



UNIVERSITY OF GOTHENBURG
SCHOOL OF BUSINESS, ECONOMICS AND LAW

Bemanningsföretag och den nya arbetsmarknaden.

Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet

Kandidatuppsats i Logistik

Vårterminen 2020

Handledare: Ove Krafft

Författare: Karl Derehag

Födelseårtal: 1996

Förord

Vill börja med att rikta ett stort tack till Ove Krafft som varit mycket behjälplig vid uppsatsskrivandet. Uppsatsen är skriven vid Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet under våren 2020. Ett tack skall även riktas till er som ställt upp på intervjuer samt även ni opponenter som kommit med värdefulla åsikter under uppsatsskrivandet.

Titel: Bemanningsföretag och den nya arbetsmarknaden

Handledare: Ove Krafft

Författare: Karl Derehag

Göteborg 2020

Karl Derehag

Sammanfattning

Andelen bemanningsanställda har under 2000-talet ökat kraftigt, ett nytt sätt att vara anställd har uppkommit. Detta tog sin början när arbetsmarknaden avreglerades 1993.

Bemanningsföretag har i media fått utstå mycket kritik och olika åsikter råder om deras förekomst på den svenska arbetsmarknaden. Den här studien redogör för varför företag använder sig utav bemanningsföretag samt bemanningspersonalens och fackförbundens inställning till bemanningsföretag.

Intervjuer har genomförts med olika parter på ett logistikföretag i Göteborgsområdet och därigenom har grunden till empirin lagts. Empirin har sedan analyserats ihop med tidigare forskning inom ämnet.

Studiens slutsats är att bemanningsföretagen erbjuder flexibilitet inom personalplaneringen till företagen. Denna flexibilitet som bemanningsföretagen erbjuder härleds till de begränsningar som lagen om anställningsskydd (LAS) har på arbetsmarknaden. Bemanningsanställda uppger både positiva och negativa aspekter men kan sammanfattas som upplevelsen av en mer stressad arbetssituation men också en ökad flexibilitet mot företaget i exempelvis arbetstider. Fackliga organisationer har generellt en blandad inställning till bemanningsföretag och önskar att företagen väljer att fastanställa personal i större utsträckning.

Sammanfattningsvis kan förekomsten av bemanningsföretag bero på stor del av effekterna som lagen om anställningsskydd har på den svenska arbetsmarknaden.

Innehållsförteckning

1.0 Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemdiskussion	2
1.3 Syfte	4
1.4 Frågeställning	4
2. Teori	5
2.1 Teorisammanfattning	5
2.2 Anställningsavtal och lagen om anställningsskydd	6
2.3 Personalplanering	7
2.4 Anledningar till avreglering	8
2.5 Bemanningsföretag ur ett företagsperspektiv	8
2.6 Bemanningsföretagen och arbetsmarknaden	10
2.7 Intern bemanningspool	10
2.10 Fackförbundens inställning till bemanningsföretag.	11
2.11 Rekrytering och anställningsprocessen	12
2.12 Arbetsituationen hos bemanningsanställda	13
3.0 Metod	15
3.1 Metodval	15
3.2 Urval	15
3.3 Forskningsmetod	16
3.4 Litteraturstudier	16
3.5 Intervjuer	17
3.6 Metodreflektion	17
3.7 Metodkritik	19
4.0 Empiri	20
4.1 Intervju med konsultchef	20
4.2 Intervju med personal	22
4.3 Den fackliga inställningen	23
5. Analys och diskussion	25
5.1 Personalperspektivet	25
5.2 Företagsperspektivet	26
5.3 Bemanningsföretagen och de fackliga organisationerna	28
6. Slutsats	30
6.1 Förslag till vidare forskning	31

7. Referenslista	32
8. Bilagor	36

1.0 Inledning

1.1 Bakgrund

Tillväxten av bemanningsföretag i Sverige tog sin början vid avregleringen av det statliga arbetsförmedlingsmonopolet 1993, detta gjordes genom en lagändring. Lagändringen innebar att privata vinstdrivande arbetsförmedlingar tilläts i Sverige för första gången sedan 1942. Detta skapade förutsättningen för uppkomsten av bemanningsföretag. (Riksdagen, 1993)

Lagändringen 1993 gav möjligheten till företag att i större utsträckning använda sig av inhyrd personal. Tidigare hade företagen varit begränsade till att endast hyra in personal om det fanns ett tillfälligt behov av arbetskraft. Företagen kunde hyra in personal under en begränsad tidsperiod som var satt till fyra månader. Detta gjorde att mellan 1942 och 1993 var det sällsynt att företag använde sig av inhyrd personal. Avregleringen 1993 har lett till en förändring av arbetsmarknaden och relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare har i vissa fall utvecklats till en trepartsrelation, bestående av kundföretag, anställda och bemanningsföretag. (Bergström, 2003)

Ett bemanningsföretag agerar som förmedlare mellan arbetstagare och arbetsgivare. Medarbetare som hyrs ut till ett företag benämns ofta som konsulter och företaget som de gör sin tjänstgöring vid benämns som kundföretag. Medarbetaren är då anställd av bemanningsföretaget som hyr ut denne till ett kundföretag. Bemanningsföretaget står alltså för arbetsgivaransvaret vid uthyrning av personal till kundföretaget. Bemanningsföretag matchar efterfrågan med tillgången på arbetsmarknaden. Det som ofta skiljer bemanningsföretag mot en vanlig arbetsförmedling är att ett bemanningsföretag även har arbetsgivaransvar för de anställda. Bemanningsföretaget ses som den säljande parten, företaget som efterfrågar arbetskraften som kunden och arbetaren som produkten. Uppdragen kan vara begränsade under en viss tidsperiod eller vara anpassade efter kundföretagets rådande behov. Bemanningsföretag inkluderar vanligen även rekrytering i sin verksamhet. Bemanningsföretaget står då för rekryteringsprocessen och presenterar denne till ett företag för en avgift, medarbetaren anställs dock direkt på kundföretaget. Här agerar alltså bemanningsföretaget mer som en arbetsförmedling, detta innebär att skillnaden mellan ett bemanningsföretag och en arbetsförmedling inte alltid är betydande. (Andersson & Wadensjö, 2004)

I Sverige ökar antalet bemanningsanställda, år 2017 var det ca 85 000 som hade sin huvudsakliga sysselsättning via ett bemanningsföretag. Detta motsvarar ca 1,6% av det totala antalet sysselsatta i riket. Antalet har stigit kraftigt sedan avregleringen 1993. (Bemanningsföretagens Årsrapport, 2017)

1.2 Problemdiskussion

I en artikel från Svenska Dagbladet (2015), beskrivs hur inhyrd personal tar över hela avdelningar och att detta är en del utav en strukturell omvandling av arbetsmarknaden. Denna förändring av arbetsmarknaden tog sin början efter en lagändring 1993. Användandet av bemanningsföretag har under slutet av 90-talet ökat stort och är 2016 en etablerad del av den svenska arbetsmarknaden (Håkansson & Isidorsson, 2016).

Företag uppger att lagen om anställningsskydd (LAS) skapar problem på arbetsmarknaden och minskar flexibiliteten. Ett exempel på detta är svårigheter att dra ned på personal vid lägre efterfrågan eller att principen att 'sist in, först ut' gäller. Företagets bästa säljare kan bli tvungen att avskedas bara för att han anställdes efter en säljare som presterar sämre. Svårigheter att avskeda en anställd vid misskötsamhet kan också uppstå på grund av LAS. (Almega, 2018)

Enligt en artikel i Svenskt Näringsliv (2011), har en tredjedel av svenska företag underlåtit genomförandet av nyanställningar på grund av LAS. Lagen om anställningsskydd är central vid undersökandet av bemanningsföretag, detta eftersom LAS inte tillämpas mellan den bemanningsanställda och kundföretaget.

En studie gjord av Arbetsmiljöverket visar på brister vid 577 av 880 arbetsställen som kontrollerades. Bemanninganställda löper drygt dubbla risken att skada sig på arbetet jämfört med fastanställda. Mellan åren 2011–2015 drabbades bemanninganställda i snitt 13 arbetsolycksfall per 1000 anställd, detta jämfört med 7 arbetsolycksfall per 1000 anställd på övriga branscher. Brister i förebyggande säkerhetsarbete och att instruktioner till nyanställda kortas ner pekas ut som bidragande faktorer. Det förekommer alltså en skillnad i risk för arbetsolyckor mellan fastanställda och bemanninganställda. (Arbetsmiljöverket, 2018)

Frågor som uppkommer är hur ökningen av användandet av inhyrd personal påverkat parterna på arbetsmarknaden. Hur motiverar företag sitt användande av bemanningsföretag och hur

ställs det mot upplevelsen av att vara bemanningsanställd. Intressant är också huruvida de anledningar företagen uppger till användandet av bemanningspersonal kan kopplas till lagen om anställningsskydd och dess effekter på svensk arbetsmarknad. Avregleringen som gjordes 1993 har påverkat arbetsmarknaden i olika grad vilken den tydligaste förändringen är skapandet av en ny industri, bemanningsbranschen.

Bemanningsföretag erbjuder företagen ett mervärde men kritik riktas även mot användandet av bemanningsföretag. Aspekter såsom sämre arbetsmiljö, svårare att behålla kompetens inom företaget samt ökade kostnader på längre sikt lyfts fram. (Holm & Martinsson, 2016)

Bemanningsanställda ska enligt LAS ha samma villkor som fastanställda, detta gäller dock inte alltid i praktiken. Bemanningspersonal som är anställda på studentkontrakt upplever en ökad arbetsbörda och mer repetitiva arbetsuppgifter jämfört med fastanställda. (Lund, 2016)

Enligt en artikel i tidningen Handelsnytt (2016) har anställda pressats till uppvisandet av studentkontrakt vid anställning hos bemanningsföretag. Detta eftersom bemanningsföretagen slipper utbetalandet av garantilöner om arbetsbehovet försvinner. Studentkontrakt har systematiskt använts av bemanningsföretag för att inte behöva anställa medarbetare på tillsvidarekontrakt. (Berthelson, 2016)

Eftersom fackförbunden agerar representant för arbetstagaren i relationen med arbetsgivaren måste även fackförbundens inställning till bemanningsföretag redovisas. Detta då fackförbunden kan ge ett fågelperspektiv på hur medarbetare upplever det att vara bemanningsanställd. Fackförbundens främsta uppgift är att representera sina medlemmars intressen, fackförbundens inställning till bemanningsföretag bör alltså avspegla de åsikter bemanningsanställda har gentemot bemanningsbranschen.

Grundläggande principen med handel är att en part önskar någonting som den andra parten har tillgång till och kan erbjuda denne någonting i utbyte. I exemplet med arbetsmarknaden är det arbetstagaren som erbjuder sin tid i utbyte mot lön från arbetsgivaren.

Bemanningsföretagen agerar här som mellanhand i relationen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Bemanningsföretagen måste för sitt existensberättigande erbjuda någon eller flera parter ett mervärde. Frågan uppstår därmed vilket mervärde det är som erbjuds samt vilka effekter detta har på arbetsmarknadens parter. Önskan av att redovisa bemanningsföretagens effekter på arbetsmarknadens parter för oss in på uppsatsens syfte.

1.3 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka varför företag använder sig utav bemanningsföretag samt redogöra för upplevelsen av att vara bemanningsanställd och den fackliga inställningen till bemanningsbranschen.

1.4 Frågeställning

Varför använder sig företag utav bemanningsföretag?

Hur upplevs det att vara anställd via ett bemanningsföretag?

Vad anser fackliga organisationer om bemanningsföretag?

2. Teori

2.1 Teorisammanfattning

I detta kapitel redovisas tidigare forskning, ämnena har valts med utgång från parterna på arbetsmarknaden. Fokus har varit på kundföretaget, bemanningsföretaget samt bemanningsanställda. Det fackliga perspektivet berörs också då fackförbund agerar som representanter för arbetstagarens intressen gentemot arbetsgivaren. Genom att analysera perspektivet hos varje part på arbetsmarknaden ges förståelse över hur bemanningsföretagen påverkat arbetsmarknaden och frågeställningarna kan därmed besvaras.

Tidigare forskning sammanfattas enligt följande punkter:

- *Bemanningsföretag*, en aktör på arbetsmarknaden som agerar som mellanhand mellan arbetsgivare och arbetstagare. Står oftast för arbetsgivaransvaret och hyr ut arbetskraft till kundföretag. Bemanningsföretagen har genomgått en stark tillväxt från avregleringen 1993 och är år 2020 en etablerad aktör på arbetsmarknaden.
- *Personalplanering*, beskriver processen för att optimera arbetskraften hos ett företag. Utmaningar är att effektivt planera en begränsad resurs för att uppnå effektivitet och flexibilitet.
- *Avregleringen*, här beskrivs den avregleringen av arbetsmarknaden som genomfördes 1993.
- *Företagsperspektivet*, under detta kapitel beskrivs bemanningsföretag ur ett företagsperspektiv. Sammanfattningsvis kan behovet av bemanningsföretag beskrivas som ett sätt för företagen att uppnå flexibilitet i personalplaneringen.
- *Facket och bemanningsföretag*, fackets inställning till bemanningsföretag skiljer sig mellan olika arbetsplatser och i detta kapitel tas olika förhållningssätt upp som fackliga organisationer tidigare uppvisat till bemanningsföretag.
- *Personalperspektivet*, bemanningsanställda uppvisar både positiva samt negativa åsikter till att vara bemanningsanställd. Fördelar som framkommer är flexibilitet i arbetstider men ökad stressnivå och arbetsbörda.
- *Lagen om anställningsskydd (LAS)*, här beskrivs lagen om anställningsskydd och hur den påverkar den svenska arbetsmarknaden.

2.2 Anställningsavtal och lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd (LAS) reglerar vad som är av betydelse när en anställning uppstår samt avslutas. Den reglerar vilken form av anställning företag får använda sig av, där det fastställs att arbetsgivare skall prioritera tillsvidareanställning men lagen ger även en möjlighet till tidsbegränsade anställningsformer. Hur länge en arbetstagare får ha en tidsbegränsad anställning regleras också i LAS. Ifall en arbetstagare haft en tidsbegränsad anställning i över två år under en femårsperiod övergår dennes anställning automatiskt till en tillsvidareanställning. LAS innefattar även ett krav på att arbetsgivaren ska lämna skriftlig information om vilka arbetsvillkor som är aktuella för tjänsten och detta måste göras inom en månad från det att arbetstagaren börjat sin anställning. Slutligen reglerar LAS uppsägningar där det konstateras att det måste finnas en skälig grund för en uppsägning. Om uppsägningen är felaktig kan den ogiltigförklaras samt resultera i ett skadestånd till arbetstagaren. (Medlingsinstitutet, 2019)

Arbetsrätten reglerar relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, där skyldigheter och rättigheter från båda parter behandlas. Inom arbetsrätten finns lagen om anställningsskyddet (LAS) som i Sverige är förhållandevis stark. Det har även debatterats om den är för omfattande. LAS förhindrar arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren utan skälig grund och vad som är skälig grund kan i vissa situationer vara tvetydigt. Företag har i regel svårt att avskeda en anställd på grund av låg prestationsnivå. Uppsägningsfallen kan delas upp i två huvudgrupper och dessa är om uppsägningen är på grund av personliga skäl eller arbetsbrist. Regleringen av uppsägningar på grund av personliga skäl bygger till större del på praxis från tidigare domar som arbetsdomstolen hanterat. Dessa anses vara relativt starka till skillnad från hantering av uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det är företaget själva som anser när det råder arbetsbrist i deras verksamhet och arbetsdomstolen tar i regel ingen omprövning av företagets bedömning. I det här fallet regleras istället vem som ska sägas upp där 'först in, först ut' principen tillämpas, det innebär att hur lång tid en person varit anställd avgör hur det prioriteras vid neddragningar av personal. En person som varit anställd i fem månader måste alltså avskedas före en person som varit anställd i två år om motivationen arbetsbrist används. (Numhauser-Henning, Rönmar, 2010)

Lagen om anställningsskydd skapar en inlåsnings effekt på arbetsmarknaden och minskar flexibiliteten hos företagen, företag blir mer försiktiga vid nyanställningar eftersom det är svårt att bli av med personal. Turordningsreglerna är den främsta anledningen till inlåsnings effekten, då anställda som nyligen börjat på företaget måste sägas upp före en anställd som varit på företaget en längre tid. Detta leder till att företag hellre använder sig av möjligheten till övertidsarbete istället för nyanställning, detta leder till lägre flexibilitet och högre kostnader. (Kazamaki, 1993)

Studentkontakt kan upprättas mellan arbetstagare och bemanningsföretag efter uppvisande av studiebevis. Medarbetare som är anställda via studentkontrakt har inte rätt till utbetalning av garantilön. (Avtal för bemanningsföretag, 2017)

Lagen om anställningsskydd (LAS) regleras endast mellan arbetstagare och arbetsgivare och är därför inte tillämplig på uppdragstagare. (Lag 1982:80)

2.3 Personalplanering

Företag står inför många utmaningar vid planeringen av arbetskraften, rätt personal skall finnas tillgänglig vid rätt tidpunkt. Dessutom kan förutsättningarna snabbt förändras. Personal är ofta även den viktigaste resursen ett företag förfogar över och medför oftast höga kostnader. Detta ställer höga krav på företaget vilket gör personalplanering en viktig funktion inom företag och organisationer. Problem som ett företag kan ställas inför är personal som insjuknar eller tar semester. Eftersom konkurrensen hela tiden ökar ställs det krav på företag att arbeta med kostnadseffektivisering över alla områden i företaget. Detta inkluderar företagets anställda.

Företag med god personalhantering kan förväntas uppnå följande effekter:

Eliminering av överraskningar genom god personalhantering kan problem som att produktionen stoppas pga. frånvarande arbetskraft minskas.

Minskade fluktuationer genom att ha en optimal personalhantering, med rätt person på rätt plats med rätt utbildning minskar variabiliteten i processerna.

Tidig problemlösning När ledningen ges möjlighet att identifiera problem tidigt ger det möjligheten att snabbt anpassa sig och därigenom minska skadeverkningar.

Förbättrad framtoning En god personalplanering kan förbättra företagets 'image' vilket medför positiva effekter hos företaget.

(Sullivan, 2002)

2.4 Anledningar till avreglering

Arbetslösheten låg på rekordhög nivåer under början av 90-talet då landet genomgick en omfattande ekonomisk kris (SCB, 2004). Detta gjorde att regeringen önskade öka flexibiliteten på arbetsmarknaden, detta skulle leda till en högre produktivitet och en ökad konkurrens mellan företagen. Det argumenterades att eftersom förutsättningarna för införandet av arbetsförmedlingsmonopolet inte längre gällde skulle monopolet avskaffas. Vid införandet av arbetsförmedlingsmonopolet fanns det stora sociala problem i landet och de privata arbetsförmedlingarna kunde i frånvaro av starka fackliga organisationer profitera kraftigt på de arbetssökande. Ett annat skäl till monopolet var att staten önskade centralisera arbetsförmedlingsverksamheten för att kunna genomföra effektivare arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Debatten fördes att eftersom fackliga organisationer uppnått en sådan stark ställning på arbetsmarknaden skulle dessa organisationer förhindra utnyttjandet av arbetssökande vilket tidigare innan regleringen var förekommande. Då den statliga arbetsförmedlingen blivit väl utbyggd hävdades även att det första argumentet saknade betydelse. Detta i samband med att svensk arbetsmarknad var i behov av en reform under 90-talet gjorde att regeringen Bildt beslutade att avskaffa det statliga arbetsförmedlingsmonopolet. (Bergström, 2007)

2.5 Bemanningsföretag ur ett företagsperspektiv

Här redogörs den tidigare forskningens slutsatser gällande fördelar och nackdelar gällande användandet av bemanningsföretag ur ett företagsperspektiv.

Enligt Hirsch & Müller (2012) är behovet av att hantera variationen i personalbehovet en stor anledning till bemanningsföretagens popularitet bland företag. Företagen uppger att behovet av flexibilitet och möjligheten till att snabbt få tag i rätt personal som de största fördelarna användandet av inhyrd personal medför. (Hirsch & Müller, 2012)

Vid användandet av bemanningsföretag är det viktigt att vara god påläst på vilka lagar och bestämmelser som gäller vid användandet av inhyrd personal. Det förekommer annars en risk att chefen med närmast ansvar över inhyrd personal riskerar att gå över sina befogenheter. Arbetsgivaransvaret skall ligga hos bemanningschefen vid användning av inhyrd personal och

inte på den lokala chefen i företaget, det finns en risk att detta flyter ihop och att då företagets chef tar på sig för mycket ansvar, detta leder till ineffektivitet. Det finns också en tendens till att inhyrd personal behöver stanna längre än vad som var planerat då arbetsbehovet fortfarande kvarstår. Detta gör att det blir svårt för företaget att planera, då personal som är inhyrd plötsligt kan försvinna och gå över på ett annat uppdrag. Då förlorar även företaget kompetensen hos den anställde som ofta är värdefull. Vid en studie på användandet av bemanningsföretag vid kommunen föredrog cheferna att använda sig av bemanningsföretag som en rekryteringsbas och när personalen blivit upplärda fastanställa dessa. Detta för att säkra kompetensen och inte riskera att den inhyrda personalen plötsligt slutar och påbörjar ett annat uppdrag. (Arzu & Dilan, 2012)

Nackdelar med inhyrd personal är att det kan krävas en större arbetsinsats av cheferna för att inte skapa en 'vi och dom' känsla mellan fastanställda och inhyrd personal. Även svårigheten att få in rätt kompetens om inte rätt krav ställs är stor. Detta kräver en väldefinierad kravprofil. Även problem med en hög arbetsrotation och därför förenlig risk att förlora förmågan att behålla kompetensen framförs. En bemanningsanställd är dyrare jämfört med en fastanställd, detta innebär att vid längre tidshorisonter kan det vara fördelaktigt att fastanställa personal. Även problem med att den fasta personalomsättningen minskar framkommer, detta innebär att företaget inte får in egen kompetens och den personalomsättning som sker är den inhyrda personalen. Vid användandet av bemanningspersonal blir även den egna arbetskraften äldre och nyanställningar minskar, detta kan skapa problem vid pensionsavgångar och liknande. Bemanningsanställda tenderar även att engagera sig mindre i vidareutveckling av verksamheten då de endast är där och arbetar tillfälligt. Låg kontinuitet är också ett återkommande problem hos företag som använder sig av bemanningsföretag, personal arbetar endast en kortare tidsperiod på varje arbetsplats och möjligheten till upplärning av mer komplicerade arbetsuppgifter minskar därmed. (Edlund & Wikander, 2013)

Följande faktorer beskrivs som avgörande vid beslut om att hyra in personal.

Flexibilitetsbehov, möjligheten att kunna anpassa personalbehovet beroende på aktuell efterfrågan ses som en stor faktor vid beslut om att hyra in personal via bemanningsföretag. Om efterfrågan plötsligt skulle sjunka kan företag stå inför stora problem med sysslösa personal, eftersom bemanningsanställda är betydligt enklare att avskeda minskar risken för att ha personal utan arbetsuppgifter. Genom användningen av underbemanning kan företag ha

färre fastanställda än vad normalefterfrågan kräver och kan vid en minskad efterfrågan enkelt dra ner på bemanningen. Bemanningsföretag är därmed ett sätt att flytta lönekostnaden från fasta kostnader till rörliga kostnader, detta skapar flexibilitet. (Vidal & Tigges, 2009)

Kompetensförsörjning, möjligheten att fortare kunna hitta rätt kompetens till rätt plats ses som mycket positivt. Genom bemanningsföretag ges företagen alltså möjligheten till att säkra sin kompetensförsörjning tillfälligt. Vid situationer där tillgången på personal är svår är det därmed vanligt att företaget ger ett bemanningsföretag i uppdrag att rekrytera personalen. (Håkansson & Isidorsson, 2004)

Avslutningsvis ser företagen det som fördelaktigt att minska det *administrativa arbetet* bland chefer som uppstår vid tillfälliga behov i arbetskraftsefterfrågan, utan detta kan läggas ut på bemanningsföretagen. (Edlund & Wikander, 2013)

2.6 Bemanningsföretagen och arbetsmarknaden

Bemanningsföretagen påverkar arbetsmarknaden på olika sätt, somliga hävdar att arbetstagarnas ställning försvagas då de blir den svagare parten i en trepartsrelation mellan bemanningsföretaget och företaget 'kunden'. Eftersom bemanningsföretagets främsta mål är att göra kundföretaget nöjd, sin 'kund' uppstår en risk att arbetstagarens intressen negligeras. Som bemanningsanställd har företaget du gör din tjänstgöring hos inget arbetsgivaransvar utan det ligger på bemanningsföretaget. Detta medför att den anställde lätt kan hamna 'mellan stolarna' i trepartsrelationen. Vid avregleringen fanns det också farhågor att andelen anställda på tillsvidarekontrakt skulle minska till förmån för mer osäkra anställningsvillkor. (Bergström, 2007)

2.7 Intern bemanningspool

Ett alternativ eller ett komplement till användandet av bemanningsföretag är att företag kan skapa en intern bemanningspool. I en intern bemanningspool är personalen anställda direkt av företaget istället för inhyrda via ett bemanningsföretag. I en intern bemanningspool roterar arbetarna mellan olika uppgifter i företaget efter förmåga. Detta gör att arbetsuppgifterna eller arbetsplatsen varierar trots att arbetsgivaren är den samma. (Weele, 2012)

En intern bemanningspool kan medföra flertalet positiva effekter, exempelvis blir det enklare att behålla kompetensen inom företaget och risken för att förlora kompetens minskar. Detta

eftersom konsulter kan plocka med sig värdefull kompetens ur organisationen vid uppdragskifte. Möjligheten till kompetensförsörjning genom inhyrning av personal är attraktivt för företag men ibland uppstår behovet av att skydda kärnverksamheten, då kan den interna bemanningspoolen vara ett alternativ. (Weele, 2012)

Andra fördelar med en intern bemanningspool är att personalen ges en bred kompetens och kan snabbt rycka in vid behov i företagets olika avdelningar. Genom användandet av intern personal ges företaget också en möjlighet till snabbare anpassning till förändringar i efterfrågan, detta eftersom företaget inte behöver gå via ett externt bemanningsföretag. Risken med bemanningsanställda som slutar efter en lång upplärningsperiod minskar också. (Sandin, 2018)

Ett exempel på en intern bemanningspool är 'Fastpool', detta är en intern bemanningspool som H&M använder sig utav. Fastpool fungerar som en central reservpool för vikarier som delas av flera butiker, personalen är anställda av H&M och inte av ett bemanningsföretag. Fördelen H&M får med att använda sin egen personal är att de ofta har en grundläggande kunskap av de arbetsuppgifter som utförs i en H&M butik. Arbetsledaren på H&M uppskattar särskilt att 'veta vad som fås'. Tidigare hade arbetsledaren lagt ner stor energi på att ringa runt och försöka hitta personal som kunde rycka in med kort varsel. Nu behövs bara fastpool kontaktas. Användandet av en intern bemanningspool förenklade alltså jakten på vikarier och ersättningspersonal för arbetsledaren. (Sintorn, 2011)

2.10 Fackförbundens inställning till bemanningsföretag.

Enligt Heery (2004) finns det fyra olika förhållningssätt som beskriver fackförbundens inställning till bemanningsföretag.

Utestängning, här ställer sig fackförbunden negativa till både bemanningsföretag och ser inte bemanningsanställda som legitima medlemmar i fackförbundet.

Ersättning, detta kännetecknas som en accepterande inställning mot bemanningsanställda men samtidigt en negativ inställning till bemanningsföretag.

Restriktioner, detta kännetecknas som en positiv inställning mot bemanningsbranschen men en negativ inställning mot enskilda bemanningsanställda. Detta kan förklaras som en önskan av att försvara kärnmedlemmarna i företaget, alltså de fastanställda. Bemanningsanställda agerar därmed som en buffert mot uppsägningar och skyddar fastanställda mot uppsägningar.

Engagemang, detta kännetecknas som en positiv inställning till både bemanningsföretag samt bemanningsanställda. Fackförbunden med denna inställning ser sig företräda både bemanningsanställda och fastanställda, bemanningspersonalen blir alltså en del av 'gemenskapen'. Fackförbunden med inställningen *engagemang* tenderar också se anställningsformen som legitim och ser inte på bemanningsanställda som 'offer' utan att det är en självvald anställningsform.

(Heery, 2004)

Principen att alla anställda vid ett företag ska vara organiserade under samma fackförbund skapar ett problem för bemanningsanställda, detta då bemanningsanställda ofta byter arbetsplats och därmed hamnar under olika fackförbund. Exempel på detta kan vara på en anställd som är medlem i fackförbundet IF Metall, men arbetsplatsen som den bemanningsanställda tjänstgör vid representeras av Transportarbetareförbundet. En lösning på detta problem skulle kunna vara att alla bemanningsanställda organiseras centralt under ett gemensamt fackförbund. Detta kan dock skapa problem när bemanningsanställda är uthyrda till olika företag vilket försvårar för ansvariga att få en överblick. Exempelvis skulle en förtroendevald representant behöva besöka ett stort antal arbetsplatser. Detta kan medföra en begränsad insyn och försvåra förmågan att skapa sig en uppfattning om de lokala arbetsmiljöerna. (Håkansson & Isidorsson, 2011)

Det har förekommit att bemanningsanställda inte har betraktats som fullvärdiga medlemmar på arbetsplatserna. Detta tillsammans med att grupper som normalt är bemanningsanställda är unga och invandrare, vilka har en lägre anslutningsgrad till fackliga organisationer, gör att anslutandegraden till facket bland bemanningsanställda är lägre än genomsnittet. (Lund, 2016)

2.11 Rekrytering och anställningsprocessen

Rekryteringsprocessen som ett företag väntas genomgå vid en nyanställning följer ett visst mönster. Fyra olika steg behöver genomarbetas innan rekryteringen kan påbörjas. Steg ett är att bedöma om en ledig tjänst skall tillsättas efter det måste en arbetsanalys genomföras. När detta är fastställt skapas en arbetsbeskrivning och slutligen fastställs personligakrav. (Carroll, 1999)

Enligt Breugh & Starke, (2000) består rekryteringsprocessen av fem olika steg. Detta för att organisationer skall kunna skapa sig en tydlig bild över hur rekryteringsprocessen går till. Dessa fem steg kommer att redovisas i detalj nedan.

Rekryteringsmål identifierar vilka parametrar som påverkar rekryteringsprocessen såsom mål, resursbehov och andra krav i organisationen. Detta genomarbetas för att uppnå ett syfte med rekryteringsprocessen. Frågor som kan ställas är, vad behöver vi och vad vill vi uppfylla. (Breugh & Starke, 2000)

Utvecklingsstrategier här förväntas rekryteraren upprätta en kravprofil. Denna måste vara i samklang med de parametrar som identifierats i föregående fas. I detta steget identifierar organisationen de egenskaper som önskas för att uppfylla rekryteringsmålet. (Breugh & Starke, 2000)

Rekryteringsaktiviteter i detta steg bestämmer rekryteraren de metoder som önskar användas för att hitta lämpliga kandidater. En väl genomförd annonsering ökar antalet potentiella kandidater. (Breugh & Starke, 2000)

Processfasen här jämförs kandidaterna med hjälp av deras ansökningshandlingar. Målet är att finna en kandidat som bäst uppfyller rekryteringsmålet. (Breugh & Starke, 2000)

Rekryteringsresultat här ges företaget en möjlighet att följa upp den genomförda rekryteringen. Företaget kan i detta steg följa upp om de mål som företaget satt upp tidigare har uppfyllts genom rekryteringen. Denna fas ger företagen en möjlighet att reflektera över rekryteringen och därmed kunna förbättra framtida rekryteringar. (Breugh & Starke, 2000)

2.12 Arbetsituationen hos bemanningsanställda

Tidigare forskning visar på fem olika aspekter som bemanningsanställda uppger när frågan ställs om deras arbetsituation.

Oförutsägbarhet lyfts fram som ett problem med att vara konsult, anställningsformen upplevs som tillfällig och konsulter varslas först vid personalneddragningar. Bemanningsanställda lyfter återkommande fram anställningsosäkerheten som en negativ aspekt med att vara bemanningsanställd. (Håkansson, et al. 2013)

Maktlöshet, konsulterna upplever en maktlöshet när kundföretagens och bemanningsföretagens intressen prioriteras framför konsulternas. Detta kan resultera i att

konsulterna känner sig utnyttjade av sina chefer. Konsulterna känner även sig pressade att åta uppdrag även fast de initialt tackat nej. Konsulterna uppvisar också en generell brist på förtroende för sina chefer då relationen upplevs som 'fejk'. (Domeij & Strömquist, 2018)

Möjligheter, konsulterna uppger att anställningsformen är positiv om den kan leda till mer erfarenhet och detta leder till att förstärka deras position på arbetsmarknaden. Att vara en konsult på ett företag kan även öppna till nya karriärvägar och möjligheter. Möjligheten till flexibilitet och självbestämmande över sina arbetstider uppges också vara en positiv aspekt. (Andersson & Wadensjö, 2004)

Utanförskap gentemot bemanningsanställda lyfts fram som en negativ aspekt. Ordinarie anställda har en tendens att låta bli social interaktion med konsulter eftersom de ses som ett externt hot. Detta framkallar en känsla av ett 'A-lag och B-lag' vilket leder till negativa effekter på arbetsmiljön för konsulterna. (Andersson & Wadensjö, 2004)

Gemenskap, det förekommer dock trots rapporter om utanförskap även god gemenskap på vissa arbetsplatser. Vid längre kontrakt hos kundföretagen uppger konsulterna att engagemanget hos chefer och fastanställda ökar. På arbetsplatser med ett stort stöd från chefer och andra anställda upplever konsulter en högre grad av gemenskap och samhörighet med övriga anställda. (Håkansson, et al. 2013)

3.0 Metod

3.1 Metodval

Uppsatsen besvarar varför företag använder sig av bemanningsföretag och upplevelsen av att vara bemanningsanställd hos medarbetarna. Det fackliga perspektivet på bemanningsföretag berörs också. Arbetet bygger vidare på redan tidigare utförd forskning och baseras på kvalitativ forskning. Kvalitativ forskning grundas i intervjuer och litteraturstudier (Patel & Davidsson, 2011). Analysen binder samman teorin och empirin för att diskuteras. Personliga erfarenheter är centralt i arbetet och därför har intervjuer genomförts.

Tre intervjuer genomfördes vilket gav perspektiv från varje intressegrupp. Ett logistikcenter i Göteborgstrakten valdes som studieobjekt eftersom företaget nyttjar bemanningsanställda. Ett besök gjordes på logistikcentret där en intervju genomfördes med en facklig representant för transportarbetareförbundet. Fackrepresentanten intervjuades i egenskap som företrädare för transportarbetareförbundet och inte i egenskap som anställd på företaget eller som privatperson. Fokus under denna intervjun var insamlandet av information om hur fackföreningar ställer sig till bemanningsföretag. Kontakt etablerades sedan via telefon till en representant för ett bemanningsföretag, vars telefonnummer fanns publicerat på bemanningsföretagets hemsida. Intervjun utfördes på bemanningsföretagets huvudkontor där informationen som eftersöktes var varför företag använder sig av bemanningsföretag. Vid besöket på arbetsplatsen ställdes även frågan till de anställda om intresse fanns till medverkandet i en intervju. En av de anställda visade intresse men önskade genomföra intervjun utanför arbetsplatsen, därför bestämdes tid att göra intervjun i dennes hem. Intervjun med medarbetaren handlade om dennes inställning till bemanningsföretag samt upplevelsen av att vara bemanningsanställd. Intervjuerna spelades in, transkriberades och presenteras under rubriken Empiri. Empirin jämförs med resultatet av tidigare forskning.

3.2 Urval

Urvalet till intervjuer gjordes på basis av hur väl de tillfrågade hade möjlighet till besvarandet av frågeställningarna. Respondenter som valdes ut som relevanta var anställda, fackliga företrädare samt företagsrepresentanter. Dessa tre respondenter valdes ut för att få med olika perspektiv på bemanningsbranschen. Genom insamlandet av information från alla perspektiv

minskar även risken för ett missvisande resultat. Alla tre intervjuer utfördes i Göteborgsområdet, detta på grund av bekvämlighet då skribenten är bosatt där.

3.3 Forskningsmetod

En kvalitativ forskningsmetod har använts vid datainsamlingen för att ge en fördjupning av frågeställningen. Detta är även till en fördel vid fördjupning inom ett ämne eftersom fokus ligger på tolkandet av intervjuer och analysering. Frågeställningarna i uppsatsen omfattar ett ämne som nödvändiggör tolkning och jämförelser av tidigare teori och faktisk empiri. Den kvalitativa forskningsmetoden har alltså valts som lämplig till denna uppsats. Den kvalitativa forskningsmetoden ger också möjlighet till diskussion och följdfrågor i intervjuerna, detta bedömdes vara viktigt inom ämnet. (Patel & Davidsson, 2011)

3.4 Litteraturstudier

När syftet med uppsatsen hade formulerats påbörjades en informationsinsamling. Detta gjordes för att hitta fakta som kan kopplas till ämnet. För att utföra informationsinsamlingen nyttjades Universitetsbibliotekets (GU) "Supersök" samt Google Scholar, där nyckelord relevanta för arbetet användes. Främst söktes det efter artiklar som är 'peer reviewed' eftersom dessa artiklar är granskade och därmed kan anses ha en högre tillförlitlighet (Patel & Davidsson, 2011). Nyckelord som användes flitigt var: 'bemanningföretag', 'personalplanering', 'lagen om anställningsskydd', 'facket och bemanning', 'bemanningföretagens historia'.

Sekundärdata är redan existerande information från tidigare forskning. Det förekommer en risk för felaktiga slutsatser ifall den insamlade informationen är felaktig, därför är det viktigt att vara uppmärksam och kritisk vid informationsinhämtande. Viktigt att ta i beaktning vid källkritiskt arbete är varför informationen tillkommit samt att det besvaras om informationen som samlas in är trovärdig. Objektivitet är även viktigt vid informationssökning. Hänsyn bör tas till att inte endast välja information som stödjer ens egna idéer detta för att bibehålla objektiviteten. Om objektiviteten inte är tillräcklig kan det leda till att resultatet blir missvisande eller felaktigt. (Patel & Davidsson, 2011)

3.5 Intervjuer

För insamlandet av empirin användes en semistrukturerad intervjuguide. Det finns tre olika grader av strukturering vid intervjuer, dessa är strukturerade, semistrukturerade och ostrukturerade. Under en strukturerad intervju används färdigformulerade frågor där målet är att följa mallen i så stor grad som möjligt. Färdigformulerade frågor används även vid en semistrukturerad intervju men dessa används istället som en mall för att skapa diskussion där det även finns plats för följdfrågor. Vid en ostrukturerad intervju formuleras frågorna under intervjuens gång för att på bästa sätt anpassa intervjun till respondenten och situationen. (Patel & Davidsson, 2011)

Semistrukturerade intervjuer valdes i denna uppsats för att möjliggöra tolkning av respondentens uppfattning och attityd kring ämnet, samtidigt säkerställs det att intervjun håller sig inom ämnet genom den förbestämde mallen. Möjligheten till följdfrågor finns även med en semistrukturerad intervju vilket är till en fördel för att förtydliga eller fördjupa sig i viktiga ämnen. Eftersom diskussioner som författaren inte tidigare förutspått kan uppkomma ger det därför även möjligheten till fler infallsvinklar och kanske även frågeställningar från respondenten.

Varje intervju spelades in för att senare ge möjlighet till transkribering av intervjuerna. Respondenterna tillfrågades om samtycke till att bli inspelade vilket alla accepterade. Alla respondenterna önskade även att vara anonyma vilket accepterades, möjligheten att vara anonym kan även resultera i en djupare diskussion och även göra det enklare att framföra obekväma svar eller åsikter. Detta ökar tillförlitligheten i studien. Respondenterna informerades också om hur informationen planerades att användas samt att det var frivilligt att delta. De informerades även om att svaren endast kommer till användning inom forskning. Genom informerandet av detta uppfylls informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Dessa aspekter är viktiga forskningsetiska principer för uppfyllandet av en hög nivå av etik i forskningen. (Patel & Davidsson, 2011)

3.6 Metodreflektion

Eftersom en kvalitativstudie bygger på tolkningar finns det en risk för subjektiv påverkan på svaren, detta eftersom tidigare erfarenhet som personen besitter påverkar tolkningen. Detta ökar risken för feltolkningar och riskerar därmed resultera i en minskad validitet. (Bryman & Bell, 2017)

Enligt Patel & Davidsson, (2011) är 'validitet' och 'reliabilitet' viktiga begrepp vid informationsinsamling. Validitet är hur väl det som undersöks överensstämmer med det som faktiskt skall undersökas och reliabilitet fastställer hur tillförlitlig den insamlade informationen är samt om det kan förekomma tillfälliga omständigheter som påverkar slutresultatet. Dessa två begrepp bedömer undersökningarnas relevans och pålitlighet och påverkar därför kvalitén på arbetet. Det är därför viktigt att ha dessa begrepp i beaktning under arbetets gång. (Patel & Davidsson, 2011)

För att förbättra validiteten baserades litteraturstudierna på problemdiskussionen och syftet. Detta säkerställer att litteraturstudierna faktiskt är relevanta för uppfyllandet av syftet. Intervjumallen bygger senare på vad som framkommit i litteraturstudierna, problemdiskussionen och syftet. Intentionen med detta arbetssättet är att tydliggöra vilka frågor som är av intresse under intervjuerna. En ökad validitet kan uppnås genom att låta respondenterna ta del av resultatet från intervjun och säkerställa att korrekta tolkningar har gjorts (Patel & Davidsson, 2011). Detta utfördes efter intervjuerna för att säkerställa korrektheten i tolkningarna hos författaren av uppsatsen. Artiklar som är 'peer reviewed' har en högre sannolikhet att innehålla korrekt information och medför därför en högre validitet för uppsatsen. En annan åtgärd för att öka validiteten i uppsatsen var genom inspelning av intervjuerna. Detta för att minimera eventuella fel i tolkningen och bearbetningen av intervjuerna, inspelade intervjuer ger även en möjlighet till genomgång i efterhand för att upptäcka eventuella missförstånd eller hörselmissuppfattningar.

Reliabiliteten fastställer tillförlitligheten av undersökningen och handlar om hur resultatet kan påverkas av tillfälliga omständigheter. Detta kan undersökas genom att se om resultatet förändras om studien genomförs på nytt. (Patel & Davidsson, 2011)

Eftersom antalet intervjuer i denna studie endast är tre finns det en risk att reliabiliteten blir lidande, ifall studien gjorts om med andra respondenter kan resultatet blivit annorlunda. Det förekommer alltså en risk att studien endast representerar de faktiska förhållanden som råder där intervjuerna genomfördes och att resultatet icke är representativt för hela riket. Det finns även en risk för subjektiv påverkan på empirin eftersom respondenterna kan ha egna intressen och åsikter. Detta kan vara speciellt förekommande vid studier av arbetsmarknaden eftersom det förekommer en hög nivå av politisering. Ifall antalet intervjuer kunnat ökas och genomföras på fler företag hade detta därmed resulterat i en högre reliabilitet.

En intervjumall användes för att standardisera intervjuprocessen och därmed höja reliabiliteten. Intervjuerna blev inspelade och transkriberades senare för att analyseras på ett korrekt sätt. En transkribering från en inspelad intervju tydliggör exakt vad som sades under intervjun och minskar därför risken för låg reliabilitet då misstag under återgivandet av intervjun minimeras. Exempel på misstag är en felaktig tolkning av anteckningarna (Esaiasson et al, 2017). Anteckningar användes också under intervjun som ett komplement till inspelningen för insamlandet av information som inte kan fångas på ett ljudmedium. Information som antecknas innefattar respondentens beteende, intressanta tankar som uppkommer under intervjun samt andra faktorer som kan varit relevant för arbetet men som inte går att fånga upp i en inspelning. (Patel & Davidsson, 2011)

3.7 Metodkritik

Kritiken mot arbetet är att studien endast använde sig av en representant från respektive kategori. Detta riskerar att skapa en snedvriden bild därför att endast tre respondenter får representera hela bemanningsbranschen. Antalet intervjuer kunde också ökas för att få ett bredare underlag från parterna i bemanningsbranschen och därmed fått en mer korrekt uppfattning av verkligheten. En intervju med en representant för logistikcentret för att även få deras infallsvinkel hade också varit önskvärd. Företrädaren för logistikcentret önskade dock att inte medverka i studien vilket omöjliggjorde denna infallsvinkel. Studien är också begränsad till Göteborgsområdet vilket riskerar att skapa en begränsad uppfattning om ämnet jämfört med om studien hade gjorts på ett större geografiskt område. Detta eftersom det valda området inte med säkerhet kan vara representativt för hela riket. En avsmalning av uppsatsens syfte och frågeställningar hade också varit önskvärd. Eftersom syftet och frågeställningarna i studien är breda finns det en risk att uppsatsen inte beskriver varje perspektiv tillräckligt djupgående. Det hade varit till en fördel att endast analysera ett perspektiv vilket hade gett en större möjlighet till djupdykning inom ämnet. En fördel hade även varit att vara två som höll i intervjun för att minimera risken för felbedömningar och subjektiva tolkningar. Det hade även varit önskvärt att öka antalet frågor i intervjuerna. Ett större användande av artiklar som blivit granskade av experter hade också ökat studiens tillförlitlighet. Två skribenter hade också medfört fler infallsvinklar och gett möjlighet till en djupare diskussion. Detta var inte möjligt eftersom uppsatsen är skriven av en författare. Genom ökandet av reliabiliteten och validiteten uppnås alltså en högre grad av tillförlitlighet i studien.

4.0 Empiri

4.1 Intervju med konsultchef

Av intervjun med en representant för bemanningsbranschen framkommer att den huvudsakliga anledningen till att företag använder sig av bemanningsföretag är för hantering av toppar och dalar i efterfrågan på arbetskraft. Industrieföretag är mer långsiktiga i sina rekryteringar medan logistikföretag föredrar kortare kontrakt.

På frågan vilka anledningar företag använder sig av inhyrdpersonal:

Störstadelns används inhyrdpersonal när det förekommer toppar och dalar i verksamheten, stora företag som DHL, postnord och klädföretag upplever stora variationer under olika delar under året. Exempelvis en hög efterfrågan innan jul, som sedan sjunker kraftigt efter jul. Mer tillverkande företag som inte är lika känsliga för säsongsvariationer hyrs det in personal på längre tid för att exempelvis täcka vid långtidssjukskrivning eller föräldraledighet. Industrikunder är oftast mer långsiktiga.

Vid tjänstemannatjänster används bemanningsföretag mer som ett sätt att slippa rekryteringsprocessen, där hyr alltså inte företaget personal från bemanningsföretaget utan lägger ut rekryteringsprocessen på bemanningsföretaget.

Kort och gott, företagen ser ett behov av en tjänst men vill slippa själva rekryteringsprocessen och hålla intervjuer. Företagen lämnar då över detta till oss så sköter vi rekryteringsprocessen och presenterar en kandidat till företaget. Vi tar då betalt med en faktor på 2,5 av vad personer kommer att tjäna i lön, så på 20 000 blir det då 50 000.

Mindre företag har längre tidshorisont vid behov av personal medan större företag behöver personal inom mycket kortare varsel. Detta försvårar arbetet med att få rätt person på rätt plats.

När det gäller stora företag kan de kontakta oss på måndagen och behöva 10 man tills onsdagen, detta gör det svårt att hinna med och få rätt man på rätt plats.

Vi står även för alla kostnader som uppkommer utanför arbetet, som kläder, sjukfrånvaro och utbildningskostnader. Detta gör det väldigt bekvämt för företagen

På frågan om hur många som söker fasttjänst på företaget som de är uthyrda till.

Många vill söka och få fast anställning på företaget, men det är hård konkurrens. Kan vara upp mot 50 sökande på två till tre platser hos företaget.

Respondenten upplever också motstånd från facket vid flertalet tillfällen under hans tid på bemanningsföretaget.

Jag har bara jobbat här i strax över två år men har redan varit i fyra förhandlingar med facket. Facket ser att mycket personal hyrs in och vill inte att företagen ska använda sig av denna möjlighet, utan vill att företagen själva skall anställa. Facken har gjort det väldigt svårt för oss i och med att vi endast kan använda oss av antingen tillsvidareanställningar eller studentkontrakt. Vid anställning via studentkontrakt så måste man ha annan huvudsaklig sysselsättning på minst 51%. Vid 100% tjänster måste vi ge ut 40 timmar i veckan, många kunder har inte 40 timmar i veckan och kanske ligger på 70–80% istället. Det blir då ett pussel får oss att lägga, som inte alltid är lätt. Exempelvis har vi personal som endast vill jobba 75% i veckan alltså 6 timmar. Detta innebär att personalen måste söka ledigt för den tiden som de inte jobbar exempelvis en fredag. Detta gillar inte facket, dom kan inte riktigt gå emot då vi inte bryter mot några lagar utan detta är en gråzon. Facket tycker alltså att det är fel att vi ger ledighet på ett löpande band. Facket är av den åsikten att detta drabbar personen längre fram i tiden då pensioner och liknande blir lidande. Så ja det finns stort motstånd mot inhyrdpersonal bland fackföreningarna.

Hur ser ert förhållande ut mellan fastanställda och studentanställda?

Jag skulle säga som bemanningsföretag i ärlighetenstecken så vill man inte ha så stor andel fastanställda eftersom dessa personer är mycket svåra att bli av med. Vi försöker satsa så mycket som möjligt just på studentkontrakt för att vi ska kunna vara så flexibla som möjligt. Skalan mot studentkontrakt den är hög. Vi

har ungefär 600 anställda i dag, varav 150 ligger på en fastanställning, 70 på provanställning och resterande på studentkontrakt. Anledningen till att vi har så många på studentkontrakt är att ifall ett företag drar ner på produktionen så kan vi stå med 20 personer som måste betalas garantilön ifall de är fastanställda. Skulle det vara så att vi har 250 fastanställda som står utan arbete, ja då får vi betala ut garantilöner på 1300 kr per dag, det gånger 250 då tar det inte lång tid innan vi kursar.

4.2 Intervju med personal

En intervju genomfördes med en man som är bemanningsanställd och utstationerad på ett logistikcenter i Göteborgstrakten. Mannen önskar vara anonym och intervjun gjordes i hans hem. Fokus i intervjun var hans uppfattning om att vara bemanningsanställd.

Intervjun inleds med frågan vilka arbetsuppgifter som utförs.

Jag jobbar på ett logistikcenter, jobbet går ut på att sortera varor som kommer på ett band efter vart dessa ska levereras. Jobbet är ganska stressigt och ibland när det kommer mycket varor samtidigt blir det svårt att hinna med. När jag inte hinner med så tänds det en lampa som medverkar till att det blir stressigt. Ibland får jag även köra truck men det är mer sällan.

Här ställs en följdfråga som lyder 'Hur är den generella stressnivån, känner du att du hinner med dina arbetsuppgifter?'

Det är helt klart mycket att göra, eftersom det ibland kommer mycket varor samtidigt så hinner man inte med och blir stressad. Det är som mest ansträngande att jobba vid paketbanan köra truck är mindre stressigt.

Nästa fråga är om bemanningsanställda och fastanställda delar arbetsuppgifter.

På pappret så ska det inte vara någon skillnad vad man får göra men jag upplever det som att vi bemanningsanställda får mindre variation. Jag fick exempelvis stå på paketbanan i flera månader innan jag fick göra något annat, det känns som vi bemanningsanställda är lite mer utbytbara. Dock så fick jag

efter ett tag även köra truck men det är inte så ofta vilket gör arbetet ganska monotont.

Hur arbetas det från företaget för att skapa en god stämning mellan fastanställda och bemanningspersonal?

Enligt företaget så ska alla vara i samma team och ingen skillnad ska göras mellan oss inhyrda och dom fastanställda. Detta funkar ganska bra men eftersom dom bemanningsanställda hela tiden byts ut så saknas den där goda stämningen. Även om när man börjar så är ledningen jättetydlig med att alla sitter i samma båt så tycker jag inte dom jobbar särskilt mycket med det väl ute på lagret. Dom fastanställda tenderar att se ner på oss eftersom vi har mycket lättare att bytas ut. Cheferna har även mycket högre krav på oss inhyrda och jobbar vi inte tillräckligt snabbt så är det tydligt att man riskerar stå utan pass.

Intervjun avslutas med frågan 'hur är din helhetsuppfattning om att vara bemanningsanställd'?

Jag hade föredragit att vara fastanställd men eftersom jag planerar att plugga nästa år så funkar det för mig att vara inhyrd. Eftersom jag i högre grad kan välja min arbetstid så får jag en flexibilitet som jag inte hade fått om jag varit fastanställd. Många börjar också som bemanningsanställda för att sen få fast jobb. Jag hade dock inte kunnat jobba någon längre tid så här men det finns helt klart fördelar med att vara inhyrd.

4.3 Den fackliga inställningen

En intervju gjordes med en representant för Transportarbetareförbundet, han var representant för den lokala avdelningen på hans arbetsplats. Arbetsplatsen var den samma som respondenten i föregående intervju arbetade på. Mannen önskar att vara anonym för hänsyn till de medlemmar han representerar. Intervjun gjordes på hans arbetsplats vilket var ett logistikcenter i Göteborgsregionen.

Intervjun inleds med frågan på hur Transportarbetareförbundet ser på bemanningsföretag.

Vi på transportarbetareförbundet är inte negativ till bemanningsföretag som sådant, men när ett företag hyr in personal så måste samma rättigheter gälla och

samma föreskrifter följas. Vi upplever att bemanningsföretagen riskerar att öka distansen mellan medarbetarna och företaget. Bemanningsföretag kan även försvaga vår möjlighet att påverka. Anslutandegraden till oss hos bemanningsanställda är även lägre än hos vanliga fastanställda. Vi önskar att företag i högre grad väljer att fastanställa, samtidigt så förstår vi att företag har ett ökat behov av flexibilitet idag än för tjugo år sedan. Vi önskar att fastanställning skall vara norm och försöka efterlevas i så hög grad som möjligt.

Frågan som följer är hur situationen ser ut på lokalt på arbetsplatsen samt om det finns några skillnader mellan hur fastanställda och inhyrd personal bemöts av företaget.

Andelen bemanningsanställda är uppemot 50 procent av alla som arbetar här vilket är en ganska hög siffra. En stor andel bemanningsanställda har blivit norm i vår bransch. Jag upplever personalomsättningen hög bland inhyrd personal vilket försvårar vår förmåga för deras representation. Eftersom företaget kan låta bli tilldelade pass till en bemanningsanställd blir det en väldigt otrygg arbetssituation. Jag upplever även att chefer på företaget utnyttjar detta för att pressa dessa hårdare än vad vi fastanställda hade accepterat. Detta ökar ju risken för skador och tillbud. Jag personligen tycker även att detta är en tillbakagång och riskerar urholka det som vi i arbetarrörelsen har byggt upp de senaste 100 år sedan.

Som avslutning ställs frågan 'hur ser du på utvecklingen i framtiden?'

Vi kommer arbeta mot att öka andelen som är fast anställda då vi vill ha trygga anställningsformer som ger stabilitet hos medarbetarna. Jag vill även förbättra arbetssituationen hos de som är anställda via bemanning här på vårt företag. Bemanningsföretag verkar vara här för att stanna men det innebär inte att vi accepterar en försämring av arbetsmiljön eller en urholkning av medarbetarnas rättigheter.

5. Analys och diskussion

5.1 Personalperspektivet

Ur empirin framgår en viss problematik hos medarbetare som anställs genom bemanningsföretag. Problematik som uppkommer är en ökad anställningsosäkerhet samt en ökad arbetsbörda jämfört med att vara fastanställd. Chefer ställer högre krav på bemanningsanställda eftersom de enkelt kan avskedas vid behov. Detta kan leda till en ökad stressnivå och därmed öka risken för tillbud. Det finns även en tendens till skapandet av en 'vi och dom' attityd bland medarbetarna, detta bekräftas av intervjun med medarbetaren. Tidigare forskning av Andersson & Wadensjö, (2004) lyfter även fram risken för motsättningar mellan fastanställda och konsulter. Även upplevelsen av en ökad anställningsosäkerhet tas upp i tidigare forskning av Andersson & Wadensjö, (2004). Intervjun med medarbetaren bekräftar alltså flera aspekter som lyfts fram i tidigare forskning.

Lund (2016), hävdar att bemanningsanställda blir pressade till uppvisande av studentkontakt vid anställning. Önskan av att hålla nere antalet fastanställda bekräftas i intervjun med konsultchefen och en majoritet på bemanningsföretaget i studien var anställda på studentkontakt. Anledningen till detta var svårigheten att göra sig av med personal ifall de istället var fastanställda. Konsultchefen uppger ifall personalen vore fastanställd riskerar företaget gå i konkurs vid en nedåtgående efterfrågan, detta eftersom en garantilön måste betalas ut till fastanställda även om de inte är utstationerade på ett kundföretag.

Bemanningsföretagets önskan av att använda sig av studentkontrakt kan därmed ses som ett sätt att undvika utbetalandet av garantilöner vid en minskad efterfrågan på personal. Detta bekräftar vad som framkommer i artikeln i Handelsnytt 2016, där det beskrivs hur bemanningsföretag satt i system att anställa medarbetare på studentkontrakt. Det ger även en bakgrund till varför bemanningsföretagen väljer att göra detta. Bemanningsföretagen har precis som kundföretagen en önskan av flexibilitet i anställningsvillkoren, denna flexibilitet som kundföretagen uppnår genom att använda sig av bemanningsföretag försöker bemanningsföretagen uppnå genom att anställa sina medarbetare på studentkontrakt.

Den inhyrda personalen riskerar att inte uppfattas som 'fullvärdiga medlemmar' av företaget. Genom ett aktivt arbete med att skapa en god företagskultur kan denna effekten minskas och därmed minska de negativa effekterna som bemanningsföretag har på anställda.

Bemanningsanställda löper högre risk för skador i sitt arbete jämfört med fastanställda

(Arbetsmiljöverket, 2018). Anledningen till denna skillnad kan antas bero på faktorer som att det är enklare för chefer att avskeda anställda och därför skapar det en mer pressad arbetsmiljö. Eftersom anställda enkelt kan ersättas skapas det en kultur av att hela tiden pressa sig och ge det yttersta, detta kan riskera i en försämrad arbetsmiljö och resultera i en ökad risk för olyckor. Det framkommer även positiva effekter av att vara bemanningsanställd såsom högre nivå av flexibilitet i val av arbetstider samt en enklare ingång på arbetsmarknaden. Bemanningföretag kan också vara ett sätt för personer som står långt från arbetsmarknaden att få ett arbete. Studenter får även en möjlighet att enklare kombinera sina studier med arbete. Detta tas även upp i tidigare forskning av Andersson & Wadensjö, 2004, vilket visar på bemanningföretagens positiva effekter för studenter och andra som är behov av flexibilitet i arbetstiden. Avregleringen har alltså även medfört positiva effekter för den anställde. Intervjun med konsulten på logistikcentret bekräftar några av de aspekter som lyfts fram genom tidigare forskning såsom *'möjligheter och oförutsägbarhet'*. Avregleringen har resulterat i en förskjutning av maktbalansen till företagets fördel, dock kan detta varit en nödvändighet för att bevara konkurrenskraften hos de svenska företagen.

5.2 Företagsperspektivet

Utifrån empirin är den största anledningen till att företag använder sig av bemanningsanställda för att förbättra personalplaneringen. Genom att använda sig av bemanningföretag ges företagen möjlighet att hantera toppar och dalar i efterfrågan, detta leder till en flexibilitet som inte kan uppnås om all personal vore fastanställd. Detta bekräftar alltså tidigare forskning av Hirsch & Müller (2012) som visar på hanteringen av toppar och dalar i efterfrågan på personal som avgörande vid beslutet att hyra in personal. Företagen behöver inte heller stå för kringkostnader såsom arbetskläder eller sjukpenning, detta gör det bekvämt för företagen. Rekryteringsprocesser kan vara tidkrävande och består av fler olika steg (Breugh & Starke, 2000). Genom att använda sig av bemanningföretag kan alltså företagen *'outsourca'* rekryteringsprocessen och förväntas då både spara resurser och få tillgång till bemanningföretagens expertis inom rekrytering. Bemanningföretag uppfyller alltså företagens behov av kompetensförsörjning vilket tas upp i tidigare forskning av Håkansson & Isidorsson, 2004. Bemanningföretag ger alltså en möjlighet för företag att både uppfylla *'flexibilitetsbehovet'* samt *'kompetensförsörjningen'* dessa två aspekter lyfts fram som viktiga i tidigare forskning. Positiva effekter av bemanningföretag för företagen är alltså,

ökad flexibilitet, och bättre *kompetensförsörjning*. Genom att outsourca vissa processer till bemanningsföretag ges företagen även möjlighet att fokusera på sitt kärnområde.

Användandet av bemanningsföretag kan också innebära ett sätt för företagen att *minska fluktuationer* i personalplaneringen, detta tas upp av Sullivan, 2002 som ett exempel på effekter av en god personalhantering.

Företagen ges genom bemanningsföretag möjlighet att uppnå den flexibilitet som annars är begränsad genom lagen om anställningsskydd. Eftersom det är bemanningsföretaget som har arbetsgivaransvaret, behöver inte kundföretaget ta hänsyn till LAS. Detta då bemanningsanställda är anställda av bemanningsföretaget och inte kundföretaget. LAS regleras mellan arbetsgivaren och arbetstagen (Numhauser-Henning, Rönnmar, 2010). 'Först in, sist ut' principen behöver inte heller tillämpas vilket ger företaget mer valbarhet över vem de ska avskeda. Detta ger flexibilitet i situationer där en medarbetare som är bättre men har arbetat kortare tid kan behållas istället för en sämre medarbetare som varit anställd på företaget en längre tid. Bemanningsföretag ger alltså kundföretaget möjlighet att enklare dra ner på bemanningen eller avskeda anställda. Detta leder till en ökad förmåga hos företagen att snabbt kunna anpassa sig till förändringar i omvärlden och stärker därmed deras konkurrenskraft. Empirin bekräftar alltså de anledningar som Hirsch & Müller (2012) uppger som avgörande vid användandet av inhyrd personal. Tidigare har företagen saknat den flexibilitet som krävs för en effektiv personalplanering och varit bakbundna av lagen om anställningsskydd. Mycket av de positiva effekter som företag får av bemanningsföretag kan härledas till att lagen om anställningsskydd inte behöver tillämpas i relationen mellan kundföretag och bemanningsanställd. Bemanningsföretagens existens kan alltså till stor del förklaras till de begränsningar som LAS har på arbetsmarknaden. Avregleringen av arbetsmarknaden 1993 har alltså resulterat i en försvagning av lagen om anställningsskydd utan att lagen behövs förändras. Frågan uppstår då hur nyttjandet av bemanningsföretag förändras ifall det sker en förändring av LAS.

De risker som uppkommer på ett företag med bemanningsanställda är en ökad personalomsättning samt konflikter med fackliga organisationer. Kostnaden för bemanningsanställda är också högre jämfört med fastanställda, på en längre tidshorisont kan det alltså vara fördelaktigt för företagen att istället använda sig av fastanställd personal. Detta minskar även risken att förlora kompetent personal. Företag kan hamna i en fälla där bemanningsföretag används under en längre tid och därmed resulterar i högre kostnader och minskar de fördelar i form av flexibiliteten som bemanningsföretag tillhandahåller. Ett sätt att

minska risken för att förlora kompetent personal kan vara att använda sig av en intern bemanningspool inom företaget. Enligt Weele (2012), kan företag använda sig av en intern bemanningspool för att försäkra sig om att kompetens inte 'läcker' till andra företag eller går förlorad. Den interna bemanningspoolen kan alltså ge företagen en möjlighet att bibehålla positiva effekter av bemanningsföretag och samtidigt minska de negativa. Den interna bemanningspoolen kan ses som en kompromiss mellan ett riktigt bemanningsföretag och fastanställd personal.

Enligt (Håkansson, et al. 2013) påverkar företagskulturen på en arbetsplats i stor grad hur bemanningsanställda uppfattar sin arbetsvardag. Genom att företagen aktivt arbetar med integration och skapandet av en god företagskultur ökar välbefinnandet hos bemanningsanställda. Genom en minskning av de negativa effekterna på anställda som bemanningsföretag medför kan ett företag öka acceptansen hos både personal och fackliga organisationer för användandet av bemanningsföretag.

5.3 Bemanningsföretagen och de fackliga organisationerna

I intervjun framgår det att Transportarbetareförbundet önskar öka andelen som är fastanställda jämfört med inhyrda. Respondenten upplever också en oro över deras möjlighet att påverka därför att bemanningsanställda i större grad inte är fackligt anslutna. I intervjun bekräftas även det som framkommit av artikeln av Lund 2016, att bemanningspersonal pressas hårdare jämfört med fastanställda. Respondenten visar en viss förståelse över att företag väljer att nyttja bemanningsföretag men önskar samtidigt att fastanställning vore norm. Respondenten uttrycker också en oro över att arbetsmiljön och arbetsrättigheter riskerar att urholkas. Inställningen hos respondenten kan jämföras med Heery, (2004) teori om '*Ersättning*' som kännetecknas av en positiv inställning till den enskilde bemanningsanställda men en negativ inställning till bemanningsföretag som fenomen. Detta bekräftas av att respondenten önskar fastanställning vore norm. Enligt konsultchefen på bemanningsföretaget anser facket att den konstanta ledigheten bemanningsföretag erbjuder är problematisk. Facket hävdar detta drabbar personen negativt i längden eftersom exempelvis pensioner blir lidande.

I intervjun framkommer det att bemanningsanställda har en lägre anslutningsgrad till fackliga organisationer jämfört med fastanställda. Frågan uppkommer ifall en förändring av LAS där fler kan fastanställas även kan minska de negativa aspekter som facken upplever med bemanningsföretag. Ifall en förändring av LAS resulterar i att fler blir anställda direkt av

företagen kan detta resultera i en förenkling för fackliga organisationer att organisera sina medlemmar. Detta genom att fackförbunden får en enklare översikt över sina medlemmar på den lokala arbetsplatsen. En ökad andel fastanställda kan alltså innebära en minskning av de negativa aspekter som Håkansson & Isidorsson, 2011 uppger bemanningsföretag kan medföra på fackförbundens organisation. Arbetsgivaransvaret kommer också gå tillbaka från ett bemanningsföretag till företaget som den anställde arbetar på, detta kan generera positiva effekter även för fackliga organisationer.

6. Slutsats

Företagens främsta anledning till nyttjandet av bemanningsföretag är den ökade flexibiliteten som erbjuds med hänseende på personalplaneringen. Kundföretagen ges möjlighet till att enkelt kunna anpassa sin bemanning efter rådande efterfrågan samt kan enklare avskeda medarbetare. Den ökade flexibiliteten som bemanningsföretagen erbjuder härleds till att kundföretagen inte behöver ta hänsyn till LAS. Kundföretagen ges också möjlighet att slippa en komplicerad rekryteringsprocess som ofta är tidskrävande. Avregleringen av det statliga arbetsförmedlingsmonopolet har alltså möjliggjort en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden som tidigare inte kunnat uppnås. Bemanningsföretag erbjuder alltså positiva effekter till företagen, dessa positiva effekter är i många fall samma som de begränsande effekter LAS medför på företagen. Ifall LAS hade förändrats och därmed gett möjligheten till den flexibilitet som företagen eftersträvar hade behovet av bemanningsföretag minskat. Svaret på varför företag använder bemanningsföretag kan alltså summeras som ett sätt att kringgå de inlåsandeeffekter LAS har på arbetsmarknaden. Detta leder i sin tur till en ökad nivå av flexibilitet för företagen.

Avregleringen av arbetsmarknadsmonopolet har resulterat i en rad effekter på anställda, både positiva och negativa. Det framkommer en viss problematik med att vara bemanningsanställd såsom en mer osäker anställningsform, samt ökade krav från chefer på den anställdes arbetsprestation. Detta kan resultera i en högre risk för arbetsplatsrelaterade olyckor. Det framkommer också att skillnad kan göras mellan fastanställda och bemanningsanställda, både från företagets sida samt från andra fastanställda. Positiva effekter av att vara bemanningsanställd är en ökad möjlighet till anpassning av arbetstiden ges, det är även ett sätt att få nya erfarenheter och ingångar till arbetsmarknaden. Företagens ökade flexibilitet kan i viss mån härledas till den minskade anställningstryggheten som bemanningsanställda upplever. Bemanningsföretagen arbetar även aktivt med att anställa medarbetare på studentkontrakt, detta då studentkontrakt inte förpliktar bemanningsföretagen till utbetalning av garantilöner. Uppfattningen av att vara bemanningsanställd är alltså mångfacetterad och kan inte summeras med ett enkelt svar.

Fackets inställning kan sammanfattas som en rädsla för ett minskat inflytande, samt oro över sämre arbetsmiljö och att den anställdes ställning riskerar att försvagas gentemot arbetsgivaren. Facket har en generell acceptans mot fenomenet bemanningsföretag men önskar att fastanställning vore norm.

Från att det tidigare nästan uteslutande förekom två parter på arbetsmarknaden, arbetstagare och arbetsgivare har det vuxit fram en ny part, bemanningsföretaget. Både fördelar och nackdelar har varit konsekvensen av detta, men kan sammanfattas som en förskjutning av maktbalansen från den anställde och fackföreningar, till företagen. Detta måste sättas i kontext med den tidigare mycket reglerade svenska arbetsmarknaden. En avreglering av den svenska arbetsmarknaden var 1993 kanske nödvändig för att bibehålla de svenska företagens konkurrenskraft gentemot omvärlden. Ifall företag kan erbjudas den flexibiliteten direkt kanske även de negativa aspekter som bemanningsanställda upplever också kan minska, eftersom de istället kan anställas direkt på företagen. Två parter på arbetsmarknaden försöker alltså aktivt minska de begränsande effekter LAS har på arbetsmarknaden. Eftersom efterfrågan på bemanningsföretag är ett resultat av politik kan den anses vara 'artificiell' och en reformering av LAS kan därmed resultera i en effektivisering av ekonomin, men detta är i slutändan en politisk fråga.

6.1 Förslag till vidare forskning

Då mycket av de positiva effekter som bemanningsföretagen erbjuder företagen härleds till de begränsningar som LAS har på arbetsmarknaden, vore det i framtiden intressant att forska vidare på effekten av en förändring av LAS. Bemanningens existens beror i stor del på LAS och dess effekt på arbetsmarknaden. En stor del av efterfrågan på bemanningsföretag kan alltså sägas vara politisk konstruerad. Företagen har idag ett mycket större behov av flexibilitet än vad som gällde under 1900-talet. Frågan uppstår då ifall de positiva effekter som bemanningsföretagen erbjuder företagen också kan erbjudas genom en förändring av LAS. Vidare forskning bör även genomföras på de effekter en förändring av LAS kan innebära för bemanningsanställda.

7. Referenslista

(2017). *Bemanningsföretagens årsrapport*. Tillgänglig;

<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/04/arsrapport-2017-1.pdf>

Almega. (2017). *Bemanningsföretagens Årsrapport*. Tillgänglig;

https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/04/arsrapport-2017-1.pdf?fbclid=IwAR3VG1tQ11eWYEQv_Ougq05nnAVPHhhUkpLu525v4ID2P2vZWQFV1vwBNwU

Almega. (2018). *Därför är det viktig att diskutera företagets stora problem med LAS*.

Tillgänglig; <https://www.almega.se/2018/02/foretagens-stora-problem-med-las/>

Andersson, M. (2018). *Bemanning är modernt slaveri*. Handelsnytt. Tillgänglig;

<https://handelsnytt.se/2018/03/15/bemanning-ar-modernt-slaveri/>

Andersson, P. Wadensjö, E. (2004). *Hur fungerar bemanningsbranschen?*

Arbetsmiljöverket. (2018). *Bemanningsanställdas introduktion i arbetet brister*. Tillgänglig;

<https://www.av.se/press/bemanningsanstalldas-introduktion-i-arbetet-brister/>

Avtal för bemanningsföretag. (2017). *LO-förbundens och Bemanningsföretagens avsiktsförklaring*. Tillgänglig;

<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/bemanning-arbetare-2017-2020.pdf>

Bergström, O. (2003). *Introduction. Contingent Employment in Europe and the United States*.

Bergström, Ola. (2007). *Den nya arbetsmarknaden: bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Upplaga 1. Academia Adacta.

Berthelson, L. (2016). *Inhyrda tvingas studera för att få jobba*. Handelsnytt. Tillgänglig;

<https://handelsnytt.se/2016/10/28/inhyrda-tvingas-studera-att-fa-jobba/>

Bracken, D.W. (2007). *Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees*.

Upplaga 4.

Bradley, L. (2006). *Perceptions of justice when selecting internal and external job candidates*.

Breaugh, J. Starke, M. (2000). *Research on employee recruitment: so many studies, so many remaining questions*.

Breaugh, J. Starke, M. (2000). *Research on employee recruitment: so many studies, so many remaining questions*. Upplaga 3.

Bryman, A. Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Upplaga 3. Liber
Carroll, M. Marchington, M. Earnshaw, J. Taylor, S. S. Vol, No. 3 (1999). *Recruitment in small firms: processes, methods and problems*.

Dilan, M. Arzu, T. (2012). *Bemanning och ledarskap*. Tillgänglig;
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/32332/1/gupea_2077_32332_1.pdf

Domeij, V. Strömquist, J. (2018). *Upplevelserna av att vara bemanningsanställd*. Tillgänglig;
<http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1204483/FULLTEXT01.pdf>

Edlund, D. Wikander, C. (2013). *Användning av inhyrd personal bland företag*

Esaiasson, P. Gilljam, M. Oscarsson, H. Towns, A. Wägnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: Konsten att studera ett samhälle, individ och marknad*. Upplaga 5.

Heery, E. (2004). *The trade union response to agency labour in Britain*. Tillgänglig;
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2338.2004.00325.x>

Heraty, N. Morley, M. (1998). *In search of good fit: policy and practice in recruitment and selection in Ireland*.

Holm, F. Martinsson, E. (2016). *Att hyra in personal via bemanningsföretag*. Tillgänglig;
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:939468/FULLTEXT01.pdf>

Håkansson, K. Isidorsson, T. (2004). *Hysesarbetskraft. Användningen av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden*. Tillgänglig; <https://gup.ub.gu.se/publication/33615>

Håkansson, K. Isidorsson, T. (2011). *Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft*. Tillgänglig; <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:443829/FULLTEXT01.pdf>

Håkansson, K. Isidorsson, T. (2016). *Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige*. Tillgänglig; <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1056554/FULLTEXT01.pdf>

Håkansson, K. Isidorsson, T. Strauss-Raats, P. (2013). *Kunskapssammanställning: arbetsmiljö för hyresarbetskraft: inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*.

Isaksson, P. (2007). *Bekväm Bemanning*. Tillgänglig; <https://www.affarsvarlden.se/bors-ekonominyheter/bekvam-bemanning-6727477>

- Jakobsson, A. Sintorn, S. (2011). *Personal av kvalitet, till bästa pris*. Tillgänglig; https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/26319/1/gupea_2077_26319_1.pdf
- Julius, S. (2012). *Påhittade uppdrag, fejkade papper*. Tillgänglig; <https://handelsnytt.se/2012/06/26/pahittade-uppdrag-fejkade-papper-1/>
- Karlsson, K. (2008). *Bemanningsföretag & arbetsmarknad*. Tillgänglig; <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1031028/FULLTEXT01.pdf>
- Kazamaki, E. (1993). *Produktivitet och anställningsskydd*. Industrins utredningsinstitut.
- Lag (1982:80) om anställningsskydd. Arbetsmarknadsdepartementet. Tillgänglig; <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1982:80>
- Lund, H. (2016). *Bemanningsföretag kräver "annan sysselsättning" för att erbjuda jobb*. Tillgänglig; <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=112&artikel=6547059>
- Lund, H. (2016). *Pressad arbetsmiljö för studentanställda*. Tillgänglig; <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=112&artikel=6548217>
- Medlingsinstitutet. (2019). *Lagen om anställningsskydd*.
- Müller, S. Hirsch, B. (2012). *The Productivity Effect of Temporary Agency Work: Evidence from German Panel Data*. Tillgänglig; https://gu-se-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/15agpbr/TN_wj10.1111/j.1468-0297.2012.02536.x
- Nilsson, J. Sandin, J. (2018). *Intern bemanningspool för att öka flexibilitet och lönsamhet*. Tillgänglig; <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1225298/FULLTEXT01.pdf>
- Numhauser-Henning, A. Rönmar, M. (2010). *Det flexibla svenska anställningsskyddet*.
- Olofsdotter, G. (2008). *Flexibilitetens främlingar - om anställda i bemanningsföretag*. Tillgänglig; <http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1930/FULLTEXT01.pdf>
- Patel, R. Davidsson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder*. Studentlitteratur.
- Riksdagen. (1935). *Lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling*. Tillgänglig; https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1935113med-vissa-bestammelser-om_sfs-1935-113

Riksdagen. (1993). *Regeringens proposition 1992/93:218 om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet*. Tillgänglig; https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/om-avreglering-av-arbetsformedlingsmonopolet_GG03218/html

Statistiska centralbyrån. (2004). *Sysselsättning och arbetslöshet 1975–2003*.

Sullivan, J. (2002). *Workforce why to start now*.

Svenska Dagbladet. (2015). *Bemanningsföretag tar över hela personalavdelningar*.

Tillgänglig; <https://www.svd.se/bemanningsbranschen-hittar-nya-vagar>

Svenskt Näringsliv. (2011). *Fel att anställningstid går före kompetens*. Tillgänglig;

<https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/foretagare/article567908.ece>

Trajanoska, A. Yapisan, D. (2014). *Rekryteringsprocessers utformning. Hur ser en optimal rekryteringsprocess ut?* Tillgänglig; <http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:763755/FULLTEXT01.pdf>

Van Weele. (2012). *Inköp och supply chain management*.

Vidal, M. Tigges, L. (2009). *Temporary Employment and Strategic Staffing in the Manufacturing Sector*. Tillgänglig; https://gu-se-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/15agpbr/TN_wj10.1111/j.1468-232X.2008.00545.x

8. Bilagor

Intervju med konsultchef på bemanningsföretag.

- Vilken är företagets primära anledning till att använda inhyrd personal?
- Hur är skillnaden mellan olika företagstyper?
- Hyr företag in långsiktigt eller kortsiktigt?
- Är det några skillnader för processen när det gäller tjänstemannatjänster?
- Vad tar ni för avgift för att presentera en tjänsteman för ett företag?
- Hur ser företagets tidshorisont ut vid behov av personal?
- Är det förekommande att era anställda önskar bli fastanställda på det företag som dom är uthyrda till?
- Vad har facket för inställning till er?
- Vad är förhållandet mellan fastanställda och anställda på studentkontrakt?

Intervju med bemanningsanställd

- Vilka arbetsuppgifter utför du en typisk arbetsdag?
- Hur upplever du arbetstempot?
- Känner du att du hinner med dina arbetsuppgifter?
- Utför alla anställda samma arbetsuppgifter?
- Hur arbetas det med stämningen på arbetsplatsen?
- Hur är din helhetsuppfattning om att vara bemanningsanställd?

Intervju med facklig representant

- Vilken är er inställning till bemanningsföretag?
- Finns det några skillnader i bemötandet från företaget mot fastanställda och inhyrda på din arbetsplats?
- Hur upplever du personalomsättningen?
- Hur ser du på utvecklingen i framtiden?

