade montörerna och långtidsinhyring (Danemark m fl 2003, Miles & Huberman 1994).

Resultat och diskussion

Av studiens nio inhyrda montörer har två personer provanställning och övriga sju är tillsvidareanställda hos sitt bemanningsföretag. Två av de inhyrda har varit på sitt uppdrag några månader, övriga mellan ett och flera år. Två är anställda av ett litet bemanningsföretag och övriga sju är anställda av två stora väletablerade bemanningsföretag som har verksamhet både i Sverige och internationellt. De tre kundföretagen är alla etablerade inom svensk tillverkningsindustri och storleksmässigt har de mellan 400 och 3 000 anställda. Deras produkter bygger på långt utvecklingsarbete och säljs på en global marknad. Krav på ständiga förbättringar av produkter samt effektiviseringar och rationaliseringar av produktionsmetoder och arbetsorganisation tillhör vardagen för företagsledningarna. Gemensamt är även att långtidsinhyrda används sedan flera år tillbaka för kvalificerat monteringsarbete. En ansvarig för inhyrning konkretiserar kraven i monteringen.

Vi är ju ISO-certifierade här och vi måste ju leva upp till det. Vi måste ju kunna säga att alla som bygger våra [produkter] har [produktkännedom] och dom har kvalitetsutbildning. Sen kommer vi också in på säkerhetsklassning av våra [produkter] som vi måste leva upp till. Detta innebär att alla som jobbar i monteringen måste kunna leva upp till dom kraven, även dom inhyrda.

(Ansvarig för inhyrning vid kundföretag)

De studerade bemanningsföretagen har blomstrat de senaste åren och prognosen är fortsatt tillväxt och efterfrågan på deras tjänster. Från bemanningsföretagens sida är de studerade kundföretagen viktiga och eftertraktade, då uppdragen förväntas bli långa och omfatta många uthyrda. En konsult kan dock bli utbytt om kundföretaget inte anser att denne lär sig arbetet fort nog, vilket en av bemanningsföretagets chefer har erfarenheter av.

Ibland så begär dom [kundföretaget] en truckförare dom ska ha på en viss bana och så kommer han in och så är han lite för oerfaren för det tempo som produktionen håller och dom hinner inte lära sig på rätt tid. Det kan räcka [för att kundföretaget vill byta ut honom]. Eller att kunden tycker att 'Nej han körde för sakta, tyvärr det funkar inte här'.

(Chef vid bemanningsföretag)

Trots att dessa uppdrag tenderar att bli långa, förlängs uppdragen en eller några månader i taget och bemanningsföretagen kan inte ha någon lång framförhållning när det gäller vilka uppdrag de kommer att ha framgent. Detta har sin grund i att de intervjuade personalcheferna inte själva kan förutsäga hur länge

behovet av de inhyrda kommer att bestå eftersom produktionen är efterfrågestyrd. Personalcheferna ser även en fördel med att ha inhyrda som kan lämna verksamheten med kort varsel.

Skillnader i utvecklingsmöjligheter i arbetet

Studiens inhyrda montörer blir integrerade i den fysiska arbetsmiljö som råder vid kundföretagen, där de inhyrda inordnas i ordinarie monteringsflöde och kundföretagets skyddsarbete. Den sociala sammanhållningen mellan studiens inhyrda och ordinarieanställda personal är även den god, där långtidsinhyrda ses som ett normalt inslag i skiftlagen. Inhyrda får ingen kompetensutveckling från kundföretaget annat än det som krävs för att klara uppdraget. Detta ligger helt i linje med de arbetsmiljömässiga krav som ställs på kundföretagen. Att de inhyrda är en tillfällig arbetskraft klargör en av arbetsledarna.

En inhyrd prioriterar man ju inte på samma sätt som man gör med en ordinarieanställd. Nu har ju dom [inhyrda] jobbat länge här så dom har ju hunnit lära sig mycket ändå. Men dom blir oftast kvar väldigt länge på samma ställe och man börjar lära upp dom först när dom börjar störa upplärningsprocessen för dom andra [ordinarieanställda] så att säga. [...] Men tanken från början är ju att ta in dom [inhyrda] och ställa dom på någonting lätt och låta dom vara där så man får runt övriga processen så bra som möjligt. Tanken är inte att man ska ha inhyrda länge, det är ju en tillfällig lösning. Men du ser, dom har varit här i två år och det är väl inte tanken riktigt från början.

(Arbetsledare vid kundföretag)

De långtidsinhyrda tilldelas enbart arbetsuppgifter som kräver monteringskunskap och som i sammanhanget har kort upplärningstid och ingen återkommande kompetensutveckling. De inhyrdas möjligheter till lärande är således begränsat till det Ellström (2002) benämner ett anpassningsinriktat lärande inom produktionens logik, vilket innebär att de lär sig det antal monteringsstationer kundföretaget anser lämpligt. Denna brist på utveckling för långtidsinhyrda är även cheferna vid bemanningsföretagen medvetna om, men det ses som ett problem som hör till själva inhyringen.

I monteringen sätts dom ut på en station och sen får dom stå där. Sen har dom [kundföretaget] sagt att tre olika stationer ska dom inhyrda lära sig, mer brukar dom inte få lära sig. Och det är väl en baksida eller en nackdel. För många av konsulterna är drivande, dom vill lära sig mer och känner att dom blir hämmade då dom är konsulter. Samtidigt är det ju inte säkert

att dom är kvar. Hur mycket kraft ska man [kundföretaget] lägga på dom?
(Chef vid bemanningsföretag)

Upplärningstiden för att en oerfaren montör ska behärska sitt arbete i ett godtagbart tempo är upp till två månader. Upplärningstiden kan därför bli en flaskhals i produktionen som tär på resten av skiftlaget, eftersom de måste lösa upplärningen och klara sina produktionsmål. Därför vill kundföretagen behålla samma personer så länge inhyrningsbehovet finns, alternativt hyra in personer som redan kan montera. Att upplärningstiden kan vara en belastning är såväl chefer som montörer vid kundföretagen medvetna om, vilket denna montör klagör.

När inhyrd personal försvinner härifrån, så försöker vi se till att samma personer kommer tillbaka, så vi inte tar in någon annan. För då står vi där med upplärningen igen, det är ju tvunget. Så skulle det komma nya hela tiden blir det ett dilemma eller en sårbarhet.

(Ordinarieanställd montör)

På kundföretagen skulle eventuella ”hoppjerkor” bara leda till problem och helt förta fördelarna med att hyra in montörer. Samma sårbarhet vid exempelvis sjukdom eller personalomsättning gäller både för egen och inhyrd personal. De långtidsinhyrda är därför värdefulla både för kund- och bemanningsföretagen. Den långa upplärningstiden gör att kundföretagen vill ha tillgång till kunniga montörer för att ha en stabilitet i sin produktion. Även om det förekommer att inhyrda blir rekryterade av kundföretaget, värderas uppdragets korta uppsägningstid högt vilket denna arbetsledare klagör.

Nej så ser jag sällan på det, att dom [inhyrda] förmodligen kommer bli rekryterade av [företaget]. För det är väldigt tryggt för [företaget] att ha dom [inhyrda] också. Två timmar behöver vi ju ha på oss och sen är dom ju inte kvar härinne. Så kort varsel är det på dom, så det finns ju en poäng med att ha dom här så att säga.

(Arbetsledare vid kundföretag)

En kort uppsägningstid av uppdraget samt att kunna behålla de montörer som är upplärda är grundläggande krav kundföretagen ställer på de bemanningsföretag de väljer att anlita. Uttryckt med Castells (2000) terminologi tillhör de långtidsinhyrda inte kundföretagets oundärliga arbetskraft, eftersom de inte kan bidra till en numerär flexibilitet så som Atkinson (1984) definierar det. Istället blir de långtidsinhyrda en *oundärlig perifer arbetskraft* för kundföretagen i och med deras värdefulla monteringsvana samtidigt som de kan lämna verksamheten med kort varsel.

Bristen på utvecklingsmöjligheter för långtidsinhyrda kan delvis förklaras av kundföretagens krav. En annan förklaring till bristerna är att studiens bemanningsföretag inte lyckas i sitt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet, nämligen att noggrant följa upp de uthyrda och genomföra långsiktiga åtgärder i form av utbildning (AFS 2001:1). Studiens långtidsinhyrda har ingen dialog med sitt bemanningsföretag om sitt uppdrag, om de trivs, om de kan eller vill byta uppdrag eller liknande. Ingen av studiens långtidsinhyrda har haft något medarbetarsamtal och ingen har någon utvecklingsplan eller liknande. En långtidsinhyrd som arbetat många år som uthyrd vid olika kundföretag sammanfattar sina kontakter med sitt bemanningsföretag.

Nej, inga såna [medarbetar]samtal. [...] Om man vill dom [bemanningsföretaget] nåt är det bara att ringa dom, sen så finns dom tillgängliga ibland ute på företaget man är på. Och ibland kommer dom förbi och pratar lite. Min chef var här och hälsade på en gång för ett tag sen, då frågade jag lite om lönen. Dom ska försöka komma förbi någon gång i veckan eller så, men det brukar inte bli så ofta. Utan dom kommer nog mer sällan.
(Långtidsinhyrd montör)

Frånvaro av utvecklingsmöjligheter i arbetet samt sporadiska kontakter med sin chef präglar de långtidsinhyrdas arbetsförhållanden. I kontrast berättar studiens ordinarieanställda om återkommande utvecklingssamtal med sin chef och om faktiska utvecklingsmöjligheter som innebär det Ellström (2002) kallar för ett utvecklingsinriktat lärande, exempelvis att utveckla verksamheten.

Ja det har vi varje år, jag ska ha nu om någon månad. Och det är faktiskt en av dom bättre grejerna vi har här. Just att man har sitt personliga samtal där chefen frågar att 'Var ser du dig själv om fem år?' exempelvis, så man hela tiden har en utvecklingsplan och en riktning. Det känns som att man är på väg åt rätt håll. Och för något år sen ledde det till att jag var med i ett litet sidoprojekt utanför monteringen om att förbättra kvaliteten. Chefen kom en dag och sa att 'Jag har en sak åt dig om du är intresserad' så det var ju väldigt roligt att få.
(Ordinarieanställd montör)

Sammanfattningsvis hamnar studiens långtidsinhyrda i en situation där de som hyresarbetskraft tillhör en oundgänglig periferi hos kundföretagen. Men trots att de inhyrda borde tillhöra kärnarbetskraften hos sitt bemanningsföretag, har de varken fått några utvecklingsmöjligheter eller någon uppföljning av sitt uppdrag. Frågan väcks om huruvida studiens hyresarbetskraft kan vara annat än en fullt ut perifer arbetskraft. Indikatorn på detta finns i den upplevda anställningsbarheten.

Skilnader i upplevd anställningsbarhet

Avsaknaden av utvecklingsmöjligheter i sitt pågående uppdrag kan varken de inhyrda eller deras bemanningsföretag påverka eftersom kundföretaget ansvarar för arbetsledningen. Men de inhyrda saknar även en utvecklingsplan hos sitt bemanningsföretag och har sporadiska kontakter med sin chef. Detta leder till att de långtidsinhyrda inte ser att tiden som uthyrd stärker deras möjligheter att få ett likvärdigt arbete om de skulle bli arbetslösa. Deras upplevda anställningsbarhet är utifrån Berntsons (2008) definition låg. En av de långtidsinhyrda ger ett tydligt svar på frågan om han tror sig ha fått några användbara erfarenheter eller kunskaper från sin tid som uthyrd vid eventuell arbetslöshet samt vilka framtids-tankar han har.

Vad ska jag säga, jag kan montera. Det har man inte nytta av på så många andra ställen. Jag har ju inte fått lära mig något om [produkten] vi monterar. [...] På sikt måste man ju ha något fast.
(Långtidsinhyrd montör)

De långtidsinhyrda i denna studie har en strävan att få en upplevd trygghet och förutsägbarhet i arbetsställe, sociala relationer i arbetet, utvecklingsmöjligheter och ekonomi; något de inte tror är möjligt som uthyrd montör. I kontrast ser studiens ordinarieanställda en framtid hos sitt företag, vilket går att förklara genom deras tillhörighet i det Atkinson (1984) benämner kärnan. Möjlighet till utveckling och lärande i arbetet har medfört att de ordinarieanställda med en lång anställningstid har blivit kvar även vid perioder av lågkonjunktur och nedskärningar. Deras anställningstrygghet har villkorats av den funktionsflexibilitet företaget efterfrågar, vilket är kännetecknande för den arbetskraft som tillhör kärnan. En ordinarieanställd med många år hos sitt företag sammanfattar sina erfarenheter.

Man gör det man gör tills man vill göra något annat och då får man ta upp det med sin chef. Vi har ju utvecklingssamtal och jag och min chef har gjort en plan om vad jag vill göra och hur jag ska nå det, så får vi se vid nästa gång vart vi har hamnat. Sen är det ju väldigt mycket upp till dig själv och vad du vill göra. Jag har ju varit med på företaget där vi har haft nedgångar och dom har varslat folk. Men jag har ju klarat mig tack vare mina anställningsår så då har man känt att företaget utbildar och sätter personer där det behövs och finns lediga platser.
(Ordinarieanställd montör)

Även när ordinarieanställda tillfrågas om de tror att deras tid vid företaget stärker deras anställningsbarhet och chanser att få ett nytt arbete om de skulle bli ar-

betslösa, är svaren positiva jämfört med de inhyrda. Denna ordinarieanställda montör upplever att han fått med sig många nyttiga erfarenheter om han skulle tvingas att söka nytt arbete.

Ja det är jättemycket. Det är väldigt mycket. Det är ju en väldig kompetens att se och veta hur komponenter sitter ihop och fungerar ihop. Varje montörsjobb handlar ju om att skruva ihop saker och ting, efter visst schema eller underlag om man så säger. Så det har man ju en stor erfarenhet av om man nu skulle hitta något sånt jobb.

(Ordinarieanställd montör)

Sammanfattningsvis leder skillnaderna i utvecklingsmöjligheter till stora skillnader i de båda gruppernas upplevda anställningsbarhet. Studiens långtidsinhyrda montörer upplever sin tid hos kundföretaget som en återvändsgränd. Den största anledningen till denna anade återvändsgränd är att ingen av studiens inhyrda berättar att tiden som uthyrd givit dem några kompetenser, erfarenheter, kontakter eller liknande som de upplever ha stärkt deras anställningsbarhet.

Slutsatser

Huvudresultaten i denna studie är för det första att de långtidsinhyrda i jämförelse med de ordinarieanställda saknar utvecklingsmöjligheter i arbetet eftersom bemanningsföretagen inte erbjuder några utvecklingssamtal eller utbildningsmöjligheter. För det andra leder dessa skillnader till att de långtidsinhyrda har en lägre upplevd anställningsbarhet jämfört med ordinarieanställda. I sina uppdrag hos kundföretagen har de långtidsinhyrda en god daglig arbetsmiljö trots att de saknar utvecklingsmöjligheter och kan få lämna kundföretaget med kort varsel. Detta är dock normalt för inhyrda som ju tillhör periferin och de studerade kundföretagen följer det regelverk som finns.

En förklaring till dessa resultat ligger i upplärningstiden som krävs för de inhyrda, vilket medför att kundföretagen vill behålla samma person så länge inhyrningsbehovet finns samtidigt som de vill kunna avsluta uppdraget med kort varsel. Trots att de flesta av studiens inhyrda har en tillsvidareanställning hos sitt bemanningsföretag, har de bristande kontakt med sin konsultchef och saknar utvecklingsmöjligheter. Studiens inhyrda uppvisar istället många likheter med de säsons- och behovsanställda som Aronsson m fl (2002) visar ha en perifer ställning på arbetsmarknaden. Studiens långtidsuthyrda upplever att tillvaron som uthyrd är en återvändsgränd, vilket manifesterar sig i den låga upplevda anställningsbarheten. Dessa förhållanden påminner även om de tidsbegränsat anställda som Härenstam m fl (2005) visat har en svagare perifer ställning på arbetsmarknaden delvis på grund av bristande utvecklingsmöjligheter.

När den svenska bemanningsbranschen etablerades var det en livlig diskussion mellan bemanningsföretagen och facken, som var viktiga aktörer för branschens framväxt och utformning (Bergström m fl 2007). Denna studie visar dock att kundföretagen också har ett stort inflytande på de långtidsinhyrdas utvecklingsmöjligheter i arbetet. Även om kundföretagen följer gällande lagstiftning och regelverk tycks det finnas inneboende mekanismer i inhyrningens logik som går att koppla till det delade ansvaret mellan kund- och bemanningsföretag. Kundföretagens krav på att behålla samma erfarna montörer med möjlighet att med kort varsel avsluta uppdraget kan påverka hur bemanningsföretagen arbetar med sitt eget systematiska arbetsmiljöarbete, särskilt det långsiktiga arbetet med utbildning.

En viktig del av det långsiktiga systematiska arbetsmiljöarbetet som bemanningsföretagen ansvarar för är att noga planera och följa upp de uthyrdas arbete, samt att genomföra långsiktiga arbetsmiljöåtgärder i fråga om utbildning. Ingen av de inhyrda har dock haft något medarbetarsamtal eller liknande och ingen av de inhyrda har någon utvecklingsplan. Liknande förhållande gällande kontakterna med närmsta chef vid bemanningsföretaget är inget unikt utan har påvisats av tidigare svensk forskning (Allvin m fl 2003, Bellaagh & Isaksson 1999, Isaksson & Bellaagh 1999, Olofsdotter 2008). Att vara personalansvarig chef vid ett bemanningsföretag kan dock innebära en balansgång mellan att uppfylla lönsamhetskrav från bemanningsföretaget, krav från kundföretaget och samtidigt ha ansvar för de uthyrdas välbefinnande (Olofsdotter 2006). Denna studie kan inte ge några svar på varför de långtidsinhyrda har en dålig kontakt med sina bemanningsföretag, bara visa att så är fallet och vilka konsekvenser detta får för deras upplevda och faktiska utvecklingsmöjligheter.

Det är även omöjligt att säga om denna studies resultat enbart gäller för långtidsinhyrda montörer inom industrisektorn, eller om det går att hänföra till långtidsinhyrning som sådant. Denna studies långtidsinhyrda är emellertid att betrakta som en oundärlig perifer arbetskraft som uppvisar många likheter med tidsbegränsat anställda.

Referenser

- AFS 2001:1: *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Arbetsmiljöverkets författningssamling.
- Allvin M, Jacobson A & Isaksson K (2003): "Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet. En intervjustudie om sjuksköterskors villkor och valmöjligheter i bemanningsbranschen" *Arbetsliv i omvandling*, 2003:12.
- Andersson P & Wadensjö E (2004 a): *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Rapport 2004:15. Uppsala: IFAU (Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering).
- Andersson P & Wadensjö E (2004 b): *Bemanningsföretag: Ett sätt för invandrare att nå arbetsmarknaden*, i SOU 2004:2. Stockholm: Fritzes.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000): "Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv." *Arbete och Hälsa*, 2000:9.
- Atkinson J (1984): "Manpower strategies for flexible organisations." *Personnel Management*, vol 16, s 28-31.

- Atkinson J (1985): "The changing corporation." I Clutterbuck D (red): *New patterns of work* (s 13-34). Aldershot: Gower.
- Barley SR & Kunda G (2001): "Bringing work back in." *Organization Science*, vol 12, s 76–95.
- Bellaagh K & Isaksson K (1999): "Uthyrd men fast anställd." *Arbete och Hälsa*, 1999:6.
- Bergström O, Håkansson K, Isidorsson T & Walter L (2007): *Den nya arbetsmarknaden – Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Lund: Academia Adacta.
- Berntson E (2008): *Employability perceptions. Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Doktorsavhandling. Stockholm: Stockholms universitet.
- Castells M (2000): *Informationsåldern. Band III: Millenniets slut*. Göteborg: Daidalos.
- 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*, vol 16, s 65-85.
- Connelly CE & Gallagher DG (2004): "Emerging trends in contingent work research." *Journal of Management*, vol 30, s 959-983.
- Danermark B, Ekström M, Jakobsen L & Karlsson JC (2003): *Att förklara samhället. 2:a uppl.* Lund: Studentlitteratur.
- De Cuyper N, de Jong J, De Witte H, Isaksson K, Rigotti T & Shalk R (2008): "Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model." *International Journal of Management Reviews*, vol 10, s 25-51.
- Ellström P-E (1992): *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Ellström P-E (1996): *Arbete och lärande*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström P-E (2002): "Lärande – i spänningsfältet mellan produktionens och utvecklingens logik." I Abrahamsson K, Abrahamsson L, Björkman T, Ellström P-E & Johansson J (red): *Utbildning, kompetens och arbete* (s 335-353). Lund: Studentlitteratur.
- Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J & Kivimäki M (2008): "Flexible labor markets and employee health." *Scandinavian Journal of Work Environment and Health Supplement*, vol 6, s 98-110.
- Flyvbjerg B (2006): "Five misunderstandings about case-study research." *Qualitative Inquiry*, vol 12, s 219-245.
- Forrier A & Sels L (2003): "Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium." *Work, employment and society*, vol 17, s 641-666.
- Garsten C (2004) "'Be a gumby': The political technologies of employability in the temporary staffing business." I Garsten C & Jacobsson K (red): *Learning to be employable* (s 152-171). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Glaser BG (1978): *Theoretical sensitivity*. California: The Sociology Press.
- 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 JC (red): *Flexibility and stability in working life* (s 123-147). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Härenstam A and the MOA Research Group (2005): "Different development trends in working life and increasing occupational stress require new work environment strategies." *Work*, vol 24, s 261-277.
- Isaksson K & Bellaagh K (1999): "Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?" *Arbete och Hälsa* 1999:7.
- Isaksson K, Aronsson G, Bellaagh K & Göransson S (2001): "Att ofta byta arbetsplats. En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda." *Arbete och Hälsa* 2001:7.
- Kalleberg A (2001): "Organizing flexibility: The flexible firm in a new century." *British Journal of Industrial Relations*, vol 39, s 479-504.
- Kalleberg A (2003): "Flexible firms and labor market segmentation." *Work and Occupations*, vol 30, s 154-175.
- Karasek R & Theorell T (1990): *Healthy work*. New York: Basic Books.
- Miles MB & Huberman MA (1994): *Qualitative data analysis*. 2:nd ed. London: Sage.
- Olofsdotter G (2006): "I skärningspunkten mellan motstridiga krav och intressen – om ledarskap i bemanningsföretag." *Arbetsliv i omvandling* 2006:9.
- Olofsdotter G (2008): *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. Doktorsavhandling. Sundsvall: Mittuniversitetet.
- SFS 1977:1160: *Arbetsmiljölagen*.
- Storrie D (2007): "Temporary agency work in the European Union – Economic rationale and equal treatment." I Furåker B, Håkansson K & Karlsson JC (red): *Flexibility and stability in working life* (s 103-122). Hampshire: Palgrave Macmillan.

- Teknikföretagen (2009): *Teknikföretag och bemanningspersonal 2009 – hur påverkas inhyrningen av konjunkturen?* Stockholm: Teknikföretagen.
- Viebrock E & Clasen J (2009): "State of the art. Flexicurity and welfare reform: a review." *Socio-Economic Review*, vol 7, s 305-331.
- Virtanen M, Kivimäki M, Virtanen P, Elovainio M & Vahtera J (2003): "Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol 12, s 19-36.
- Waldenström K (2006): *ARIA Arbetsinnehållsanalys. En metod för att bestämma arbetets innehåll, hinder och möjligheter ur ett externt perspektiv*. Manual version 1.0. Arbets- och miljömedicin, Centrum för folkhälsa, Stockholms läns landsting.
- Waldenström K (2007): *Externally assessed psychosocial work characteristics*. Doktorsavhandling. Stockholm: Karolinska institutet.
- Yin RK (2003): *Case study research*. 3rd ed. California: Sage.

