

Michael Allvin



Ola Bergström, Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson & Lars Walter:

*Den nya arbetsmarknaden:
Bemanningsbranschens etablering i Sverige*

Lund: Academia Adacta, 2007

I Sverige har vi traditionellt varit skeptiska till bemanningsföretag. Kanske beror det på att vi förknippar dem med förra sekelskiftets daglönare, som varje dag var tvungna att förnedra sig för att få jobb och aldrig visste på morgonen om de skulle ha pengar till mat på kvällen. Kanske beror det på att arbetarrörelsens konstituerande roll i byggandet av det moderna Sverige har gjort rätten till arbete till den mest grundläggande av våra mänskliga rättigheter. Att handla med arbete har inte bara betraktats som omoraliskt, det har de facto varit olagligt. Enligt lagen mot privata arbetsförmedlingar från 1935 har uthyrning av arbetskraft i vinstsyfte varit förbjudet i Sverige. Som en följd av det har personaluthyrning varit en närmast försumbar företeelse på den svenska arbetsmarknaden fram till

1993, när lagen togs bort och den statliga arbetsförmedlingens monopol avskaffades. Borttagandet av lagen innebar dock inte bara att bemanningsbranschen kunde växa och etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Det innebar även att i stort sett alla lagliga restriktioner för personaluthyrning försvann.

I ett slag fick därmed Sverige en av de mest liberala lagstiftningarna i världen på detta område.

Nu betyder det inte att bemanningsbranschen är oreglerad i Sverige. Istället för att använda lagstiftning, som i andra länder, har staten överlåtit till parterna att själva reglera branschen. Det har de också gjort och idag är kollektivavtal och fasta anställningar lika vanliga, eller till och med vanligare, inom bemanningsbranschen som på arbetsmarknaden i övrigt. Den verksamhet som i början av 1990-talet beskrevs som ett hot mot "den svenska modellen" är idag en väletablerad, välintegrerad och välmående del av den svenska arbetsmarknaden.

Michael Allvin är docent och forskare vid Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.
Michael.Allvin@soc.uu.se

Om detta har Ola Bergström, Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson och Lars Walter skrivit en alldeles utmärkt bok, *Den nya arbetsmarknaden: Bemanningsbranschens etablering i Sverige*, en bok som mig veterligen är den första större akademiska studien av ämnet i Sverige. Boken är skriven inom ramen för och redovisar resultaten från (den svenska delen av) ett internationellt forskningsprojekt. Förutom enskilda referenser av ofta allmänteoretisk karaktär ser man dock inte så mycket av de internationella kopplingarna i boken. Det är lite synd eftersom sådana jämförelser tydligare skulle visa på bemanningsbranschens ganska särpräglade utveckling i Sverige. Det skulle också kunna ge en bakgrund till den snabba etableringen av stora internationella, framför allt amerikanska, bemanningsföretag i Sverige. Nu är det inte den historien författarna i första hand vill berätta. Fokus ligger istället på branschens ”institutionalisering”, i betydelsen anpassning till och införlivande av de normer och regler som gäller på svensk arbetsmarknad.

Författarna har en uttalad ”nyinstitutionell” ansats och ägnar ett helt kapitel åt att diskutera och redovisa denna. De utgår i första hand från Berger och Luckmanns *The Social Construction of Reality* och använder sig ofta och genomgående av deras begreppsapparat, framför allt ”typifiering” och ”legitimering”.

I ett centralt och minnesvärt kapitel visar de till exempel hur branschen, för sin etablering, i slutet av 1990-talet sökte den legitimitet som förhandlingar och avtal med de fackliga motparterna kan ge. Från fackligt håll var man dock skeptisk och ville helst inte befatta sig med denna artfrämmande bastard som den dåvarande borgerliga regeringen släppt in på den svenska arbetsmarknaden genom sin legalisering. Man väntade i det längsta med att acceptera förhandlingsinverternas från branschen i förhoppning om att ett regeringsskifte skulle återställa ordningen och lagstifta bort eländet. När det blev uppenbart att så inte skulle bli fallet gick man motvilligt med på förhandlingar och kunde för skams skull inte säga nej till möjligheten att teckna kollektivavtal. Så genom att acceptera fasta anställningar med garantilön och centrala kollektivavtal kunde branschen övervinna den fackliga motviljan, få sin efterlängtda legitimitet och påbörja en etablering inom de olika avtalsområdena.

I ett annat kapitel följer författarna mötet mellan bemanningsföretaget och kundföretaget. De visar här hur branschen, väl medveten om att inhyrning av personal är en ny och relativt okänd företeelse på den svenska arbetsmarknaden, bearbetar sina kunder målmedvetet men med försiktighet, och hela tiden med siktet inställt på framtiden. De säljer in sina tjänster successivt genom att först plantera idén, sedan hjälpa kunden att formulera det problem på vilket personalinhyrning skulle kunna vara en lösning, därefter presentera en konkret tjänst att ta till vid behov, och slutligen underlätta för kunden att göra det hela till en rutin. Har man väl börjat använda sig av bemanningsföretagens tjänster

är det enklare att göra det igen. Det är därför lättare att sälja till stora företag i storstadsområden, i synnerhet Stockholmsområdet, eftersom det där redan är mer etablerat.

Boken innehåller även fyra fallstudier av företag inom olika branscher där man börjat använda sig av inhyrd personal. Vi får här följa hur resonemangen gått när man valt att börja hyra in personal eller hur man motiverar det faktum att man redan gör det. Fallstudierna visar hur inhyrning ofta är en fortsättning på en gammal vana, fast med nya medel. I flera av de undersökta fallstudierna har man tidigare använt sig av tillfälliga anställningar, personalpooler eller konsulter. Att ta steget fullt ut och hyra in personal blir då inte så långt, även om man därmed korsar en symbolisk och känslomässigt infekterad gräns. På samma sätt verkar inhyrningen ofta vara kopplad till omorganisationer eller kraftiga nedskärningar, när invanda rutiner och normer ändå är i stöpsleven. Att börja hyra in personal verkar följaktligen handla mer om att förändra och etablera vanor än om att övervinna ett mentalt motstånd. I takt med att vanan blir mer etablerad blir också behoven tydligare och skälen för inhyrning mer påtagliga.

Det konsekventa användandet av den nyinstitutionella ansatsen ger på det här viset ett delvis nytt perspektiv på bemanningsbranschens etablering. Ibland kan visserligen det återkommande inflikandet av den Berger-Luckmannska begreppsapparaten förrycka läsoplevelsen något. Men det hindrar inte att man lär sig mycket om både bemanningsbranschen och om den nyinstitutionella ansatsen. Boken är ett mycket intressant och efterlängtat bidrag till diskussionen om dagens arbetsmarknad och nya organisationsformer. Synd bara att förlaget har slarvat så med korrekturläsning och sättning av texten.

