
Kristina Håkansson & Tommy Isidorsson

Hyresarbetskraft

Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden

År 1993 trädde en ny lag i kraft som tillät privat arbetsförmedling och personaluthyrning. Sedan dess har bemanningsbranschen expanderat snabbt och i den allmänna debatten framstår den som lösningen på moderna företags behov av flexibilitet. Det saknas idag kunskap om användning av hyresarbetskraft. I denna artikel granskas såväl omfattning av inhyrning på den svenska arbetsmarknaden som motiven till varför arbetsplatser anlitar hyrespersonal.

Bakgrund

Under 1990-talet har krav på ökad flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden förts fram. Frågan har diskuterats av såväl arbetsmarknadens parter, det politiska systemet som i statliga utredningar. En form av flexibilitet som avses i den aktuella debatten är anpassningen av produktionskapaciteten till efterfrågan. Vi kallar denna typ av flexibilitet för kapacitetsflexibilitet. Det finns flera sätt att åstadkomma kapacitetsflexibilitet

vilket vi behandlat utförligt i tidigare forskning (Håkansson & Isidorsson 1997). Ett sätt att åstadkomma kapacitetsflexibilitet är att hyra in arbetskraft. Fokus i denna studie är kundföretagens användning av hyresarbetskraft.

Möjligheten att hyra in personal har ökat betydligt sedan 1993. Fram till dess hade arbetsförmedlingen monopol på förmedling av arbetskraft. Ett undantag var Handelskammaren som hade särskilt tillstånd från Arbetsmarknadsstyrelsen att hyra ut kontorister och receptionister. År 1993 trädde en ny lag i kraft som tillät privat arbetsförmedling och personaluthyrning. Sedan dess har bemanningsbranschen expanderat snabbt, från cirka 3 000 anställda 1993 till 42 000 år 2000. De senaste åren har antalet sysselsatta dock minskat och var 37 000 år 2002. Anställda på bemanningsföretag utgör ännu en mycket liten del av den totala arbetskraften i Sverige, cirka 0,9 procent, men antas öka kraftigt under de närmaste åren. Inom EU-området utgör genomsnittet för

Kristina Håkansson är lektor i sociologi och forskare vid institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Tommy Isidorsson är forskare vid institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet och för närvarande gästforskare vid London Metropolitan University.

Kristina.Hakansson@av.gu.se

Tommy.Isidorsson@av.gu.se

T.Isidorsson@London.ac.uk.se

hyresarbetskraften 1,5 procent av den totala arbetskraften (Bellagh & Isaksson 1999, SOU 1997:58, SPUR 2003).

Även om de direkt berörda – de anställda på bemanningsföretag – ännu är ganska få till antalet är det viktigt att notera att bruket av hyresarbetskraft indirekt får betydelse även för personal som finns på den arbetsplats där de inhyrda arbetar och därigenom påverkar ett stort antal arbetstagare. Svenska data på utbredningen av användningen har inte funnits. Inhyrd arbetskraft påverkar såväl arbetsorganisation, arbetsmiljö som maktförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare på de arbetsplatser där de används.

Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med föreliggande artikel är att såväl beskriva som analysera utbredningen av hyresarbetskraft på den svenska arbetsmarknaden.¹ Det finns idag ingen kunskap om hur stor del av Sveriges arbetsplatser som använder sig av hyresarbetskraft och vars arbetsorganisation därmed påverkas i större eller mindre omfattning. Hur omfattande är inhyrningen av arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden? Skiljer sig inhyrningsmönster mellan olika branscher, sektorer och företagsstorlekar? Vilka är de viktigaste orsakerna till att arbetsplatser anlitar uthyrningsföretag? Används inhyrd arbetskraft som ett komplement eller ett alternativ till tidsbegränsat anställda?

Tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter

I John Atkinsons (1984) teoretiska modell av det flexibla företaget tilldelas den tillfälliga personalen (den perifera arbetskraften)

de arbetsuppgifter som enbart kräver generell kompetens och därmed kort upplärning på arbetsplatsen, medan de fast anställda (kärnarbetskraften) utför de arbetsuppgifter som kräver företagsspecifik kompetens. De tillfälligt anställda eller inhyrda behöver däremot inte ha mindre kvalificerade arbetsuppgifter än fast anställda. Atkinson och Meager (1986) konstaterar dock i sina empiriska undersökningar att den perifera arbetskraften oftast utför de enkla, lågkvalificerade arbetsuppgifterna. De konstaterar också att det sker en ökad segmentering på arbetsplatsnivå eftersom företagen söker olika typer av flexibilitet bland olika grupper. Den perifera arbetskraften tenderar att stanna kvar i de enkla, lågkvalificerade jobben och har mycket begränsade möjligheter till interna karriärer.

Vi menar att en analys av användningen av tillfällig personal, det vill säga inhyrd personal och tidsbegränsat anställda, också måste ta hänsyn till arbetsorganisatoriska faktorer. Vi har i våra tidigare studier inom verkstadsindustri och detaljhandel visat att användningen av tillfällig personal inom produktion leder till olika effekter beroende på arbetsorganisation (Håkansson & Isidorsson 1997, 1999). På en arbetsplats där arbetet kräver lång upplärningstid avskiljs vissa, enkla arbetsuppgifter med kort upplärningstid till den tillfälliga arbetskraften. Detta leder, i likhet med Atkinsons och Meagers teoretiska modell, till en uppdelning i kärna och periferi bland produktionspersonalen. Användningen av tillfällig personal behöver dock inte leda till en seg-

1. I en efterföljande studie inom ramen för samma forskningsprojekt kommer fokus vara att förklara och analysera effekterna av kundföretagens användning av hyresarbetskraft med avseende på effekter på framförallt arbetsplatsnivå.

mentering av arbetskraften. Arbetet kan organiseras så att både den fast anställda och den tillfälligt anlitade personalen utför samma arbetsuppgifter. En arbetsplats där hyresarbetskraften utför samma arbetsuppgifter som den ordinarie personalen måste hålla alla arbetsuppgifter på en nivå som kräver kort upplärningstid. Det sker då ingen segmentering, men effekten blir att det är svårt att utveckla jobben mot arbetsutvidgning och arbetsberikning även för den ordinarie produktionspersonalen på företag som hyr in arbetskraft. Det är till exempel svårt att delegera ansvar och inflytande om det inte finns kontinuitet i personalgruppen. Denna utveckling står i bjärt kontrast till både fackföreningsrörelsens och arbetsgivarorganisationernas idéer om det goda och utvecklande arbetet där mångkunnighet och ansvarstagande ses som en förutsättning för att nå mer flexibla produktionssystem och därmed också ökad effektivitet (LO 1995, SAF 1996).

Den form av arbetsorganisation som dominerat under större delen av 1900-talet bygger på tayloristiska/fordistiska idéer där de viktigaste principerna är vertikal och horisontell arbetsdelning (Isidorsson 2001). Denna form av arbetsorganisation var fortfarande vid mitten av 1990-talet den vanligaste (Håkansson 1995). Huruvida det sker en utveckling mot "Det goda arbetet" låter sig inte lätt mätas. Det finns åtskilliga fallstudier som beskriver arbetsorganisatorisk utveckling på enskilda arbetsplatser, men enbart ett fåtal studier som kan dra några generella slutsatser om hur arbetslivet förändras. Resultaten av dessa studier är dock inte entydiga. Edling och Sandberg (2003) visar i sin studie att det sker en utveckling i riktning mot minskade skillnader mellan arbetar- och tjänstemannauppgifter och att kvalifikationsgraden för arbetare ökar något,

men de betonar också att förändringen inte på långt när är så omfattande som ofta görs gällande i den allmänna debatten. En undersökning av arbetet inom metallindustrin visar att andelen kvalificerade arbetsuppgifter för anställda inom branschen ökade under perioden 1989 till 1994 samt att grupper fått ett ökat självstyre (Svenska metallindustriarbetarförbundet 1995). Andra studier pekar på att det knappast sker någon utveckling alls, eller en utveckling i motsatt riktning. Tegsjö, Hedin och Eklund (2000) kommer fram till att inflytandet i arbetet har minskat under 1990-talet. Brulin (2003) menar att det sker en förändring i arbetslivet, men inte i riktning mot "Det goda arbetet". Han framhåller istället de ökade kraven som ställs på arbetare, där kraven gäller att delta i ständiga förbättringar och visa engagemang och flexibilitet i arbetsuppgifter, allt efter kundens önsningar. Brulin uttrycker det som att detaljstyrningen ersätts av kundstyrning. Även le Grand, Szulkin och Tåhlin (2001) visar i sin forskningslägesöversikt över kvalifikationsnivå att utvecklingen i Sverige inte är entydig. De framhåller dock att trenden mot minskad andel okvalificerade arbeten fortsatt och att andelen jobb som ger möjlighet till utveckling ökat.

Vår avsikt är inte att ge en beskrivning över hur utvecklingen generellt ser ut, utan att visa att användningen av inhyrd arbetskraft får olika betydelse i olika typer av arbetsorganisationer. I en tayloristisk/fordistisk organisation är individerna lätt utbytbara, användningen av hyrespersonal torde då inte påverka den ordinarie personalen i någon större utsträckning. Arbetsplatser som tillämpar en utvecklad grupporganisation däremot, torde beröras på ett helt annat sätt. En grupporganisation där gruppens medlemmar har kompetens att utföra

alla gruppens arbetsuppgifter är inte lika sårbar vid till exempel frånvaro jämfört med en arbetsorganisation där arbetet är individuellt upplagt och där varje individ utför en arbetsuppgift. En arbetsorganisation som bygger på att grupper har ett helhetsansvar från order till leverans och där de anställda måste ha kunskaper om ett helt flöde kräver längre utbildningstid jämfört med en arbetsorganisation enligt tayloristiska/fordistiska idéer. Kompetenskraven förändras då till att bli mer företagspecifika. Det innebär att arbetsplatsen knappast kan hyra in personal utan att avskilja vissa, ofta enkla arbetsuppgifter med kort utbildningstid. I det fallet resulterar inhyrningen i en uppdelning av personalen i kärna och periferi på arbetsplatsen.

En arbetsorganisation som bygger på att personalen har kunskaper om och tar ansvar för en hel arbetsprocess kräver både lång utbildningstid och återkommande kompetensutveckling. Samtidigt är många företag ovilliga i att investera i kompetensutveckling eftersom en stor del av de tekniska kunskaperna snabbt blir föråldrade. Huw Beynon med flera (2002) menar att de ökade kraven på tekniskt kunnande leder till motstridiga tendenser. Å ena sidan ses mångkunnig personal som ett viktigt konkurrensmedel vilket leder till investeringar i kompetensutveckling, å andra sidan tenderar företag att hyra in personal där en annan arbetsgivare måste stå för kostnaderna i kompetensutveckling. I detta fall är det de inhyrda som har de uppdaterade kunskaperna medan den ordinarie personalen hänvisas till arbete av mer rutinkaraktär. Vad som är kärna respektive periferi är då inte självklart.

Den forskning som finns om hyresarbetskraft berör främst individnivån, hur de anställda på bemanningsföretagen upplever arbetsvillkor och social situation. Om-

rådet är också belyst i ett fåtal offentliga utredningar.

Bellaagh och Isaksson har genomfört flera studier om anställda inom bemanningsbranschen. Deras studier utgår från forskningen kring värderingsförändringar i samhället samt teorier om arbetstillfredsställelse och "Det goda arbetet". Det är de inhyrda värdering av arbetet, deras möjligheter till och upplevelser av goda arbetsvillkor som är i fokus. I Isaksson och Bellaaghs kvantitativa studie (1999) av ett bemanningsföretag framkommer att tre av fyra skulle föredra ett stationärt arbete. Ett intressant resultat i deras kvalitativa studie är att det bland dem som frivilligt valt att arbeta inom bemanningsbranschen fanns en grupp som medvetet valt bort de arbetsförhållanden som vanligtvis förknippas med "Det goda arbetet" (Bellaagh & Isaksson 1999). Motiven till att arbeta inom bemanningsbranschen handlade för dessa individer om att få balans mellan olika livssfärer. Under en period av livet valde de då medvetet att få slippa att engagera sig i arbetet, ta ansvar och ta del av ständigt lärande på arbetsplatsen, deras engagemang fanns i en annan livssfär. Isaksson och Bellaagh (1999) konstaterar också att personalomsättningen är mycket stor, anställningstiden för anställda vid ett bemanningsföretag är i genomsnitt 18 månader. Enligt Fridén, Hedén och Wadensjö (2000) är personalomsättningen i branschen 50–60 procent. Man skulle därför kunna anse att utformningen av dessa jobb inte är så viktig eftersom omsättningen på dem som utför arbetet är så stor. Det är dock viktigt att framhålla att inhyrning av personal även påverkar ordinarie personals arbetsförhållanden. Teoretiskt kan vi därför tänka oss att tillgången på hyresarbetskraft påverkar arbetsmarknaden genom en polarisering mellan å ena sidan arbetsplatser som an-

vänder inhyrd personal och håller kvalifikationsnivån på en lägre nivå och å andra sidan arbetsplatser som utvecklar arbetsorganisationen och inte använder hyresarbetskraft. Arbetsmiljöverket och SCB visar i en studie av arbetsmiljön 2001 att det finns två utvecklingstendenser (SCB 2002). Drygt 13 procent av arbetskraften uppger att de ensidigt upprepade arbetsmomenten har ökat under de senaste fem åren medan drygt nio procent uppger att denna typ av arbetsmoment har minskat. Det saknas dock kunskap om i vilken utsträckning kundföretagen anpassar sin organisation för att kunna använda hyresarbetskraft.

Studier av effekter av uthyrd personal på samhällsnivå har genomförts av statliga utredningar. I *Personaluthyrning* (SOU 1997:58) menar utredarna att bemanningsbranschens kraftiga tillväxt efter lagförändringen 1993 är en chimär, bemanningsbranschen har synliggjort en temporär arbetsmarknad som redan tidigare existerat. Slutsatsen är politiskt färgad och inte invändningsfri. De branscher som kännetecknas av högst andel tillfälliga anställningar, hotell och restaurang samt detaljhandel, finns endast till liten del representerade i bemanningsföretagens uthyrningspersonal. I en sammanställning över branschen av branschorganisationen SPUR (2003) framgår till exempel att omsättningen inom tjänsteområdet Butik uppgår till 1,8 procent. Förklaringen torde därför inte vara tillräcklig. Utredningen antar vidare att branschen kommer att öka ytterligare, bland annat på grund av ett ökat vikariebehov till följd av de stora utbildningssatsningar som görs i Sverige. Resonemanget förutsätter att de som deltar i utbildningssatsningarna, till exempel Kunskapslyftet, tar tjänstledigt från en anställning. Kunskapslyftet var dock i första hand tänkt för arbetslösa personer och undersök-

ningar visar också att det i huvudsak var denna målgrupp som omfattades av Kunskapslyftet (SOU 1999:39).

Vi menar att en förklaring som bör prövas är om ökningen av inhyrd personal är ett uttryck för nya anställningsrelationer. Utgångspunkten i vår studie är bruket av hyresarbetskraft på arbetsplatsnivå. Det är kundföretagen som är den viktiga analysenheten. Genom att studera kundföretagen får vi också svar på frågor om vilken funktion hyresarbetskraften fyller för kundföretagen, vilket ger oss förklaringar till att inhyrningen expanderar så kraftigt.

Metod

För att kartlägga användningen av inhyrd personal har vi genomfört en enkätundersökning till arbetsställen på den svenska arbetsmarknaden. Vi har samordnat utskicket av vår enkät med SCB:s enkätutskick av *kortperiodisk sysselsättningsstatistik och konjunkturstatistik över vakanser* som genomfördes i oktober 2002. Kring dessa enkäter finns sedan flera år en fungerande organisation såväl på SCB som på de olika arbetsställena. Särskilt värdefullt är att det på varje arbetsställe finns en särskild kontaktperson. En fördel med denna samordning är också att den möjliggör relevant aktuell information om anställda, anställningsformer med mera vid de arbetsställen som deltar i studien. Ett arbetsställe är en adress där företaget bedriver verksamhet (SCB 2003b, s 35).

Vår enkätundersökning

Vår enkät bestod av frågor om användningen av hyresarbetskraft under tolv månadersperioden 1 november 2001–31 oktober 2002 samt vilka orsakerna till inhyrningen av personal var. Totalt var det 14 frågor att besvara. Påminnelse om vår studie skickades

till de arbetsställen som inte inkommit med vakansundersökningen på inlämningsdagen.

Till våra undersökningsvariabler har variabler från kortperiodiska sysselsättningsstatistiken kopplats. Förutom information om våra frågor finns information om arbetsställets storleksklass, antalet tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda män och kvinnor, bransch och sektorstillhörighet samt geografisk läge.

Urval och bortfall

Urvalsramen för vår studie grundar sig på registeruppgifter från augusti 2002. Det totala urvalet i vår undersökning uppgick till 11 310 arbetsställen. En del arbetsställen besvarade vår enkät men inte den kortperiodiska undersökningen. Eftersom vi använder flera variabler från denna har vi inte kunnat räkna in dessa enkäter i vår studie. Totalt omfattar vår databas 6 500 arbetsställen. Av dessa finns 5 688 inom den privata sektorn och 812 inom den offentliga. Det totala bortfallet uppgick till 42,5 procent. Bortfallet var betydligt högre för offentlig sektor jämfört med privat sektor, 54,2 respektive 40,4 procent.

Viktberäkning av enkäterna har gjorts av SCB. Med viktning ges de besvarade enkäterna en proportionell bild av arbetsställen inom olika sektorer, näringsgrenar och storleksklasser på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom vår undersökning är en urvalsundersökning förekommer alltid slumpfel. I våra beräkningar har vi använt oss av signifikanstest på viktade värden. Samtliga tabeller i artikeln har ett χ^2 -värde som understiger 0,001 på viktad data. Ett χ^2 -värde på 0,001 innebär att vi med 99,9 procents säkerhet kan säga att skillnaderna mellan två delgrupper inte beror på slumpfel i urvalet.

Kort beskrivning av arbetsställena fjärde kvartalet 2002

Det fjärde kvartalet 2002 fanns det 295 000 arbetsställen i Sverige. Den privata sektorn är helt dominerande med 258 000 arbetsställen vilket motsvarar 87 procent. Antalet kommunala arbetsställen uppgick till 30 000, statliga till drygt 4 000 och landstingsarbetsplatser uppgick till 2 700 stycken (SCB 2003b). Detta innebär att förhållandena på arbetsplatser i den privata sektorn kraftigt påverkar genomsnittsvärdena på arbetsmarknaden. När det gäller storleksklass ser vi att arbetsställen med få anställda dominerar. Mer än 60 procent av alla arbetsställen tillhör storleksklassen 1–9 anställda. Arbetsställena i storleksklassen 20 eller fler anställda utgör 20 procent. Antalet arbetsställen i storleksklassen 100 eller fler anställda utgör mindre än två procent av samtliga.

Användningen av hyresarbetskraft på den svenska arbetsmarknaden

Sett till hela arbetsmarknaden visar vår studie att 6,4 procent av landets alla arbetsställen använt sig av hyresarbetskraft någon gång under tolv månadersperioden november 2001 till och med oktober 2002. Detta är betydligt färre än vi sett i till exempel Tyskland där vi har uppgifter på att 18 procent av arbetsställena använt sig av hyresarbetskraft under en tolv månadersperiod (Rudolph 1999). I den tyska rapporten framgår det dock inte om även de minsta storleksklasserna omfattas av studien.

Användning av hyresarbetskraft efter sektortillhörighet

En uppdelning av arbetsmarknaden efter sektortillhörighet visar att användningen av hyresarbetskraft skiljer sig kraftigt mellan

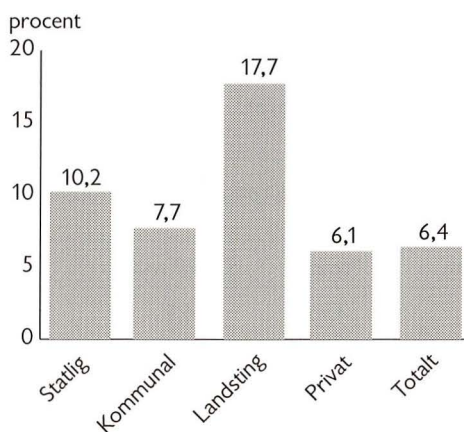
olika sektorer. Det är dock viktigt att notera att våra data enbart anger att arbetsstället använt inhyrd arbetskraft, inte i vilken utsträckning varje arbetsställe använder hyresarbetskraft.

Det är klart vanligast att arbetsställen inom landstingssektorn använder hyresarbetskraft. *Figur 1* visar att var sjätte arbetsställe inom den sektorn använt hyresarbetskraft under det senaste året. Motsvarande värden för övriga sektorer ligger betydligt lägre. Lägsta värdet, 6,1 procent, gäller för privat sektor. Genomsnittet för hela arbetsmarknaden är 6,4 procent. Innan vi drar för stora slutsatser om skillnader mellan sektorer ska vi kontrollera vilken betydelse arbetsställets storlek har för användningen av hyresarbetskraft.

Användning av hyresarbetskraft efter storlek

Om vi gör en uppdelning av materialet efter storleksklass ser vi, vilket vi också kan förvänta oss, att andelen arbetsställen som använt personal från bemanningsföretag ökar för varje storleksklass. Detta förklaras av att

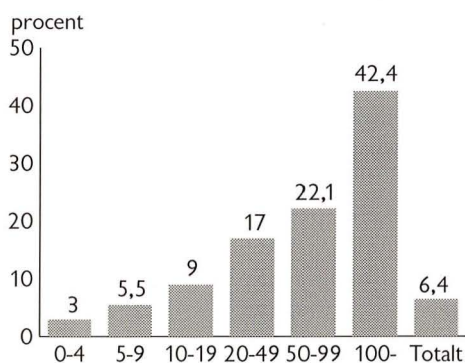
Figur 1. Användningen av hyresarbetskraft efter sektorstillhörighet. Procent av arbetsställen. Källa: Bemanningstudien och SCB:s Kortperiodisk sysselsättningsstatistik.



vi frågar om arbetsstället över huvudtaget hyr in arbetskraft, inte om andelen inhyrd arbetskraft på arbetsstället.

På arbetsställen med 100 anställda eller fler har drygt 40 procent av arbetsställena använt hyresarbetskraft någon gång under det senaste året. Detta är i paritet med förhållandena i Tyskland där 40 procent av arbetsställena med fler än 100 anställda använde hyresarbetskraft under en tolv månadersperiod (Rudolph 1999). *Figur 2* visar att små arbetsställen i mindre utsträckning använt hyresarbetskraft. På svenska arbetsställen med 0–4 anställda är det endast tre procent som använt sig av hyresarbetskraft. På arbetsställen med 50–99 anställda har mer än var femte arbetsställe använt sig av hyresarbetskraft. Eftersom antalet arbetsställen med få anställda uppgår till ett så stort antal, 61 procent av alla arbetsställen i Sverige har mindre än tio anställda, påverkar användningen av hyresarbetskraft på dessa arbetsplatser genomsnittet kraftigt. Om vi ser på arbetsställen med 20 eller fler anställda har 20,7 procent av dessa använt hyresarbetskraft.

Figur 2. Användning av hyresarbetskraft efter antalet anställda på arbetsstället. Procent av arbetsställen som använt hyresarbetskraft. Källa: Bemanningstudien och SCB:s Kortperiodisk sysselsättningsstatistik. Egna bearbetningar.



Datan ovan indikerar att en samtidig analys av storlek och sektortillhörighet vore intressant. Eftersom offentlig sektor, särskilt landstingssektorn, består av ett fåtal arbetsställen måste storleksklasserna begränsas till tre: 0–19, 20–99 samt 100 eller fler anställda.

Med en uppdelning på såväl sektor som storleksklass visas en annan bild än den vi såg i figur 1. Arbetsställen inom den privata sektorn har lägst andel hyresarbetskraft totalt sett, men en uppdelning efter storlek visar att den privata sektorn har den största andelen arbetsställen som använt hyresarbetskraft i såväl mellanklassen som den största storleksklassen. Värdena för landstingssektorn ska betraktas med viss försiktighet eftersom de bygger på så få enkät-svar.

Användning av hyresarbetskraft efter näringsgrensindelning

Genom att bryta ned sektorsindelningen till näringsgrenar får vi mer detaljerad kunskap om användningen av hyresarbetskraft.

Om vi först analyserar användningen av hyresarbetskraft för hela branscher ser vi att det är betydligt vanligare att arbetsställen använder sig av hyresarbetskraft i tre av näringsgrenarna: CDE) Mineralutvinning, Tillverkning samt El, gas, värme och vattenförsörjning, M) Utbildning samt N) Hälso- och sjukvård, socialtjänst och veterinärverksamhet. I grupp CDE är Tillverkning antalsmässigt helt dominerande. Om vi

samtidigt gör en analys av antalet anställda på arbetsstället framstår näringsgrenssammanslagningen CDE) Mineralutveckling, Tillverkning och El som en del av arbetsmarknaden där det är vanligt att använda hyresarbetskraft oberoende av storleksklass. Transport ligger klart över genomsnittet på arbetsställen med färre än 100 anställda men under genomsnittet i den största storleksklassen. Hälso- och sjukvård, socialtjänst och veterinärverksamhet som ligger över snittet totalt har en högre användning i de två större klasserna men inte i den minsta klassen. Finansiell verksamhet är i de två större storleksklasserna den bransch där användningen av hyresarbetskraft är som störst. Hela förklaringen till att Utbildning ligger över genomsnittet totalt är att hänföra till förhållandena i den minsta storleksklassen; i de två större klasserna ligger branschen klart under genomsnittet. Noterbart är att näringsgrenarna G) Handel och reparationsverksamhet och H) Hotell- och restaurangverksamhet, ligger betydligt under branschgenomsnittsnivån 6,4 procent. För arbetsställen som enbart sysslar med detaljhandel är andelen som hyr in arbetskraft så låg som 1,4 procent. Dessa näringsgrenar utmärks av stor andel tidsbegränsat anställda; Hotell och restaurangverksamhet toppar denna statistik med 34 procent tidsbegränsat anställda men även detaljhandel utmärks av över 20 procent tidsbegränsat anställda (SCB 2001a).

Tabell 1. Användning av hyresarbetskraft på arbetsställe i samma storleksklass i olika sektorer. Procent.
Källa: Bemanningsstudien och SCB:s Kortperiodisk sysselsättningsstatistik.

Storlek	Statlig	Kommunal	Landsting	Privat	Genomsnitt
0–19	6,7	3,3	7,4	4,4	4,3
20–99	5,5	14,8	18,0	21,0	18,4
100–	34,9	31,7	43,6	47,3	42,4
Genomsnitt	10,2	7,7	17,7	6,1	6,4

Tabell 2. Användningen av hyresarbetskraft uppdelat efter näringsgren enligt SNI 92. Andel som använt hyresarbetskraft i procent inom näringsgrenen. Viktade data. Källa: Bemanningsstudien och SCB:s Kortperiodisk sysselsättningsstatistik.

Näringsgren enligt SNI 92	0-19	20-99	100-	Genomsnitt
AB) Jordbruk, jakt, skogsbruk & Fiske	5,0	25,0	37,5	5,2
CDE) Mineralutvinning & Tillverkning & EI	6,0	28,9	51,3	11,6
F) Byggverksamhet	4,4	15,9	40,1	5,1
G) Handel och reparation	4,1	6,9	55,5	4,5
H) Hotell och restaurangverksamhet	2,9	27,8	31,7	5,1
I) Transport, magasinerings och kommunikation	5,7	27,2	28,2	7,5
J) Finansiell verksamhet	1,3	39,4	66,1	6,6
K) Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	4,2	18,0	45,4	6,0
L) Offentlig förvaltning, försvar, obligatorisk socialförsäkring	6,3	2,5	19,1	7,0
M) Utbildning	7,9	8,4	25,7	9,2
N) Hälso- och sjukvård, sociala tjänster, veterinärverksamhet	3,9	23,4	54,9	9,1
O) Andra samhälls- och personliga tjänster	3,0	14,8	44,5	3,6
Genomsnitt	4,3	18,4	42,4	6,4

Användning av hyresarbetskraft efter region

Information från branschorganisationen SPUR (2003) visar att omsättningen i olika regioner skiljer sig radikalt. Vår undersökning visar också att arbetsställets användning av inhyrd personal skiljer sig mycket mellan regioner.

Användningen av hyresarbetskraft är särskilt utbredd i Stockholmsregionen, det vill säga Stockholm med tillhörande trettioåtta kranskommuner.² I denna region uppgick andelen arbetsställen som använt hyresarbetskraft till knappt tio procent, att jäm-

föra med drygt fem procent i resten av landet. Genomsnittet för hela landet uppgår till 6,4 procent. Även i de två övriga storstadsregionerna är användningen av hyresarbetskraft vanligare än i kategorin icke storstad. Uppdelning efter storleksklass tidigare i artikeln har visat att skillnaden mellan användning i olika storleksklasser är betydande.

Med en samtidig uppdelning av materialet i region och storleksklass framstår användningen av hyresarbetskraft som betydligt vanligare i Stor-Stockholm. Användningen av hyresarbetskraft är ungefär dubbelt så vanlig i Stor-Stockholm som i icke stor-

Tabell 3. Andel arbetsställen som använt hyresarbetskraft uppdelat efter region och antal anställda. Procent. Källa: Bemanningsstudien och SCB:s Kortperiodisk sysselsättningsstatistik.

Region	0-19	20-99	100-	Totalt
Stor-Stockholm	6,6	33,6	61,4	9,6
Stor-Göteborg	4,5	22,2	47,3	7,3
Stor-Malmö	4,9	9,4	36,7	5,7
Icke storstadsregion	3,1	14,2	33,9	4,8
Totalt	4,3	18,4	42,4	6,4

2. De 35 kommunerna som bildar Stockholm är: Stockholm, Upplands-Väsby, Vallentuna, Österåker, Värmdö, Järfälla, Ekerö, Huddinge, Botkyrka, Salem, Haninge, Tyresö, Upplands-Bro, Täby, Danderyd, Sollentuna, Södertälje, Nacka, Sundbyberg, Solna, Lidingö, Vaxholm, Norrtälje, Sigtuna, Nynäshamn, Håbo, Uppsala, Nykvarn, Tierp, Enköping, Östhammar, Gnesta, Strängnäs, Trosa, Heby. Källa: SCB 2001b BSLA.

stadsregion oavsett storleksklass. Även Stor-Göteborg ligger över genomsnittet oberoende av storleksklass, men skillnaden mot genomsnittet är inte lika stor. Stor-Malmö uppvisar däremot ett avvikande mönster. Stor-Malmö ligger över genomsnittet i den minsta storleksklassen men under genomsnittet i både mellanklassen och den största klassen. I den största storleksklassen har 61,4 procent av arbetsställena i Stor-Stockholm använt hyresarbetskraft. I Stockholm finns också den största etableringen av uthyrningsföretag. Enligt branschorganisationen SPUR svarar Stockholmsregionen för 50 procent av branschens omsättning.³ Den större utbredningen av användningen av hyresarbetskraft i Stor-Stockholm måste naturligtvis ses i ljuset av att utbudet av hyresarbetskraft också är betydligt större där. Skillnaderna mellan regionerna i användningen av hyresarbetskraft kan också sökas i näringslivsstrukturen. Eftersom det finns ett samband mellan näringsgren och användningen av inhyrd arbetskraft kan regionernas olika näringslivsstruktur vara en förklaring till skillnaderna. Stor-Malmö har en större andel arbetsställen inom flera av de branscher som har en låg användning av

hyresarbetskraft, bland annat bygg, handel, hotell och restaurang samt personliga tjänster. Stor-Malmö har också en större andel arbetsställen inom hälso- och sjukvård jämfört med det övriga regionerna, vilket skulle tala för att en större andel arbetsställen använder hyresarbetskraft. Men eftersom den privata sektorn har så många fler arbetsställen överskuggar förhållandena inom den privata sektorn statistiken.

Orsaker till inhyrning

Vilka motiv har då arbetsställena till att hyra in personal? Vi har i enkäten listat nio olika motiv, flera motiv kunde anges. Svaren redovisas i *tabell 4*.

Det klart vanligaste enskilda angivna motivet är att ersätta frånvarande personal. Det kan gälla både kort- och långvarig frånvaro. Långvarig frånvaro i form av sjukskrivningar är ett fenomen som ökat starkt under de senaste åren. I januari 2003 var 132 300 personer långtidssjukskrivna vilket är en ökning med 14 procent från året innan

3. I SPUR:s statistik är Gotland inräknad i Stockholmsregionen.

Tabell 4. Orsaker till inhyrning på de arbetsställen som under de senaste 12-månadersperioden använt hyresarbetskraft. Procent. Varje arbetsställe kan uppge flera orsaker, viktade värden. Källa: Bemanningstudien.

Orsaker	Ja	Nej
Ersätta frånvarande personal	50	50
Tillfällig bemanning av lediga obesatta jobb	19	81
Som en form av provanställning	4	96
Förutsebart behov av extra kapacitet under en begränsad period	27	73
Oförutsebart behov av extra kapacitet under en begränsad period	18	82
Behov av specialistkunskap	11	89
Framtida personalbehov osäkert	8	92
För att undvika LAS vid en eventuell neddragning av personal	2	98
Enda sättet att erhålla arbetskraft	14	86

(RFV 2003). Den kortvariga sjukfrånvaron har minskat något, men arbetsplatsens utrymme för att hantera den kortvariga frånvaron har däremot krympt. Under det senaste decenniet har produktionskoncept som lean production fått stort genomslag, inte bara inom industrin utan också inom andra branscher (Tegsjö m fl 2000). De "magra" organisationerna har i ökad utsträckning rationaliserat bort det "slack" som tidigare fanns i organisationen som bland annat gjorde att man kunde hantera kortvarig frånvaro. Sammantaget innebär denna utveckling att det skapas ett behov på arbetsställen att hyra in personal för att upprätthålla den ordinarie arbetsstyrkan. Hälften av alla arbetsställen som hyr in personal uppger att orsaken är att ersätta frånvarande personal.

Det är en vanlig föreställning att uthyrningsföretagens expansion svarar mot kundföretagens ökade behov av kapacitetsflexibilitet, det vill säga att kunna hantera variationer i efterfrågans storlek (se till exempel AMS 1999, Wikman m fl 1998). Genom att hyra in personal kan kundföretaget hantera en tillfällig ökad efterfrågan som ordinarie personal inte hinner med. Denna föreställning stämmer till viss del, det näst vanligaste motivet till inhyrning är ett förutsebart behov av extra personal. Drygt en fjärdedel av arbetsplatserna som hyr in personal uppger detta som motiv. Det kan gälla återkommande säsongsvariationer, veckovisa efterfrågevariationer eller planerad kapacitetsökning. Behovet av extra personal kan också vara oförutsebart. Det kan gälla oplanerad, tillfällig arbetsanhopning eller oförutsedda efterfrågevariationer. Det oförutsedda behovet är inte lika vanligt, 18 procent uppger det som orsak till inhyrningen.

Företagen inom bemanningsbranschen har extremt hög personalomsättning, 50–

60 procent (Fridén m fl 2000). Fridén med flera visar med hjälp av enkäter till kundföretag att två tredjedelar av de inhyrda får anställning på ett kundföretag. Man kan därför anta att kundföretag hyr in personal med intentionen att senare anställa personen ifråga. Inhyrningen skulle då fungera som en form av provanställning. Detta motiv anges dock enbart av fyra procent av arbetsställena i vår enkät. Resultatet kan tyckas motsäggande, men från kundföretagets perspektiv kan motivet att hyra in från början vara något annat än provanställning. När det så uppkommer ett behov av nyanställning är det lätt att anställa den person som redan är känd för företaget. Däremot är det vanligare att kundföretag hyr in för att tillfälligt bemanna obesatta lediga jobb. Inhyrningen är då temporär lösning i väntan på att tjänsten ska tillsättas.

I en tidigare studie av bemanningsföretagen framkommer att branschen själv anser att ett viktigt motiv till inhyrning är kundföretagens behov av specialistkunskap (Fridén m fl 2000). I vår enkät uppges detta behovet enbart av elva procent av de arbetsplatser som hyr in.

I den politiska debatten om arbetslagstiftningen framför arbetsgivarorganisationer ofta arbetsrätten, LAS, som ett hinder för nya anställningar. Inhyrning skulle enligt denna synpunkt tjäna som en gartering mot kostsamma uppsägningar. Detta påstående får inget stöd i enkäten, enbart två procent av alla arbetsställen som använder inhyrning har uppgivit att orsaken är att man vill undvika LAS vid en eventuell neddragning av personal. En något större andel, åtta procent, anger att orsaken till inhyrning är att det framtida personalbehovet är osäkert. Inhyrningen motiveras då av pågående eller framtida planerade omorganisationer och neddragningar eller av

förmodade efterfrågeminskningar som påverkar personalbehovet.

Slutligen har 14 procent av arbetsställena uppgivit att motivet till inhyrningen är att det är enda sättet att erhålla arbetskraft. Här handlar det inte om tillfällig inhyrning i väntan på att lediga jobb ska besättas, utan inhyrning därför att det enligt arbetsstället inte finns annan personal att tillgå. Vårt resultat motsägs inte av SCB:s vakansundersökning för tredje kvartalet 2002 som visar att 7,5 procent av de lediga jobben var bemannade av personal från bemanningsföretag eller av konsulter (SCB 2003a).

De olika motiven till inhyrning kan grupperas i fyra huvudgrupper; ersättning, kapacitetsökning, buffert samt rekryterings-svårigheter. De arbetsställen som använder inhyrd arbetskraft för att ersätta frånvarande personal, för att tillfälligt bemanna lediga obesatta jobb eller som en form av provanställning har inget behov av personal utöver den ordinarie personalstyrkan utan använder inhyrd arbetskraft för att täcka upp för dem som är frånvarande eller ännu inte rekryterade. Denna kategori uttrycker inget behov av kapacitetsökning, inhyrningen syftar enbart till att upprätthålla befintlig personalstyrka. Den inhyrda personalen används som *ersättning* för ordinarie personal.

Företag som bemannar efter det vanligast förekommande behovet eller minimibemannar, det vill säga dimensionerar bemanningen efter det lägsta förekommande behovet, har inte kapacitet att hantera ett ökat behov. För dessa företag kan därför arbetstoppar föranleda inhyrning av personal. Inhyrningen kan också motiveras av att arbetsstället inte har kompetens för vissa arbetsuppgifter. Under 1980- och 90-talen har det skett en tydlig trend mot att koncentrera sig på arbetsställets kärnverksamhet

och vid behov köpa in de arbetsuppgifter som inte räknas dit (Wikman m fl 1998). De arbetsställen som i enkäten uppgivit att de använder inhyrd arbetskraft för att klara ett förutsebart eller oförutsebart behov av extra kapacitet under en begränsad period använder inhyrd personal för att tillfälligt öka arbetsstyrkan. Detsamma gäller de arbetsställen som uppger att de hyrt in personal för att de har ett behov av specialistkunskap som normalt inte finns i organisationen. Dessa orsaker kan hänföras till ett behov av kapacitetsflexibilitet. I de här fallen fungerar flexibiliteten enbart uppåt, det vill säga inhyrningen syftar till *kapacitetsökning*.

Kapacitetsflexibilitet kan också fungera nedåt. Det innebär att företaget har en andel inhyrd personal som gardering för att man lätt ska kunna säga upp personal utan att de ordinarie anställda varslas. Inhyrning för att undvika LAS eller för att det framtida personalbehovet är osäkert kan sägas vara uttryck för en osäkerhet i den egna organisationens behov. Den inhyrda personalen utgör då en *buffert* för arbetsstället. Både *kapacitetsökning* och *buffert* är därmed att betrakta som former av kapacitetsflexibilitet, den förra uppåt och den senare nedåt.

Slutligen finns också en kategori arbetsplatser som hyr in personal för att det är det enda sättet att erhålla arbetskraft. Denna

Tabell 5. Orsaker till inhyrning på de arbetsställen som under den senaste 12-månadersperioden använt hyresarbetskraft. Procent. Varje arbetsställe kan uppge flera orsaker. Källa: SCB 2002, Bemanningstudien.

Orsaker	Procent
Ersättning	61
Kapacitetsökning	50
Buffert	9
Rekryterings-svårigheter	14

kategori benämner vi *rekryteringssvårigheter*. I *tabell 5* visas hur vanliga de olika orsakgrupperna är.

Två orsakskategorier dominerar: ersättning och kapacitetsökning. Det vanligaste motivet är att den inhyrda personalen svarar mot ett behov av att ersätta frånvarande ordinarie personal. Det uppges av 61 procent. Hälften av arbetsställena kan klassificeras som att inhyrd personal svarar mot ett behov av kapacitetsökning. Användningen av hyresarbetskraft som buffert uppges av nio procent av arbetsställena. Vi har tidigare nämnt att både kategorin kapacitetsökning och buffert kan betraktas som flexibilitetsstrategier, uppåt respektive nedåt. En sammanfogning av de två kategorierna kapacitetsökning och buffert, där hänsyn tagits till att man kan ange båda motiven, visar att 54 procent angett något av dessa motiv, det vill säga att de använder inhyrd arbetskraft för att åstadkomma kapacitetsflexibilitet. Rekryteringssvårigheter är betydligt mindre vanligt som orsak till att arbetsställen hyr in personal, 14 procent av arbetsställena anger denna orsak.

En uppdelning av arbetsställena efter sektor visar att orsakerna till inhyrning skiljer sig markant mellan offentlig och privat sektor.⁴

Inom offentlig sektor är det dominerande motivet till inhyrning att ersätta ordinarie personal, mer än 90 procent anger detta motiv. Däremot används inte den inhyrda personalen i flexibilitets syfte i någon större utsträckning. Inom offentlig sektor anger mer än var femte arbetsplats kapacitetsökning som motiv och noll procent anger buffert. Inom privat sektor är motiven ersättning och kapacitetsökning lika vanliga och anges av mer än hälften av arbetsplatserna. Det är endast inom privat sektor som arbetsställen hyr in för att skapa

Tabell 6. Orsaker till inhyrning på de arbetsställen som under den senaste 12-månadersperioden använt hyresarbetskraft fördelat på sektor. Procent. Varje arbetsställe kan uppge flera orsaker. Källa: SCB 2002, Bemanningsstudien och Kortperiodisk sysselsättningsstatistik.

Orsaker	Sektor	
	Offentlig	Privat
Ersättning	93	55
Kapacitetsökning	22	56
Buffert	0	11
Rekryteringssvårigheter	20	13

en buffert av personal mot framtida osäkerhet. Inom privat sektor uppger var tionde arbetsställe att så är fallet. När det gäller svårigheter att rekrytera är förhållandet omvänt, det är betydligt vanligare inom offentlig sektor än inom privat.

En nedbrytning på näringsgrensnivå visar på intressanta resultat. Inhyrning för att täcka ett behov av kapacitetsökning är störst inom transportsektorn, 79 procent av alla arbetsställen inom denna näringsgren som använder inhyrd arbetskraft uppger det som motiv. Behovet av kapacitetsflexibilitet ställer stora krav på leveranser Just-in-time, vilket naturligtvis påverkar logistik och transporter. En annan bransch där Just-in-time har stor betydelse i produktionen är tillverkning, men denna bransch skiljer sig knappast från genomsnittet i detta avseende. Behovet av en tillfällig kapacitetsökning kan tillgodoses på andra sätt. Svenska Metallindustriarbetarförbundet (1997, s 13 f) har till exempel förordat flexibla arbetstider och flexibilitet genom mångkunniga arbe-

4. På grund av relativt få enheter i statlig sektor och landsting har vi här slagit samman arbetsställen inom sektorerna statlig, kommunal och landsting till offentlig sektor.

tare, så kallad funktionsflexibilitet. Däremot är användningen av hyresarbetskraft som en buffert mot uppsägningar dubbelt så vanligt inom tillverkning, 18 procent mot nio i genomsnitt. Användningen av inhyrd arbetskraft som en buffert gör att de på arbetsplatsen redan anställda sitter ännu säkrare, vilket skulle kunna tolkas som att det lokala facket har en stark position.

Inhyrning för att ha en buffert av personal som är lätt att säga upp förekommer enbart inom privat sektor. Inom offentlig sektor är problemet med personal snarast omvänt, det är svårt att rekrytera till de lediga tjänsterna samt att behålla personal. Motivet är inte heller politiskt korrekt för offentliga arbetsgivare, resultatet ska därför tolkas försiktigt. I diskussionen om förändringar i arbetsrätten lyfts ofta småföretagen fram. Den bransch som i störst utsträckning använder inhyrd personal som en buffert finns dock sällan med som exempel i den debatten; finanssektorn där 24 procent av arbetsställena som använder inhyrd personal anger buffert som motiv för inhyrningen. Bankkrisen i början av 1990-talet har förändrat både branschens företagsstruktur och anställningsstruktur. Företagsammanslagningar har varit vanliga inom både banker och försäkringsbolag och antalet arbetsstellen inom sektorn har minskat genom att kontor slagits samman eller lagts

ner. Det pågår också en omstrukturering mot allt mer självbetjäning. Det finns inom branschen en tro på att behovet av personal kommer att minska. Inhyrd personal svarar då mot ett behov av kapacitet som arbetsgivaren är osäker på om den behövs i framtiden. Det är de stora arbetsställena inom finanssektorn som främst använder den inhyrda personalen i buffertsyfte.

Rekryteringssvårigheter som motiv till inhyrning är i den offentliga debatten starkt knuten till offentlig sektor. Svårigheter att rekrytera läkare och sjuksköterskor har bland annat lett till att sjukhus och landsförsamling fattat policybeslut för att begränsa inhyrning. Arbetsstellen inom hälso- och sjukvård uppger också till stor del rekryteringssvårigheter som motiv till inhyrning, 30 procent uppger detta motiv. Men två branscher utmärker sig med en högre andel: jord- och skogsbruk samt byggverksamhet. Över hälften av alla arbetsstellen inom jord- och skogsbruk uppger att orsaken är just rekryteringssvårigheter, inom byggsektorn uppger 42 procent av arbetsställena det som motiv till inhyrning av personal. Sysselsättningen inom dessa två sektorer har minskat med ungefär en tredjedel under 1990-talet vilket är en betydligt större minskning jämfört med arbetsmarknaden i sin helhet. Rekryteringssvårigheterna inom jordbruk gäller möjligheterna att erhålla personal

Tabell 7. Orsaker till inhyrning på de arbetsstellen som under den senaste 12-månadersperioden använt hyresarbetskraft. Fördelning efter sektor och antalet anställda. Procent. Varje arbetsställe kan uppge flera orsaker. Källa: SCB 2002, Bemanningstudien och Kortperiodisk sysselsättningsstatistik.

Orsaker	Offentlig sektor			Privat sektor		
	0-19	20-99	100-	0-19	20-99	100-
Ersättning	100	93	90	51	68	70
Kapacitetsökning	36	12	25	55	52	62
Buffert	0	0	1	8	14	21
Rekryteringssvårigheter	11	23	24	18	5	4

med rätt utbildning (Gustavsson m fl 2003). De stora neddragningarna inom byggsektorn under 1990-talet har lett till att det idag är ont om utbildad arbetskraft i vissa regioner och det förekommer kampanjer för att locka ungdomar till utbildningar inom den sektorn (Gustavsson 2003). Vi ska dock samtidigt komma ihåg att inhyrning överhuvudtaget är låg i dessa två näringsgrenar, drygt fem procent mot 6,4 i genomsnitt.

Motiven till inhyrning inom respektive sektor skiljer sig också beroende på arbetsställets storlek. Inom offentlig sektor är det övervägande motivet till att hyra in arbetskraft att ersätta ordinarie personal, oavsett arbetsställets storlek. Inom privat sektor blir detta motiv vanligare ju större arbetsstället är. Användandet av hyrespersonal för att öka kapaciteten är större i den privata sektorn än i den offentliga sektorn oavsett arbetsställets storlek.

Inom den privata sektorn ökar andelen arbetsställen som anger motivet att använda inhyrd arbetskraft som en buffert mot framtida osäkerhet med arbetsställets storlek, men det är viktigt att komma ihåg att ju större arbetsstället är desto fler motiv blir aktuella eftersom vi mäter arbetsställets motiv att ta in hyresarbetskraft, inte orsaken i varje enskilt engagemang av en inhyrd person. Olika avdelningar kan ha olika motiv och ju fler yrkesgrupper som finns vid arbetsstället desto fler motiv kan finnas.

Rekryteringssvårigheter visar på ett intressant avvikande mönster. Inom privat sektor är det betydligt vanligare att inhyrningen motiveras av rekryteringssvårigheter bland små arbetsställen medan detta motiv enbart förekommer marginellt bland medelstora och stora arbetsställen. Inom offentlig sektor är detta motiv vanligare på arbetsplatser med fler än 20 anställda.

Stockholmsregionen har ett betydligt större utbud av uthyrningspersonal och en större andel av arbetsställena inom den regionen använder också hyresarbetskraft. Motiven till inhyrning skiljer sig också något mellan olika regioner.

I Stor-Göteborg är det vanligaste motivet bland de arbetsställen som använder inhyrd arbetskraft att ersätta ordinarie personal. Bland de arbetsställen som hyr in arbetskraft i Stor-Malmö är ersättningsmotivet en mindre vanlig angiven orsak till inhyrning men istället är kapacitetsökning en vanligare angiven orsak. Det är dock viktigt att notera att andelen arbetsställen som överhuvudtaget använder inhyrd personal är betydligt lägre i Stor-Malmö än i de övriga storstadsregionerna, se tabell 2. Om vi istället ser till orsaker att hyra in arbetskraft bland alla arbetsställen i regionerna, är alla orsaker mer utbredda i Stor-Stockholm. När det till exempel gäller kapacitetsökning har 3,6 procent av alla arbetsställen i Stor-Malmö angivit att de hyr in arbetskraft av den orsaken.

Tabell 8. Orsaker till inhyrning på de arbetsställen som under den senaste 12-månadersperioden använt hyresarbetskraft. Fördelning efter region. Procent. Varje arbetsställe kan uppge flera orsaker. Källa: Bemanningstudien och Kortperiodisk sysselsättningsstatistik.

Orsaker	Stor-Stockholm	Stor-Göteborg	Stor-Malmö	Icke storstad
Ersättning	59	68	48	65
Kapacitetsökning	53	34	63	49
Buffert	9	11	9	8
Rekryteringssvårigheter	16	13	14	13

Motsvarande andel i Stor-Stockholm är 5,1 procent.

Inhyrd personal och tillfälligt anställda

Alltsedan avregleringen av bemanningsbranschen 1993 har antalet sysselsatta inom branschen ökat markant. Under 1990-talet har också antalet tidsbegränsat anställda ökat drastiskt, även om utvecklingen brutits i början på 2000-talet. Ökningen av tidsbegränsade anställningar kan till viss del förklaras av konjunkturläget. Vid en djup lågkonjunktur, vågar inte arbetsgivare erbjuda fasta anställningar och vid hög arbetslöshet är människor beredda att acceptera tidsbegränsade anställningar. De tidsbegränsade anställningarna fortsatte dock att öka även när konjunkturen vände uppåt under mitten av 1990-talet. Holmlund och Storrie (2002) menar att djupa lågkonjunkturer sätter spår i anställningsförhållandena lång tid efter, men de stödjer också tanken att det handlar om ett nytt sätt att se på anställningar där företagets behov av flexibilitet också ger utslag i anställningsformer.

Tidsbegränsade anställningar och inhyrd personal kan från kundföretagets perspektiv användas för delvis samma syften. Det kan handla om att ersätta ordinarie personal vilket vikariatsanställningar är det tydligaste exemplet på. Tidsbegränsade anställningar kan också fylla funktionen att tillfälligt öka personalstyrkan och alltså utgöra en flexibilitetspotential. Behovs-, projekt- och säsongsanställningar kan vara exempel på det. Tidsbegränsade anställningar kan också svara mot kundföretagets behov av en buffert. Däremot kan tillfälliga anställningar knappast vara någon lösning vid rekryterings svårigheter. Preferensen för fast anställning är stark hos arbetstagare i Sverige, över 90 procent föredrar en fast anställning framför en tidsbegränsad (SOU 1999, s 27).

Eftersom inhyrd personal och tidsbegränsat anställda skulle kunna, i vart fall delvis, fylla samma funktion uppstår en intressant fråga om dessa två typer av tillfällig personal är att betrakta som komplement till varandra eller om det är två olika, varandra uteslutande alternativ. Det visar sig att arbetsställen som använde inhyrd personal oktober 2002 i större utsträckning också använder tidsbegränsat anställda under samma period. Det är dubbelt så vanligt med inhyrd personal på arbetsplatser som använder tidsbegränsat anställda jämfört med arbetsplatser som inte har några tidsbegränsat anställda. Av de arbetsplatser som i oktober hade tidsbegränsat anställda hyrde under samma månad 5,1 procent av arbetsplatserna in personal. För de arbetsplatser som inte hade tidsbegränsat anställda i oktober var motsvarande andel arbetsplatser mindre än hälften eller 2,3 procent. Även det omvända förhållandet råder. Femtio procent av de arbetsplatser som i oktober hyrde in personal använde tidsbegränsat anställda mot 30 procent av dem som inte hyrde in personal. Detta visar att inhyrd personal och tidsbegränsat anställda på arbetsplatsnivå är att se som komplement till varandra. Detta samband skulle kunna indikera att vi ser en tudelning på den svenska arbetsmarknaden där vissa arbetsställen väljer interna flexibilitetsstrategier som arbetstidsflexibilitet eller genom mångkunnig personal, så kallad funktionsflexibilitet, medan andra arbetsställen använder sig av extern flexibilitet det vill säga numerär flexibilitet i form av inhyrd personal eller tidsbegränsat anställda. Denna tudelning förekommer oberoende av bransch. Användandet av extra, tillfällig personal torde kräva viss anpassning av arbetsställets arbetsorganisation. Om den extra personalen är hyresarbetskraft eller tidsbegränsat anställd

gör ingen principiell skillnad. Tidigare forskning visar att den tillfälliga personalen ofta tilldelas de enkla, okvalificerade arbetsuppgifterna. Ett alternativ är att både tillfällig och ordinarie personal gör samma arbetsuppgifter vilket resulterar i att båda grupperna stannar i enkla, okvalificerade arbeten. Det faktum att tidsbegränsat anställda och inhyrning kompletterar varandra, det vill säga arbetsställen som använder inhyrd personal tenderar att också använda annan extra personal, kan tyda på en utveckling där vissa arbetsställen går mot enklare och mer okvalificerade arbetsuppgifter i vart fall för vissa arbetsuppgifter medan arbetsställen som inte använder tillfällig personal har (teoretiskt) större möjligheter att utveckla jobben. Om det föreligger ett behov av kapacitetsflexibilitet kan det också mötas genom interna flexibilitetsstrategier som arbetstidsflexibilitet och funktionsflexibilitet. Det senare torde öka utvecklingsmöjligheterna för den ordinarie personalen och speglar då den andra utvecklingstendensen som kan ses i arbetslivet mot ökat arbetsinnehåll. Vi kan utifrån vårt material inte dra några slutsatser om vilken betydelse hyresarbetskraften har för hur ordinarie personals arbetsinnehåll påverkas, men frågan är mycket intressant och kommer att undersökas vidare i fallstudier.

Sammanfattande diskussion

Kartläggningen visar att 6,4 procent av alla arbetsställen i Sverige anlitar hyresarbetskraft någon gång under ett år. Sett till hela den svenska arbetsmarknaden ter sig inhyrningen som ett tämligen marginellt fenomen. En närmare analys visar dock att inhyrningen är mycket ojämnt fördelad på olika sektorer, olika stora arbetsställen samt i olika regioner. Eftersom den svenska arbets-

marknaden så starkt domineras av småföretag påverkar småföretagens ringa användning av hyresarbetskraft genomsnittet kraftigt. På arbetsställen med 20–99 anställda har ungefär var femte arbetsställe använt hyresarbetskraft och på de stora arbetsställena med minst 100 anställda är andelen över 40 procent. Eftersom 35 procent av alla anställda arbetar på arbetsställen med fler än 100 anställda får inhyrningen betydligt större påverkan än vad kartläggningen av arbetsställen visar.

Förhållandet mellan tidsbegränsat anställda och hyresarbetskraft visar att inhyrning av hyresarbetskraft är dubbelt så vanlig på arbetsställen där det också finns tidsbegränsat anställda jämfört med arbetsställen som inte har tidsbegränsat anställda. Med andra ord är hyresarbetskraft och tidsbegränsat anställda för det enskilda arbetsstället snarast att se som komplement.

Det finns stora regionala skillnader i användningen av hyresarbetskraft. Arbetsställen inom Stockholmsregionen särskiljer sig från övriga landet genom en betydligt större utbredning av användning av hyresarbetskraft, ungefär dubbelt så många arbetsplatser hyr in arbetskraft som i övriga landet. Stockholmsregionen har också ett stort utbud av uthyrningspersonal i olika branscher. Det förefaller alltså som om det förekommer en typ av tröskeleffekt när det gäller användningen av hyresarbetskraft. Om arbetsgivaren alltid kan räkna med att det finns uthyrningspersonal att tillgå, ökar naturligtvis benägenheten för att organisera arbetet efter detta. På arbetsplatsnivå kan därför bemanningen ske med små marginaler och vid frånvaro, större personalbehov eller behov av till exempel specialistkunskap kan inhyrd personal användas. Tillgången till hyresarbetskraft blir en institutionell

faktor som skapar förutsättningar för nya anställningsrelationer.

Några motiv till inhyrning dominerar. Dels uppger arbetsställena som anlitar hyresarbetskraft ett behov av att ersätta frånvarande ordinarie personal, dels ett behov av tillfällig kapacitetsökning. Båda motiven har sin grund i att arbetsställets egen personalstyrka är beräknad efter miniminivå. Det finns inget utrymme att hantera frånvaro eller behov av ökad kapacitet med den egna personalen. Motiven tillfällig kapacitetsökning och buffert mot neddragningar kan båda ses som ett uttryck för en strävan att åstadkomma kapacitetsflexibilitet i organisationen. Tillfällig kapacitetsökning fungerar då som uppåtflexibilitet och inhyrd personal som buffert fungerar som nedåtflexibilitet.

Detta menar vi speglar nya anställningsrelationer på den svenska arbetsmarknaden. Vilka effekterna av dessa nya anställningsrelationer blir på arbetsorganisation kan vi dock inte se i vårt enkätmaterial. För att analysera detta krävs ytterligare studier. Konsekvenserna av minimibemanningen innebär dock att arbetsgivare söker externa lösningar vid den ordinarie personalens frånvaro samt vid arbetstoppar. I denna artikel har vi visat hur en av dessa externa lösningar, hyresarbetskraft från bemanningsföretag, gestaltar sig på den svenska arbetsmarknaden.

Referenser

- AMS (1999) *Arbetsförmedlingens förhållande till bemanningsbranschen. Rapport från arbetsgruppen Privab*. Ain 1999:2, Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.
- Atkinson J (1984) "Manpower Strategies for Flexible Organisation" *Personnel Management*, August 1984.
- Atkinson J & Meager N (1986) *Changing Working Patterns. How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*. National Economic Development Office. London.
- Bellaagh K & Isaksson K (1999) *Uthyrd men fast anställd*. Arbete och Hälsa 1999:6, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Beynon H, Grimshaw D, Rubery J & Ward K (2002) *Managing Employment Change. The New Realities of Work*. Oxford University Press, Oxford.
- Brunlin G (red) (2003) *Att utveckla effektivare och socialt mer ansvarstagande arbetsorganisationer*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Edling C & Sandberg Å (2003) "Nya ledningsstrategier i Sverige – En empirisk belysning" i Sandberg Å (red) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*. 4:de upplagan, SNS förlag, Stockholm.
- Fridén L, Hedén Y & Wadensjö E (2000) *Personalthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden? Bilaga 2 till Mångfaldsprojektet*, Näringsdepartementet, Stockholm.
- le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M (2001) "Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier" i Fritzell J, Gähler M & Lundberg O (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde. Antologi från Kommittén Välfärdsbokslut*. SOU 2001:53, Fritzes, Stockholm.
- Gustavsson B (2003) *Var finns jobben 2003? Ura 2003:2*, Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.
- Gustavsson B, Israelsson T, Strannefors T & Tydén H (2003) *Arbetsmarknadsutsikterna för år 2004*. Ura 2003:9, Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.
- Holmlund B & Storrie D (2002) "Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience" *The Economic Journal*, 112, 2002.
- Håkansson K (1995) *Förändringsstrategier i arbetslivet*. Avhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Håkansson K & Isidorsson T (1997) *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*. Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Stockholm.
- Håkansson K & Isidorsson T (1999) *Flexibla tider. Flexibilitetsstrategier inom detaljhandeln*. Arbete i Väst, Göteborg.
- Isaksson K & Bellaagh K (1999) *Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?* Arbete och Hälsa 1999:7, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

- Isidorsson T (2001) *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Avhandling, Historiska institutionen, Göteborgs universitet.
- LO (1995) *Rättvisans nya förutsättningar – en omvärldsanalys*. LO, Stockholm.
- Rudolph H (1999) *Employment Patterns of Agency Work in Germany*. IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- RFV (2003) "Pressmeddelande. Riksförsäkringsverket 2003-04-23, 17/03" <http://www.rfv.se/press/pm/2003/pm_03_17.htm>, hämtad 030708
- SAF (1996) *Arbete utan anställning. Om de förändrade relationerna på arbetsmarknaden*. SAF, Stockholm.
- SCB (2001a) *Arbetskraftsundersökningen*. Grundtabell 3b, Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SCB (2001b) LA, Lokala arbetsmarknader 2001, http://www.scb.se/templates/Standard_20125.asp, hämtad 03-05-06.
- SCB (2002) *Arbetsmiljön 2001*. Statistiska meddelanden AM 68 SM 0201, tabell 1, Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SCB (2003a) *Konjunkturstatistik över vakanser. Lediga jobb och brist på arbetskraft, resultat från 4:de kvartalet 2002*. Sveriges officiella statistik. Statistiska meddelanden, AM 46 SM 0301, Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SCB (2003b) *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 4:e kvartalet*. Sveriges officiella statistik. Statistiska meddelanden, AM 63 SM 0301, Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SOU 1997:58 *Personaluthyrning. Slutbetänkande. Kommittén för utvärdering av avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 1999:39. *Vuxenutbildning för alla? Andra året med kunskapslyftet. Delbetänkande av Kommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna*. Fakta info direkt, Stockholm.
- SOU 1999:27. *DELTA. Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning. Betänkande av Utredningen om arbetslöshetsersättningen och deltidsarbete m.m.* Fakta info direkt, Stockholm.
- SPUR (2003) "Branschen" Uppdaterad 2003-03-18. <http://www.spur.se/doc/branschen.html>, hämtad 030612.
- Svenska Metallindustriarbetarförbundet (1995) *Metallarbetet och metallönen – Rapport från en undersökning*. Metallkongressen 1995, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Stockholm.
- Svenska Metallindustriarbetarförbundet (1997) *Rapport från en arbetsgrupp inom Metall om flexibla arbetstider*. Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Stockholm.
- Tegsjö B, Hedin G & Eklund I (2000) *Kartläggning av magra organisationer*. Rådet för arbetslivsforskning, Stockholm.
- Wikman A, Andersson A & Bastin M (1998) *Nya relationer i arbetslivet – en rapport om tendenser mot flexibla marknadsrelationer i stället för permanenta anställningsrelationer*. Statistiska centralbyrån och Arbetslivsinstitutet, Stockholm.