



LUND
UNIVERSITY

Sociologiska institutionen

Flexibilitet i arbetslivet

– ett arbetsgivarperspektiv

Författare: Helena Elofsson
Kandidatuppsats: SOCK 04, 15hp
Vårterminen 2015
Handledare: Kjell Nilsson

Sammanfattning

Författare: Helena Elofsson

Titel: Flexibilitet i arbetslivet – ett arbetsgivarperspektiv

Kandidatuppsats SOCK04, 15hp

Handledare: Kjell Nilsson

Sociologiska institutionen - vårterminen 2015

Det har blivit allt vanligare med användandet av både tidsbegränsade anställningar och inhyrning av personal från bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad (LO 2014:2-3). Med anledning av det vill jag ta reda på hur arbetsgivarna ser på detta. Syftet med uppsatsen är att undersöka hur arbetsgivarna resonerar kring frågor som rör tim- och visstidsanställningar, bemanningsföretag samt lagen om anställningsskydd (LAS). Vad ligger bakom beslut om användandet av olika anställningsformer?

För att undersöka detta används kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Urvalet består av fem arbetsgivare/arbetsgivarrepresentanter i fem olika verksamheter, fyra privata och en offentlig. Till analysen används Atkinsons (1984) begrepp om flexibilitet, kärna och periferi samt Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundbergs (2006) beskrivningar om förändringar på svensk arbetsmarknad.

Resultatet visar att de intervjuade arbetsgivarna till stor del använder tidsbegränsade anställningar och bemanningsföretag för att uppnå vissa former av flexibilitet i sina verksamheter. Det framkommer också att arbetsgivarna ser olika på och ger olika villkor för tillsvidareanställd personal gentemot tidsbegränsat anställd personal och personal inhyrd från bemanningsföretag. Studien visar också olika sätt att använda flexibilitet för att styra arbetskraften in och ut ur arbete och till olika arbetsområden.

Nyckelord: Arbetsgivare, flexibilitet, kärna, periferi, tidsbegränsad anställning

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Problemformulering.....	1
1.2	Syfte och frågeställning	2
1.3	Bakgrund	2
1.3.1	Olika anställningsformer	2
1.3.2	Bemanningsföretag.....	2
1.3.3	Anställningar i bemanningsföretag	3
2	Tidigare forskning	4
2.1	Flexibilitet kring bemanningsföretag.....	4
2.2	Arbetsgivares användning av flexibel personal.....	5
3	Teori	7
3.1	Förändringar på svensk arbetsmarknad	7
3.2	Den nya arbetsmarknaden	8
3.3	Strategier för flexibel arbetskraft.....	9
3.4	Sammanfattning.....	10
4	Metod	11
4.1	Val av metod.....	11
4.1.1	Problem och begränsningar	11
4.2	Urval	12
4.3	Genomförande	13
4.4	Etiska överväganden.....	13
5	Resultat och analys.....	15
5.1	Presentation av verksamheterna och intervjupersonerna.....	15
5.2	Hyra in genom bemanningsföretag eller ha egen pool med timanställda.....	16
5.2.1	Analys.....	17

5.3	Användning av tidsbegränsade anställningar	18
5.3.1	Analys.....	19
5.4	Att behålla medarbetare som är attraktiva på arbetsmarknaden	20
5.4.1	Analys.....	20
5.5	Att vara en attraktiv arbetsgivare och att behålla medarbetare	21
5.5.1	Analys.....	21
5.6	Tankar om arbetsrättslagstiftning	22
5.6.1	Analys.....	23
6	Diskussion och slutsats.....	25
	Litteraturlista	26
	Bilaga 1	28

1 Inledning

1.1 Problemformulering

I en rapport från LO om anställningsformernas förändring från 1990-2014 beskrivs att 2014 hade 15 % av de anställda i Sverige någon form av visstidsanställning i jämförelse med 9 % 1990. I rapporten går det också att läsa att förändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) har gett fler tidsbegränsade anställningar och fler anställda inom bemanningsföretag. 2014 var ca 1,5 % av alla anställda i Sverige anställda av bemanningsföretag (LO 2014:2-3).

En form av förändrade arbetsvillkor och tidsbegränsade anställningar som nämnts ovan står bemanningsföretagen för. När det gäller personalinhyrning har det de senaste åren ökat och anledningarna beskrivs som flera. Det handlar bland annat om att ersätta frånvarande personal, klara tillfälliga öknings, möta konkurrens och öka flexibiliteten. Men det finns också risker för företagen att använda inhyrning av personal i allt större utsträckning och det gäller framtida kompetensförsörjning i organisationen samt att det skapar en osäkerhet bland befintlig personal om deras framtid i företaget. Användandet av bemanningsföretag har tidigare setts som socialt oacceptabelt men detta har förändrats. Det pågår en institutionaliseringsprocess av bemanningsföretag på den svenska arbetsmarknaden och det som från början sågs som socialt oacceptabelt och ett brott mot normen om tillsvidareanställning har nu blivit en självklar del av arbetsmarknaden. Även om det är mer socialt accepterat att använda bemanningsföretag nu, finns det fortfarande en strukturell ojämlikhet mellan ordinarie och inhyrd personal i deras villkor (Olofsdotter 2011:105–126).

Utifrån att det blivit allt vanligare med användandet av både visstidsanställningar och av bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad, vill jag ta reda på hur arbetsgivarna ser på detta. Jag vill i min uppsats undersöka hur arbetsgivarna resonerar kring frågor som rör tim- och visstidsanställningar, bemanningsföretag samt lagen om anställningsskydd (LAS). Vad ligger bakom beslut om användandet av olika anställningsformer?

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att studera och analysera arbetsgivares motiv till användandet av tim- och visstidsanställningar och bemanningsföretag i relation till lagen om anställningsskydd (LAS).

- Varför använder sig arbetsgivarna av tim- och visstidsanställningar?
- Varför använder sig arbetsgivarna av bemanningsföretag?
- På vilket sätt påverkar regelverket arbetsgivarnas beslut om anställningsformer och anlitaandet av bemanningsföretag?

1.3 Bakgrund

1.3.1 Olika anställningsformer

I lagen om anställningsskydd (LAS) finns det reglerat olika typer av anställningar. Generellt gäller en anställning tillsvidare (4 § LAS). Dock finns det undantag från detta och avtal om tidsbegränsade anställningar får användas vid följande: allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete, när arbetstagaren fyllt 67år (5 § LAS) eller provanställning om högst 6 månader (6 § LAS). Om en arbetstagare utifrån allmän visstid eller vikariat varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt mer än två år under en femårsperiod ska anställningen övergå i en tillsvidareanställning (5 § LAS). Det kan finnas andra typer av anställningar än de ovan nämnda utifrån kollaktivavtal (2 § LAS) t.ex. anställning för enstaka dagar, det kan då handla om arbetstid som inte går att schemalägga (Unionen 2013:8).

1.3.2 Bemanningsföretag

Ett bemanningsföretag är ett företag som främst arbetar med uthyrning, rekrytering och omställning av personal. I Sverige har personaluthyrning varit lagligt sedan 1993 (Bemanningsföretagen 2015). Personaluthyrning innebär att bemanningsföretaget anställer personal i sin organisation och hyr sedan ut personalen till andra företag med behov av personal. Inhyrande företag kallas vanligen kundföretag (Bemanningsföretagen 2015). Bemanningsföretag kan bli auktoriserade vilket innebär att de uppfyller krav på affärsmässighet och granskas årligen av arbetsgivarorganisationen Almegas Bemanningsföretagen (Bemanningsföretagen 2015).

1.3.3 Anställningar i bemanningsföretag

För bemanningsanställda gäller ett särskilt bemanningsavtal, det senaste har gällt 2012-05-01–2015-04-30. Bemanningsavtalet är ett kollektivavtal som gäller för anställda i bemanningsföretag kopplade till arbetsgivarorganisationen Almegas Bemanningsföretagen (LO 2013:7). Enligt LO:s hemsida har ett nytt avtal upprättats den 29 april 2015 som gäller till avtalsförhandlingen 2016. Den största förändringen som beskrivs är höjd garantilön (LO 2015). Det nya avtalet finns ännu inte att läsa i sin helhet och därför beskrivs här det tidigare gällande.

I avtalet regleras anställningsformerna. Generellt gäller, liksom i LAS, att anställningen är tillsvidare om inget annat anges. Visstidsanställning kan uppgå till 12 månader efter särskilt avtal med lokal arbetstagarorganisation annars är det högst 6 månader som gäller. Återkommande korta anställningar får bara ske med de som har annan huvudsaklig sysselsättning och som särskilt önskar tillfälligt extraarbete (LO 2013:9). Generellt är det arbete på heltid som gäller i bemanningsföretag men deltid kan användas efter överenskommelse med lokalt fackombud (LO 2013:10).

2 Tidigare forskning

Forskning inom ämnesområdet har bedrivits både i Sverige och internationellt. I detta kapitel beskrivs av två studier. Den första studien som presenteras är en svensk från 2008 som berör flexibilitet i och kring bemanningsföretag både utifrån arbetsgivare och utifrån arbetstagare (Olofsdotter 2008). Den andra är en amerikansk studie från 2001 som har undersökt arbetsgivares motiv till användning av flexibla personalåtgärder (Houseman 2001). Då syfte och frågeställning i denna uppsats fokuserar på motiv till användandet av olika anställningsformer och bemanningsföretag ses dessa två studier som lämpliga för att beskriva en del av den tidigare forskning som finns inom området.

2.1 Flexibilitet kring bemanningsföretag

Sociologen Gunilla Olofsdotter har i sin avhandling *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag* undersökt flexibilitet rörande bemanningsföretag. Hon har intervjuat chefer och personal i bemanningsföretag och kundföretag. Olofsdotter (2008) beskriver att flexibilitet verkar vara ledordet i dagens arbetsliv. Flexibilitet i arbetsstyrkan ses ofta som en möjlighet att stärka organisationen på en global marknad, där konkurrensen blir allt hårdare. Ett sätt att öka flexibiliteten i arbetsstyrkan är att använda bemanningsföretag. Med hjälp av inhyrning av personal från bemanningsföretag kan inhyrande företag lättare ändra i arbetsstyrkan vid behov, slipper själva att anställa, säga upp och slipper uppsägningstider (Olofsdotter 2008:1). Fördelarna som snabbt kan ses med personaluthyrning är flexibilitet, kunskapsöverföring mellan organisationer och ökad erfarenhet bland personalen. Nackdelarna kan enkelt sett ses som exploatering av anställda, hot mot traditionella anställningsformer och konflikter på arbetsplatsen. En del menar också att flexibilitet kan bidra till ökad polarisering av grupper på arbetsmarknaden (Olofsdotter 2008:1).

Olofsdotter använder Atkinsons (1984) begrepp för att beskriva olika typer av flexibilitet. Atkinsons begrepp beskrivs mer utförligt i teorikapitlet. Förutom flexibilitet som kan uppnås med bemanning finns det krav på anställdas flexibilitet i form av att byta jobb, arbetsuppgifter, yrke, arbetstider och flytta. Olofsdotter kan se tre olika typer av flexibilitet och det handlar om funktionell flexibilitet t.ex. byta arbetsuppgifter, numerisk flexibilitet, alltså anpassning av arbetsstyrkans storlek, och finansiell flexibilitet som handlar om lön efter prestation och efterfrågan (Olofsdotter 2008:6).

Flexibilitet kan upplevas olika beroende på var i anställningsrelationen man befinner sig (Olofsdotter 2008:46). Olofsdotter visar att synen på flexibilitet är olika mellan chefer och

anställda i bemanningsföretag, framför allt dess positiva och negativa sidor. Cheferna i bemanningsföretagen vill att de anställda i bemanningsföretagen ska vara anpassningsbara, lojala och icke- ifrågasättande. Medan detta leder till att de anställda känner maktlöshet. De anställda i bemanningsföretagen önskar stabilitet genom ekonomisk trygghet (garantilön vid uteblivna uppdrag) och långa uppdrag så de kan lära känna sina arbetskamrater. Cheferna i bemanningsföretagen beskriver problem med att bemanna uppdrag på grund av anställda i bemanningsföretag som inte sköter sina uppdrag (Olofsdotter 2008:47). Cheferna på bemanningsföretagen efterfrågar en bred kompetens hos de anställda eftersom det innebär att de lätt kan ta nya uppdrag. När de anställda i bemanningsföretagen saknar bred kompetens ökar risken för övertalighet. De anställda i bemanningsföretagen vill gärna känna samhörighet med företaget de är inhyrda på medan cheferna på bemanningsföretagen vill att de ska känna samhörighet med dem (Olofsdotter 2008:47–48).

De anställda i bemanningsföretagen upplever ofta att de blir behandlade annorlunda än de ordinarie anställda på företag, de ses som mindre kompetenta och har ett begränsat förtroende, utesluts från beslut på arbetsplatsen och upplever högre prestationskrav (Olofsdotter 2008:51). De anställda i bemanningsföretag upplever också ofta att det blir en bristande kontinuitet i relationerna när de ofta byter både arbetsledning och arbetskamrater. Samtidigt har de stora krav på sig till anpassning, självständighet och flexibilitet (Olofsdotter 2008:154:157).

2.2 Arbetsgivares användning av flexibel personal

Ekonomen Susan N. Houseman, Senior Economist vid Upjohn institute i USA har gjort undersökningen *Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey* kring varför arbetsgivare i privat sektor använder flexibla personalåtgärder. Undersökningen är publicerad 2001 och gäller USA (Houseman 2001).

Undersökningen har gjorts kring deltidsarbete, visstidsarbete, timanställning, inhyrd personal från bemanningsföretag och entreprenadarbete (Houseman 2001:151). Mellan 70-80% av intervjuade arbetsgivarna i undersökningen använde minst en av flexibilitetsåtgärderna. Deltids- och timanställning var ofta en stor del av arbetskraften på arbetsplatsen medan bemanning och visstid står för en relativt liten del. I jämförelse med en undersökning ett decennium tidigare har inhyrning av bemanningspersonal ökat (Houseman 2001:166).

De vanligaste svaren från arbetsgivarna i undersökningen till orsakerna bakom användning av flexibla personalåtgärder, var variation i arbetsbelastning och frånvarande personal

(Houseman 2001:149). Att använda flexibla personalåtgärder menar Houseman i grunden beror på ekonomiska orsaker men visar att det finns olika sätt att spara pengar genom flexibilitetsåtgärder. Den första anledningen är att minska mängden arbetare. Med hjälp av flexibla åtgärder kan företagen anpassa mängden arbetare efter år, månad, vecka eller dag. Detta innebär att de inte behöver ha personal anställd efter topparna året runt utan enbart efter behov (Houseman 2001:155). Ett annat sätt att minska kostnader med hjälp av flexibla åtgärder är att tillfälligarbetare inte får lika hög lön och inte har rätt till förmåner som pension eller hälsovårdsförsäkring. Detta gäller även för företag med fackföreningar och särskilt för dem då de med hjälp av bemanningsföretag kan komma undan reglerna som gäller för egen anställd personal (Houseman 2001:155–156). Ytterligare anledningar att använda bemanningsföretag kan vara för att utvärdera arbetare inför egen anställning (Houseman 2001:156), för att få tag på specialkompetens som är svår att hitta eller för att få in personal trots budgetbegränsningar (Houseman 2001:157).

Houseman har vidare undersökt kostnaden per timme mellan ordinarie och flexibel personal både när det gäller lön och när det gäller lön plus förmåner. Det visar sig att när det gäller enbart lön anger större delen av företagen att det är ungefär lika stora kostnader för ordinarie anställda och visstids-, deltid- och timanställda. Medan de har en högre kostnad för bemanningsanställda jämfört med ordinarie. Ser man däremot på lön plus förmåner anger företagen att det är billigare med visstids-, deltid- och timanställda. När det gäller bemanningsanställda anger företagen att det är samma kostnad eller lägre (Houseman 2001:159).

Houseman frågar sig varför inte alla arbetsgivare enbart använder flexibla personalåtgärder när de till stor del visat sig billigare. I sin undersökning kommer Houseman inte fram till något svar på denna fråga men lägger fram flera tänkbara lösningar. Det kan vara så, menar Houseman, att flexibla personalåtgärder ofta leder till lägre produktivitet vilket äter upp vinsten för lägre lön och förmåner. Men nämner sedan att andra undersökningar visar att det inte stämmer. En annan föreslagen lösning är att upplärning står för höga kostnader och att användning av bemanningsföretag ger höga omkostnader (Houseman 2001:162).

3 Teori

I detta kapitel beskrivs studiens teoretiska utgångspunkter, vilka kommer användas för att analysera kommande resultat och bidra till förståelse av dessa. Teorierna i detta avsnitt beskriver förändringar på svensk arbetsmarknad (Allvin et al. 2006) och olika sätt att organisera arbetskraften (Atkinson 1984).

3.1 Förändringar på svensk arbetsmarknad

I *Gränslöst arbete* undersöker Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg (2006) förändringarna på den svenska arbetsmarknaden. Enligt författarna har avreglering av den svenska arbetsmarknaden skett efter påtryckningar från internationell handel och konkurrens, men har inte skett i ett beslut utan som en serie anpassningar. Dessa anpassningar har skett genom politiska beslut men Allvin et al. (2006) ställer sig frågande till hur medvetna dessa politiska beslut varit och ser att det skett genom stegvis anpassning som i sin tur lett till liberalisering av marknaden. Men i och med liberaliseringen av marknaden har marknadskrafterna fått allt större spelutrymme på arbetsmarknaden. I detta system, menar Allvin et al. (2006:12–13), att den som är attraktiv på arbetsmarknaden kan känna sig trygg medan den som inte är attraktiv blir styrd av marknadens infall.

I västvärlden har arbetsmarknaden varit reglerad av staten och genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, arbetsgivarrepresentant och arbetstagarrepresentant (fackförening). Men enligt Allvin et al. (2006) har den här regleringen minskat sedan 1970-talet då västvärlden genomgick en ekonomisk kris. I samband med krisen försökte företagen hitta nya marknader och samarbetspartners i andra länder vilket ökat internationaliseringen och gjort dem mer beroende av varandra och mindre beroende av fackföreningar och stat i det egna landet. Allvin et al. (2006:13) beskriver hur den här internationaliseringen har gjort att marknadskrafterna börjat verka på allt fler ställen. Även offentlig sektor, menar Allvin et al. (2006:14), har blivit mer marknadsanpassad och fungerar nu mer på marknadsmässiga villkor. Vidare skriver författarna att en internationalisering med större investeringar utomlands gav upphov till ökat behov av pengar, dessa pengar kunde till en början lånas från banker men blev efterhand alltför trögörsligt och företagen började vända sig direkt till investerarna, vilket gav ökad omsättning på börserna. Enligt Allvin et al. (2006:14) ledde detta till att handel med aktier utvecklades och blev självständig. Under 1990-talet ökade spekulativ handel med aktier och istället för att företagen hade krav på sig att gå med vinst blev nu kraven att hålla förväntningarna på vinst uppe enligt Allvin et al. (2006:14).

Marknadens villkor började även visa sig i företagens interna styrning enligt Allvin et al. (2006:14). Företagens verksamheter blev fler och mer diversifierade och därmed mer svåröverblickbara. Detta ledde till verksamheter som i högre grad fungerade som så kallade självbärande enheter med interna avkastningskrav (Allvin et al. 2006:14).

3.2 Den nya arbetsmarknaden

Vidare beskriver Allvin et al. (2006:16) i *Gränslöst arbete* att på den nya arbetsmarknaden har kvalifikationskraven ökat och kunskapsintensiva tjänster ökar medan kapitalintensiva verksamheter minskar. Enligt Allvin et al. (2006:16) har anställningsförhållandena ändrats, fortfarande menar författarna är den dominerande anställningsformen tillsvidareanställning men andra tillfälliga anställningsformer och deltidsanställningar har ökat (Allvin et al. 2006:16) liksom inhyrning av personal genom bemanningsföretag (Allvin et al. 2006:17). LO:s rapport om anställningsförhållanden i Sverige 2014 påvisar också en ökning av tidsbegränsade anställningar (LO 2014:5).

Detta är en konsekvens av att företagen anpassar sig till marknadens krav enligt Allvin et al. (2006). De menar att företagen i det nya arbetslivet blivit allt mer medvetna om konkurrens och lönsamhet och förändrar sin organisation efter det. Förändringarna kring anställningsrelationen syftar till att enkelt kunna föra arbetskraft både in och ut ur arbetet (Allvin et al. 2006:17). Enligt Allvin et al. (2006) gör också de nya förhållandena på arbetsmarknaden att individer konkurrerar mer med varandra och accepterar högre krav från arbetsgivarna, samt att de anstränger sig mer, utvecklar och tar ansvar för sitt arbete på ett nytt sätt (Allvin et al. 2006:18).

Sammantaget gör de nya marknadskraven som ställs på företagen att de blir mer beroende av flexibilitet (Allvin et al. 2006:30). Allvin et al. (2006:30) beskriver två perspektiv på flexibilitet för arbetskraften, dels genom förtroende och dels genom utbytbarhet.

Flexibilitet genom förtroende handlar om högre prestationskrav och lösare arbetsvillkor. Det kräver att arbetaren själv tar ansvar för att initiera, planera, strukturera och sortera arbetet och lägger stora krav på individens egen beslutsförmåga (Allvin et al. 2006:38:43).

Flexibilitet genom utbytbarhet menar Allvin et al. (2006) handlar om att bryta ner arbetet i detalj, som t.ex. gjordes vid införandet av löpande bandet. Det handlar om att arbetsuppgifterna ska vara så enkla att det lätt går att byta arbetaren och ändå snabbt nå hög kapacitet. Även uppluckring av regelverket kring anställningar är ett led i utbytbarheten då anställningen bara behöver finnas när behovet finns. Detta då det snabbt går att ersätta

personen vid nästa behov. Detta fungerar för företagen när det finns mycket tillgänglig arbetskraft men är det istället brist på arbetskraft kan fastanställning vara det bästa så att företaget kan försäkra sig om att de har den personal som behövs (Allvin et al. 2006:44–45).

3.3 Strategier för flexibel arbetskraft

John Atkinson beskrev 1984 i artikeln *Manpower strategies for flexible organisations*, förändringar han såg på den brittiska arbetsmarknaden i olika former av ökad flexibilitet för arbetstagare (Atkinson 1984:1).

Atkinson (1984) beskriver tre typer av flexibilitet som rör organisering av arbetskraften: funktionell, numerisk och finansiell. Funktionell flexibilitet handlar om att personalen ska ha en bred kompetens för att kunna byta arbetsuppgifter inom företaget för att passa nya behov som uppstår. Numerisk flexibilitet handlar om att snabbt kunna öka eller minska antalet medarbetare. Syftet är att antalet medarbetare hela tiden ska vara precis det antal som behövs.

Med finansiell flexibilitet vill arbetsgivarna att personalkostnaderna ska spegla utbudet av arbetskraft på arbetsmarknaden. Men det handlar också och kanske mer om att arbetsgivarna vill differentiera lönerna mellan kvalificerad och okvalificerad personal. Finansiell flexibilitet ger arbetsgivaren möjlighet att öka sin numeriska och funktionella flexibilitet (Atkinson 1984:3).

Atkinson (1984) menar att situationen ser olika ut för olika grupper på arbetsmarknaden. Han beskriver en kärna av arbetskraft som främst påverkas av funktionell flexibilitet och kan behöva byta arbetsuppgifter och ansvarsområden men inte anställningsförhållande. I kärnan är de fast-, heltids-, karriäranslidda och består oftast av chefer, designers, tekniker och hantverkare. I kärnan finns medarbete vars kompetens inte kan ersättas så lätt. De får anställningstrygghet till priset av funktionell flexibilitet (Atkinson 1984:4). Utanför kärnan finns en periferi av arbetskraft, denna arbetskraft används mycket som numerisk flexibilitet. Den första periferigruppen är heltidsarbetare men med mindre karriärmöjligheter och lägre anställningstrygghet än kärnan. Det kan vara assistenter, kontrollanter, montörer eller testare. Deras jobb fyller ett behov för företaget men är inte företagsspecifika och kan ersättas. Deras antal varierar och kan lätt ändras utifrån marknadens svängningar.

En andra periferigrupp består av korttidskontrakt, deltidsarbete, praktikanter eller subventionerade anställningar och kan användas som ett komplement till den första för att utöka denna med ökad funktionell flexibilitet. Dessa anställningsformer ger den numeriska

flexibilitet som finns i första gruppen, men ger arbetsgivaren möjlighet att styra arbetskraften till olika kompetensområden (Atkinson 1984:5).

Jobb som inte är företagsspecifika kan lätt hyras in, t.ex. lokalvård, men det kan också handla om mer specialiserade jobb som ändå inte är företagsspecifika. På detta sätt kan företagen lätt både öka och minska arbetsstyrkan men också få in rätt kompetens. Detta har, enligt Atkinson (1984:5), blivit vanligt i samband med privatiseringen av offentlig sektor.

Atkinsons sätt att se på flexibilitet har kritiserats. Det har främst handlat om hur det han säger ska tolkas och har kritiserats på teoretiska, ideologiska och empiriska grunder enligt Allvin et al. (2006:34). Kritik har bland annat rört oklarheter kring huruvida Atkinson menar att företag bör organisera sin arbetskraft på detta sätt eller om han beskriver hur en del företag faktiskt organiserar sin arbetskraft. Kritikerna har undrat vad som egentligen är Atkinsons bakomliggande syfte (Olofsdotter 2008:6). Kallebergs (2001:10) kritik består istället av att modellen kring kärna och periferi, enligt honom, är alldeles för förenklad så att den inte passar verkligheten. Kalleberg ser ändå att modellen kan vara användbar som utgångspunkt för att kunna utveckla mer realistiska bilder av verkligheten (Kalleberg 2001:10). Även om Atkinsons teori dragit på sig en viss kritik använder flertalet forskare¹ just hans teori som utgångspunkt. Atkinsons teori erbjuder ett sätt att se och förstå flexibilitet för arbetstagare som även jag finner användbart för min studie.

3.4 Sammanfattning

Jag avser att studera arbetsgivares motiv till olika anställningsformer och med hjälp av ovan beskrivna teorier analysera dessa. Allvin et al. (2006) beskriver förändringar av svensk arbetsmarknad som lett fram till allt större behov men också möjlighet för företagen att använda flexibla anställningsformer för arbetskraften. Medan Atkinsons (1984) teori beskriver mer specifikt olika sätt att strategiskt använda flexibel arbetskraft. Dessa teorier belyser skilda sätt att se motiven till olika anställningsformer.

¹ Se t.ex. Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundberg 2006; Kantelius 2010; Olofsdotter 2008; Peterson 2007; Svensson 2015

4 Metod

I detta avsnitt beskriver jag vilken metod som använts och varför just den har valts, fördelar och nackdelar. Här förklaras även urval och genomförande samt etiska överväganden.

4.1 Val av metod

För att besvara studiens syfte och frågeställning har jag använt kvalitativa semi- strukturerade intervjuer. Kvalitativa intervjuer kan användas när man vill få en djup förståelse om något utifrån den intervjuades perspektiv (Hennink, Hutter & Bailey 2011:109) vilket passar bra till mitt syfte då jag vill förstå arbetsgivarnas motiv till beslut om användandet av olika anställningsformer. Vid kvalitativa intervjuer rekommenderas användandet av en intervjuguide (Hennink et al. 2011:112) som består av olika teman (se bilaga 1). Intervjuguiden har använts som en checklista för att påminna om vilka frågeområden som ska tas upp under intervjun. I kvalitativa intervjuer finns möjlighet till följdfrågor (Bryman 2011:413) vilka varierat mellan de olika intervjuerna.

Semi- strukturerade intervjuer och användning av intervjuguide kan vara lämpligt för att ge en viss struktur och därmed underlätta en jämförelse mellan de olika intervjupersonernas svar (Bryman 2011:416).

4.1.1 Problem och begränsningar

Kvalitativ metod har kritiserats bland annat för att den som genomför intervjuerna kan påverka svaren och därmed resultatet i undersökningen (Hennink et al. 2011:15). Även enligt Bryman (2011) kritiserar ofta kvalitativ forskning för att vara subjektiv och att forskaren kan påverka svaren utifrån sina egenskaper som t.ex. kön, ålder och personlighet. Forskaren riskerar också att påverka resultaten utifrån att djupa intervjuer kan skapa en nära och personlig relation mellan forskaren och den intervjuade (Bryman 2011:368–370). För att minimera påverkan har jag som forskare försökt vara så neutral som möjligt i kontakten med intervjupersonerna, både före och under intervjuerna.

Det kan finnas svårigheter med att bedöma trovärdigheten i svaren från intervjupersonerna. I undersökningen kan det finnas en risk för att intervjupersonerna gett önskvärda svar på frågorna istället för helt uppriktiga. Det kan särskilt gälla vissa frågeområden, exempelvis då det finns avtal som reglerar dessa, vilket riskerar att leda till att intervjupersonerna svarar i enlighet med avtalen istället för verkligheten. Sådana avtal finns t.ex. rörande timanställningar. För att minska denna risk har jag försökt hålla mig kritisk till svaren

intervjupersonerna gett särskilt när det gäller vissa frågor som kan vara särskilt känsliga i detta avseende.

Kvalitativa undersökningar lämpar sig inte för generaliseringar och bör därför inte användas för att studera en hel population (Bryman 2011:369). Jag undviker därför att göra generaliseringar i studien.

4.2 Urval

Med undersökningens syfte i åtanke har jag varit intresserad av att intervjua arbetsgivare/arbetsgivarrepresentanter i olika organisationstyper. Eftersom syftet med studien är att ta reda på arbetsgivarnas motiv till anställningsformerna har det varit viktigt att välja ut intervjupersoner som verkligen är involverade i anställningsprocessen i respektive organisation.

För att välja ut intervjupersonerna har bekvämlighetsurval använts, det vill säga urvalet består av de som fanns tillgängliga. Ett bekvämlighetsurval kan användas när det inte är viktigt att kunna göra generaliseringar (Bryman 2011:194). Även om urvalet är ett bekvämlighetsurval har jag utgått från några urvalskriterier för att få en viss spridning som bidrar till att besvara studiens frågeställningar. Av nedanstående kriterier har utvalda intervjupersoner uppfyllt minst en.

- Använder bemanningsföretag
- Använder timanställningar
- Använder visstidsanställningar
- Är ett bemanningsföretag

En av arbetsgivarna är utvald då vi haft kontakt genom mitt tidigare jobb och jag bedömde hen som lämplig som intervjuperson utifrån kriteriet använder timanställningar. De övriga arbetsgivarna har hittats med hjälp av företagens hemsidor och jobbbannonser där jag sökte efter personalchefer eller motsvarande. Där kunde jag på förhand bedöma om de uppfyller minst ett av ovanstående kriterier och alltså var lämpliga för undersökningen. När potentiella intervjupersoner var utvalda kontaktades de via e-post eller telefonsamtal och intervjuerna bokades därefter in. Två av de först kontaktade sex arbetsgivarna tackade nej på grund av överbelastning på arbetsplatsen. Varpå ytterligare en arbetsgivare kontaktades och intervju bokades. Sammanlagt intervjuades fem arbetsgivare/arbetsgivarrepresentanter.

4.3 Genomförande

Intervjuerna har genomförts på intervjupersonernas respektive arbetsplats. Detta då de intervjuade bjöd in till detta och det ansågs lämpligt eftersom de skulle svara utifrån sin roll som arbetsgivare/arbetsgivarrepresentant på arbetsplatsen. Invändningar mot detta kan vara att intervjuerna bör ske på neutral plats så intervjupersonerna inte behöver oroa sig för att någon annan lyssnar och att de kan känna sig bekväma i intervjusituationen (Bryman 2011:421). Detta för att få så uppriktiga svar som möjligt. Då intervjupersonerna själva bjudit in till sina arbetsplatser uppfattar jag som undersökare att de själva känner sig bekväma med detta.

Inför intervjuerna har intervjupersonerna blivit informerade kort om studies syfte, att intervjun beräknas ta upp till en timme, att de kommer vara anonyma i studien samt att intervjun kommer att spelas in men att ljudfilen kommer raderas när studien är avslutad. Jag informerade även om att det enbart är jag som undersökare som kommer att lyssna på ljudfilen.

Tekniken jag använt är min egen mobiltelefon som jag gjort testinspelningar med innan, både för att försäkra mig om att ljudkvaliteten ska fungera men även om att det går att blockera inkommande samtal under intervjutiden.

Fördelen med att använda just inspelning är att allt inte behöver skrivas ner direkt vilket underlättar att få en bättre närvaro i intervjun. De nackdelar som kan finnas är att intervjupersonen kan hålla tillbaka information vid inspelning (Bryman 2011:428–429).

Efter hand som intervjuerna har genomförts har de transkriberats. Transkriberingen har inneburit att intervjuerna skrivits ner ord för ord (Hennink et al. 2011:211). Fördelen med detta är möjligheten till en noggrann analys (Bryman 2011:428–429).

När intervjuerna var genomförda och transkriberade påbörjades kodningen, då jag gick igenom materialet och satte teman utifrån syfte och frågeställningar. Efter kodningen påbörjades analysen utifrån de teorier och begrepp som jag redogjort för i föregående kapitel.

4.4 Etiska överväganden

När en studie görs med människor som deltagare är det viktigt att tänka igenom forskningsetiska principer. Vetenskapsrådet har lagt fram fyra grundprinciper som bör följas i forskningen. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (CODEX 2015).

Dessa principer har genomsyrat studien och har följts då intervjupersonerna har informerats om studies syfte vid första kontakten, om inspelning av intervjun och behandling av detta material samt deras anonymitet. Materialet har förvarats på ett sätt som gör att enbart jag som undersökare haft tillgång till det och när studien är avslutad kommer inspelat material att förstöras enligt löfte till intervjupersonerna.

5 Resultat och analys

I detta kapitel presenteras det empiriska resultatet från intervjuerna med de fem arbetsgivarna. Kapitlet inleds med en presentation av verksamheterna och intervjupersonerna. Därefter följer resultat utifrån olika teman, vilka under varje avsnitt analyseras med stöd av tidigare beskriven teori.

5.1 Presentation av verksamheterna och intervjupersonerna

Intervjupersonerna och verksamheterna de representerar är anonyma i uppsatsen och presenteras här under fiktiva namn. De presenteras för att ge en bild av de olika verksamheterna, vilket kan vara viktigt för att underlätta förståelsen av kommande resultat och analys.

Johan är verksamhetschef för hemvården i en mellanstor kommun. Han har en akademisk examen med inriktning på äldre, funktionshindrade och arbetsledning. Hemvården innebär att de vårdar och servar brukare i sitt egna hem. De olika yrkesgrupperna som finns är undersköterska, vårdbiträde, distriktssköterska, sjuksköterska, sjukgymnast, arbetsterapeut, administratör och chef. Inom hemvården finns ca 850 tillsvidareanställningar och ca 50-60 visstidsanställda på vikariat. Under en ”vanlig” månad tog de in ca 70 stycken från kommunens egen bemanningsenhet. Bemanningenheten sköter all korttidsrekrytering i kommunen och har anställda både på tillsvidare- och timanställning men Johan har svårt att ange exakt hur många timanställda de har.

Annika är butikschef för en större livsmedelsbutik. Hon har arbetat inom livsmedelsbutiker större delen av sitt yrkesliv och arbetat sig uppåt, som hon beskriver det, till chefsjobbet. Butiken är knuten till en kedja som hjälper till med internutbildning, reklam, varor, löner med mera. I butiken finns totalt 65 heltidstjänster, uppdelade på ca 100 anställda, vilka delar på dessa timmar, allt från 3 timmar i veckan upp till heltid. Det finns 12 medarbetare som har anställning på heltid. De anställer på provanställning 6 månader och sedan tillsvidare, detta gäller oavsett antal timmar de jobbar.

Leif är verkställande direktör för ett auktoriserat bemanningsföretag. Leif har gått 9-årig grundskola, har största delen av sitt yrkesliv arbetat som säljare och chef och började jobba på ett bemanningsföretag för några år sedan då några vänner till honom startade företaget. Företaget arbetar främst med bemanning och rekrytering till andra företag. De har ca 400 anställda varav 23 jobbar inom företaget med bemanning, rekrytering och administration. Företaget är inte inriktat på någon särskild bransch utan arbetar inom flera olika branscher. De

har ca 50-60 % inom industri, bygg och anläggning, 20-25 % inom IT och administration och 12-15 % inom lager och logistik. Bemanningsföretaget har ca 140 tillsvidareanställda, ca 240 visstidsanställda och ca 20 timanställda.

Bengt är lagerchef för ett lager med specialartiklar. Han har en yrkesutbildning i grunden men har större delen av sin yrkesbana arbetat med personalledning på flera olika företag. Han beskriver själv att han gärna vill komma in och förändra företag för att sedan gå vidare till nästa företag. Han har tidigare arbetat en period på ett bemanningsföretag som personalansvarig. Företaget han arbetar på nu är specialiserade på artiklar inom ett visst område och säljer dessa vidare till små och stora företag, de kan sälja allt från enstaka artiklar till flera pallar av samma artikel. Företaget har ca 30 anställda. Lagerarbetet består till största del av orderplock. På specialartikellagret finns 12 tillsvidareanställda och 2 timanställda, under en kortare period har de även haft en bemanningsanställd.

Linda arbetar med personaladministration på ett post- och paketföretag. Hon har examen som personalvetare och har större delen av sin karriär arbetat inom flera olika områden på företaget. I sitt arbete stöttar hon chefer i samtliga personalfrågor. Inom hennes avdelning finns ca 2500 medarbetare varav ca 50 chefer på olika nivåer. Företaget arbetar med att sortera och dela ut post och paket. Av de anställda är 89 % tillsvidareanställda, 5 % visstidsanställda och 6 % timanställda.

5.2 Hyra in genom bemanningsföretag eller ha egen pool med timanställda

Leif som är VD på bemanningsföretaget beskriver de fördelar han ser att andra företag har av att hyra in personal från bemanningsföretag. Inhyrande företag betalar bara för effektiv timme. Leif beskriver:

Bemannar du in bemannar du ju bara in på effektiv timme, de betalar ju inte för något annat, då kan du ju tänka dig bara fem veckors semester vad det kostar, helglön, försäkringar och alla avgifter.

Linda på post- och paketföretaget beskriver hur det varierar med mängden arbete och hur de använder flexibel bemanning för att trygga tillsvidareanställningarna:

... vi har sådana sjuka volymskillnader, ena dagen kan det vara jättemycket att göra och andra jättelite, kan vara svårt när man står där med fast personal att ändra så mycket i det utan det skulle liksom bli övertalighet varannan vecka, vi behöver kunna vara snabba och anpassa oss.

Linda berättar vidare att de använder bemanningsföretag för att öka flexibiliteten i organisationen och att de har interna mål på att ha 15 % flexibel bemanning vilket inkluderar både inhyrning av personal från bemanningsföretag och egna timanställda. Linda berättar att fördelarna hon ser med inhyrning från bemanningsföretag är att det bara är ett samtal som krävs för att få in personal vid behov. Det är också flera delar kring rekryteringen de slipper såsom att lägga ut annons, ha intervjuer, ta referenser och belastningsregisterutdrag. Däremot, berättar Linda vidare, lyckas inte bemanningsföretaget lösa alla deras behov av flexibel personal och de har därför även egna timanställda. Särskilt viktigt beskriver hon att det är på små orter långt ifrån studentstäderna, eftersom bemanningsföretaget arbetar just med studenter.

Annika på livsmedelsbutiken och Bengt på lagret berättar att de har använt bemanningsföretag när det verkligen krisade och de inte själva kunde få in personal som kunde jobba. Däremot vill de helst ha en egen pool med timanställda de kan ringa in vid behov vilket båda motiverar med att kostnaden för bemanningsinhyrning är hög. Dessutom ser de fördelen med en egen timanställningspool då de timanställda känner till jobbet och arbetsplatsen bättre.

Inom hemvården berättar Johan att de har en egen bemanningsenhet inom kommunen och han ser fördelar med att det ger möjlighet till snabb bemanning vid frånvaro och behov men också att de känner till verksamheten och har fått all nödvändig introduktion. Johan berättar att de enbart använder externa bemanningsföretag när det gäller behov av specialkompetens som t.ex. sjuksköterskor. Även Bengt berättar att vid behov av specialkompetens kan det vara värt att använda bemanningsföretag trots att kostnaden ökar.

5.2.1 Analys

Företagen och hemvården beskriver att de på något sätt använder det som kan kallas flexibel bemanning, de använder antingen bemanningsföretag, har egen bemanningsenhet eller mindre enheter som kan kallas egen timanställningspool. Leif på bemanningsföretaget beskriver att företag enbart hyr in personal när behov finns, vilket också innebär att de enbart betalar för effektiv tid. Dessa sätt att använda flexibilitet kan kopplas till Atkinsons (1984:3) beskrivning av numerisk flexibilitet, då syftet är att fort kunna minska och öka antalet personal som behövs.

Att använda bemanningsföretag kan också ses som ett sätt att få in efterfrågad kompetens på företagen, vilket Johan och Bengt beskriver att de gör. Detta kan kopplas till funktionell flexibilitet av Atkinson (1984:3) då det handlar om kvalificerad personal.

Allvin et al. (2006:44–45) beskriver flexibilitet genom utbytbart som att det lätt ska gå att byta ut medarbetaren och ändå nå hög kapacitet samt att anställningen enbart ska existera när behov finns. En förutsättning som beskrivs är hög arbetsdelning. På intervjuade företag verkar inte arbetsdelningen vara så hög att det rakt av går att ersätta en medarbetare med en ny men ändå så pass stor att de kan använda timanställningar och inhyrning av bemanningspersonal för behov och inte behöver tillsvidareanställa samtlig personal för att trygga att personal finns vid behov.

Atkinson (1984) och Allvin et al. (2006) har snarlika teorier om flexibilitet för arbetskraften. Allvin et al. (2006:44–45) begrepp flexibilitet genom förtroende kan liknas vid Atkinsons (1984:3) funktionella flexibilitet, likaså kan flexibilitet genom utbytbart liknas vid numerisk flexibilitet. Då dessa begrepp är så snarlika varandra kommer härifrån enbart Atkinsons begrepp presenteras i analysen då fenomen som kan kopplas till detta presenteras.

5.3 Användning av tidsbegränsade anställningar

Linda beskriver att de timanställda och bemanningsinhyrda oftast är studenter och bara vill komma in och jobba extra, de vill inte ha en fast anställning:

Vi använder ju studenter från bemanningsföretaget som inte vill ha en fast anställning utan bara vill komma in och jobba extra./.../ (Det) ska vara personer som inte är ute efter en fast anställning.

Även Johan beskriver att de timanställda i hemvården själva valt det av olika anledningar och att det inte är arbetsgivaren som valt det. De har många som studerar och arbetar extra hos dem vid sidan av beskriver han. När det gäller visstidsanställningar och vikariat inom hemvården handlar det främst om ersättning för personal som är frånvarande en längre tid enligt Johan.

Annika på livsmedelsbutiken berättar att de vill att de anställda ska kunna leva på sina löner men ibland har de helt enkelt inte fler timmar att ge:

Vi vill alltid att folk ska kunna leva på sina löner, det är det elementära, självklart, men har man inte fler timmar att ge har man ju inte det alltid, men oftast de här små passen det är ju skolungdomar.

I butiken försöker de enligt Annika att använda visstidsanställningar begränsat, då de timmarna, som Annika beskriver det, egentligen inte finns utan bara finns tillfälligt t.ex. på grund av sjukdom eller särskilt mycket att göra. Annika är noggrann med att alltid motivera och notera varför de visstidsanställer med t.ex. sjukdom eller arbetsanhopning. Detta används

sedan för att motivera varför de anställda inte ska få fler ordinarie timmar trots att de kanske arbetat mer under en period.

Bengt har sedan han började jobba som lagerchef på specialartikelföretaget för ca 2 år sedan försökt införa en ny anställnings- och ledningsfilosofi på företaget. Företagets behov av personal går i cykler över året och tidigare har de haft personal anställd efter topparna året runt. Bengt vill istället att de ska hitta en lägstanivå med tillsvidareanställda och sedan skjuta till personal vid topparna. Vid dessa tillfällen vill Bengt ha timanställda med en annan huvudsaklig sysselsättning. Han berättar såhär:

... en annan framtidsvision så att säga, att det är inte att de ska gå på lager resten av sitt liv men det funkar i deras tillvaro just nu, det är de människorna jag vill jobba med så att säga som har en ambition och vill något annat.

De två timanställda han har idag håller på med en stark satsning på idrott och han har tagit kontakt med några idrottsföreningar för att se om de kan starta ett samarbete kring idrott och timanställning. Bengt berättar också att han gärna vill få in nya medarbetare med jämna mellanrum för att bidra till ett bättre och roligare arbetsklimat. Han menar att han kan se på de som jobbat där en längre tid, många minst 10-15år, att de "nästan tappat livsglädjen" eftersom arbetet är så slentrianmässigt och beskriver att när den senast timanställda började jobba lyftes stämningen och de fick nya samtalsämnen.

På bemanningsföretaget beskriver Leif att de gärna vill ha fler timanställda då de ser ett behov av det hos kundföretagen. I dagsläget har de 5 % timanställda och då handlar det om personer med annan huvudsaklig sysselsättning i enlighet med bemanningsavtalet beskriver han. Leif säger vidare:

Vi skulle kunna sätta betydligt fler i jobb om vi hade fri tillgång till timanställning, utan tvekan, utan tvekan.

5.3.1 Analys

Flera av de intervjuade arbetsgivarna menar att de timanställda vill vara just det och bara jobba extra, att de inte alls är ute efter en fast anställning. Efter genomläsning av Atkinson (1984) och Allvin et als. (2006) teorier finner jag inget som förklarar detta. En tänkbar anledning till att arbetsgivarna uttrycker sig så kan vara att de har kollektivavtal som kräver att timanställda har en annan huvudsaklig sysselsättning. Leif på bemanningsföretaget beskriver att bemanningsavtalet utgör en begränsning för antalet timanställda och att utan avtalet skulle han kunna anställa fler. Det kan vara så att även de andra verksamheterna har

liknande kollektivavtal vilket skulle förklara detta, dock finns inte svar på detta att få från intervjuerna.

Bengt på lagret verkar däremot se lite annorlunda på timanställningar. Hans beskrivning om timanställda går inte heller att finna förklaring för hos Atkinson (1984) eller Allvin et al. (2006). Bengts förklaring berör motivation och mål hos personalen, men också en vilja att förbättra arbetssituationen.

Annikas beskrivning av visstidsanställningar i livsmedelsbutiken går enkelt att koppla till numerisk flexibilitet av Atkinson (1984:3) men också till den andra periferigruppen (Atkinson 1984:5), då detta jobb oftast täcks av redan anställd deltidspersonal.

5.4 Att behålla medarbetare som är attraktiva på arbetsmarknaden

Leif på bemanningsföretaget beskriver att:

... vi vet vilka (medarbetare) som är duktiga, vi ser ju vad vi vill behålla. Vi vet att det finns alltid, alltså vi kan alltid placera vissa typer av människor. Det klart vi ger dem en tillsvidareanställning, tveklöst.

Ett exempel på möjlighet för de anställda att påverka sina arbetsvillkor är på livsmedelsbutiken. Annika beskriver att de nyligen annonserade efter någon med specialkompetens till charken och att de verkligen ville ha en färdigutbildad med arbetslivserfarenhet. Hon beskriver att en person med eftertraktad kompetens kan förhandla till sig bättre villkor, det kan handla om heltid eller gå direkt på tillsvidareanställning och slippa provanställningen på 6 månader som annars är rutin. Annika berättar bl.a.:

... en människa med stor arbetslivserfarenhet kan man ju aldrig anställa på femton timmar.

5.4.1 Analys

De medarbetare som Leif beskriver som ”duktiga” kan med Atkinsons (1984:3) begrepp tolkas som de med funktionell flexibilitet, alltså en bred kompetens som gör att bemanningsföretaget lätt kan placera ut dem hos olika företag. Här går det att se att funktionell flexibilitet kan ge en attraktiv position på arbetsmarknaden och gör att bemanningsföretaget vill ge dem en tillsvidareanställning och därmed trygga deras anställningsvillkor.

Genom funktionell flexibilitet och trygga anställningsvillkor, kan dessa först anses tillhöra det Atkinson (1984:4) menar med sitt begrepp kärna. Det är dock svårt att se att en anställd på

ett bemanningsföretag för uthyrning tillhör kärnan, eftersom de är starkt förknippade med numerisk flexibilitet och därmed periferin.

Utifrån det Leif på bemanningsföretaget och Annika på livsmedelsbutiken berättar, kan Allvin et al. (2006:45) teori, om att den som är attraktiv på arbetsmarknaden kan känna sig trygg, passa bra. Båda företagen erbjuder bra villkor till dem de finner attraktiva. Kanske är det, som beskrivs i Allvin et al. (2006:45), ett sätt på vilket dessa arbetsgivare kan försäkra sig om att rätt kompetens finns tillgänglig.

5.5 Att vara en attraktiv arbetsgivare och att behålla medarbetare

Att vara en attraktiv arbetsgivare verkar vara viktigt för flera av de intervjuade arbetsgivarna. Johan inom hemvården beskriver att:

Vi vill ju vara en attraktiv arbetsgivare och kunna erbjuda bra anställningsvillkor.

Vidare berättar Johan att de erbjuder något som heter "önskad sysselsättningsgrad", där tillsvidareanställda själva kan önska hur mycket de vill arbeta. Hemvården som arbetsgivare ska försöka ordna det inom tre månader. Detta kan då ske inom samma eller andra enheter, vilket ska ge möjlighet till heltid eller deltid efter de anställdas eget önskemål. Johan berättar också att de överanställer på de olika enheterna, på en enhet med 40 anställda har de mellan en och två extra anställda eftersom sannolikheten att någon är borta är så stor. Syftet med detta, enligt Johan, är att skapa trygghet i arbetsgruppen men också för brukarna som får hemvård.

Johan inom hemvården, liksom Leif på bemanningsföretaget och Annika i livsmedelsbutiken vill i första hand behålla redan anställda medarbetare eftersom de kan jobbet, känner till verksamheten och eftersom introduktion av nya medarbetare kostar mycket. Annika berättar att:

... det kostar väldigt mycket att anställa folk, jättemycket, arbetskläder, all utbildning, allting, introduktion, man är ju inte effektiv den första månaden.

5.5.1 Analys

Atkinson (1984:3) beskriver att funktionell flexibilitet kan påverka de fast anställda då deras anställningsförhållanden är säkra, men de får vara beredda på att byta uppgifter. När Johan beskriver önskad sysselsättningsgrad är det som ett led i att förbättra anställningsvillkoren

medan de anställda måste vara beredda på att utföra andra arbetsuppgifter, alltså att använda funktionell flexibilitet och eventuellt arbeta timmar på en annan enhet.

Men detta kan också ifrågasättas, då Atkinson (1984) beskriver funktionell flexibilitet som en strategi för arbetsgivaren för att organisera arbetskraften, inte som en strategi för arbetstagaren. Önskad sysselsättningsgrad utgår från arbetstagaren och kan ses som en förmån. Även om önskad sysselsättningsgrad har sin utgångspunkt i arbetstagarens önskemål, fyller det trots allt ett behov hos arbetsgivaren och utifrån det kan kanske önskad sysselsättningsgrad ändå beskrivas som funktionell flexibilitet.

Enligt Atkinsons (1984:4-5) teori består kärnan i en verksamhet av karriäranställda, ofta tekniker, designers och chefer medan första periferigruppen, alltså den närmast kärngruppen består av heltidsarbetare med lägre karriärmöjlighet och mindre jobbtrygghet. Deras kunskaper oftast inte verksamhetsspecifika. En fortsatt tolkning av hemvården, utifrån Atkinsons begrepp om kärna och periferi, skulle kunna vara att de anställda undersköterskorna har låg grad av verksamhetsspecifik kunskap och att jobbet lätt kan ersättas av en ny medarbetare.

Ovan nämnda arbetsgivare beskriver att de gärna vill behålla personal istället för att lära upp nya medarbetare. Min tolkning av detta är att det inte är så enkelt som Atkinson (1984:3) beskriver det att använda numerisk flexibilitet i hela verksamheten. En del av den numeriska flexibiliteten handlar om att arbetsuppgifterna ska vara uppdelade i enkla delar som gör att det är lätt att sätta in en ersättare till uppgiften. Dock berättar flera av arbetsgivarna att de bedömer kostnaderna för upplärning som stora. Om det enligt Atkinsons (1984:3) begrepp handlar om rent numerisk flexibilitet bör dessa kostnader inte vara så stora. Som tidigare nämnts har livsmedelsbutiken en stor mängd deltidsarbetare, det vill säga anställda i Atkinsons (1984:5) andra periferigrupp, vilket ger bland annat numerisk flexibilitet. Genom att behålla deltidspersonal i verksamheten kan livsmedelsbutiken få både låga upplärningskostnader och numerisk flexibilitet under förutsättning att deltidsarbetarna kan tänka sig arbeta mer än sina ordinarie timmar vid behov.

5.6 Tankar om arbetsrättslagstiftning

Lagen om anställningsskydd (LAS) och kollektivavtal innebär vissa begränsningar i hur anställningar och uppsägningar får ske. Leif på bemanningsföretaget menar att detta leder till att företag använder bemanningsföretag, bl.a. när budgeten är begränsad. Det kan också handla om att företagen vill rekrytera och hyra in personal genom bemanningsföretaget. Detta

för att kunna utvärdera medarbetare innan de själva anställer. Eftersom reglerna för uppsägning är begränsande vill de på så sätt försäkra sig om att de anställer rätt person enligt Leif. Leif menar också, som tidigare beskrivits, att han skulle kunna anställa betydligt fler på timmar om det var fritt från krav om annan huvudsaklig sysselsättning.

Annika på livsmedelsbutiken beskriver LAS som en trygghet för personalen och ser på så sätt fördelar med lagen, men också en svårighet vid uppsägningar. Dock nämner hon inte hur detta påverkar hennes beslut om användning av de olika anställningsformerna.

På post- och paketföretaget berättar Linda att företaget har väldigt starka fackliga traditioner och LAS har styrt väldigt mycket hos dem och då inte enbart anställningar. Linda berättar:

... innan har det varit så, vem får välja brevbärarslinga först, jo den som varit anställd längst.

Men Linda ser också att det skett en förändring och begreppet kompetens har kommit in mer och mer på företaget. Linda menar vidare att LAS kan ge trygghet för de anställda men anser också att det försvårar för nya medarbetare att komma in. Linda beskriver:

... för om vi anställer unga människor som är väldigt kompetenta så är det de som får gå först.

5.6.1 Analys

En koppling kan göras till Allvin et al. (2006:45), som menar att uppluckring av regelverk kring anställningar är ett led i att öka utbytarheten av anställda. En koppling till Atkinson (1984) är att det innebär att öka den numeriska flexibiliteten. Leif på bemanningsföretaget beskriver att han gärna vill anställa fler på timmar men blir begränsad av bemanningsavtalet. En uppluckring av avtalet och möjlighet att timanställa även de utan annan huvudsaklig sysselsättning skulle kunna leda till att utbytarheten och möjligheten till numerisk flexibilitet skulle öka för arbetsgivarna. Allvin et al. (2006:45) beskriver att en förutsättning för flexibilitet genom utbytarhet är att det finns mycket tillgänglig arbetskraft. Dock går det att ställa sig frågande till hur en uppluckring av avtalet skulle kunna påverka andra typer av anställningar. Kommer tillgänglig arbetskraft att skapas om möjlighet för timanställningar ökar? Det skulle exempelvis kunna innebära att tillsvidareanställd personal friställs till förmån för timanställningar.

Leif beskriver att företag använder bemanningsföretaget när budgeten är begränsad för att ändå ha möjlighet att få in personal och för att utvärdera personal innan de själva väljer att

anställa. Detta kan också tolkas som ett sätt att öka utbytbarenheten i enlighet med Allvin et al. (2006:45). Är företaget inte nöjda med en person de hyrt in från bemanningsföretaget behöver de inte själva anställa utan kan byta ut och istället välja någon annan. Det kan ses som ett sätt att öka utbytbarenheten.

Att hyra in personal genom bemanningsföretag kan också vara ett sätt att, som Leif tidigare beskrivit, enbart betala för effektiv tid. Vid budgetbegränsningar kan inhyrning av personal från bemanningsföretag vara ett sätt att försäkra sig om att ha råd med personalen eftersom bemanningsinhyrning lätt kan avslutas efter behov eller när budgeten tar slut. På så sätt kan inhyrande företag komma runt regler om uppsägningstid.

6 Diskussion och slutsats

Min undersökning har genomförts med hjälp av kvalitativa semi- strukturerade intervjuer. Detta har på ett bra sätt hjälpt mig att besvara studiens syfte, då jag ville få förståelse för arbetsgivarnas motiv till tidsbegränsade anställningar. Ett sätt att hantera den kritik som finns mot metoden angående uppriktiga svar, har varit att ge intervjupersonerna anonymitet i studien. För att analysera resultatet har Atkinsons (1984) teori om flexibilitet för arbetskraft använts samt Allvin et als. (2006) teori om den svenska arbetsmarknaden. Min uppfattning är att de fungerat bra som analysverktyg och hjälpt mig att tolka arbetsgivarnas svar.

Genom resultat och analys har det gått att se olika sätt att använda flexibilitet. Liksom Olofsdotter (2008) framställde i tidigare forskning kan flexibilitet beskrivas som ett ledord i dagens arbetsliv.

Med hjälp av olika former av flexibilitet kan arbetsgivarna styra sin arbetskraft in och ut ur arbete och till olika arbetsområden. Strategierna som beskrivs i denna uppsats, och då främst numerisk flexibilitet, kan fungera som strategi när det finns mycket tillgänglig arbetskraft. Det krävs dock att uppgifterna består av hög arbetsdelning enligt Allvin et al. (2006).

Ingen av de intervjuade arbetsgivarna beskriver att de enbart skulle vilja ha numerisk flexibilitet med tim-, visstidsanställda eller bemanningsinhyrning. De beskriver att de tillsvidareanställda bl.a. står för kunskap, lojalitet och ansvarstagande. Tillsammans kan detta summeras som stabilitet för verksamheterna. Arbetsgivarna verkar heller inte vilja vara utan den numeriska flexibiliteten som är en viktig del för dem vid behov. Det kan bl.a. handla om frånvarande ordinarie personal eller toppar i verksamheten.

Att dela in arbetskraften på detta sätt kan enligt Olofsdotter (2008) öka polariseringen på arbetsmarknaden då vissa grupper får trygga anställningar med bra villkor medan andra får osäkra anställningar utan förmåner. Ett exempel på detta är inom hemvården där den tillsvidareanställda personalen fick möjlighet att önska sin sysselsättningsgrad medan samma möjlighet inte fanns för tillfällig personal. Även Houseman (2001) menar att tillfällig arbetskraft inte får samma förmåner som ordinarie personal.

Atkinson (1984) beskriver förutom numerisk och funktionell flexibilitet ytterligare en form av flexibilitet och det är finansiell flexibilitet. Med den formen vill arbetsgivarna att personalkostnaderna ska spegla tillgången på arbetskraft. På sätt och vis kan detta ses ske genom den numeriska flexibiliteten, då lönekostnaderna hos företagen enbart finns när behov finns, men också genom funktionell flexibilitet. Detta visade sig t.ex. hos livsmedelsbutiken som valde att ge bättre villkor till personal med specialkompetens.

Litteraturlista

- Allvin, Michael, Aronsson, Gunnar, Hagström, Tom, Johansson, Gunn & Lundberg, Ulf (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Atkinson, John (1984). "Manpower strategies for flexible organizations". I *Personnel Management*. (s. 28-31)
- Bemanningsföretagen. *Arbetskyldighet*. [Elektronisk]
<https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/jobba-i-branschen/arbetskyldighet>
[Läst: 2015-05-18]
- Bemanningsföretagen. *Bemanningsföretagens auktorisation*. [Elektronisk]
<https://www.bemanningsforetagen.se/auktorisationer> [Läst: 2015-05-19]
- Bemanningsföretagen. *Så fungerar bemanningsföretagen*. [Elektronisk]
https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/funktion
[Läst: 2015-05-18]
- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Uppl. 2:1) Malmö: Liber
- Codex. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. [Elektronisk] <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [Hämtad: 2015-03-20]
- Hennink, Monique, Hutter Inge, & Bailey Ajay (2011). *Qualitative Research Methods*. London: SAGE
- Houseman, N, Susan (2001). "Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey". *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 55, No. 1. (s. 149-170)
Cornell University
- Kalleberg, Arne (2001). "Organizing Flexibility; the Flexible Firm in a New Century". I *British Journal of Industrial Relations* vol. 39, nr 4 (s. 479-504)
- Kantelius, Hannes (2010). "Den outhärliga periferin – långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 16, nr 1. (s. 27-42)
- Lag (1982:80) om anställningsskydd. Stockholm. Arbetsmarknadsdepartementet
- LO (2014). *Anställningsformer 2014*. [Elektronisk]
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer2014_pdf/\\$File/Anstallningsformer2014.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer2014_pdf/$File/Anstallningsformer2014.pdf) [Hämtad: 2015-03-22]

- LO (2013). *Bemanningsavtalet 2012-05-01 – 2015-04-30*. [Elektronisk]
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_bemanningsavtalet_2012_2015_pdf/\\$File/Bemanningsavtalet_2012_2015.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_bemanningsavtalet_2012_2015_pdf/$File/Bemanningsavtalet_2012_2015.pdf) [Hämtad: 2015-05-10]
- LO (2015). *Höjd garantilön för bemanningsanställda*. [Elektronisk]
http://www.lo.se/start/pressmeddelanden/hojd_garantilon_for_bemanningsanstallda
[hämtad 2015-05-07]
- Olofsdotter, Gunilla (2008). *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. Sundsvall: Mid Sweden University
- Olofsdotter, Gunilla (2011). ”Personalinhyrning - att balansera samarbete och konkurrens.” I Garsten, Christina, Lindvert, Jessica och Thedvall, Renita (red). *Arbetets marknad*. Malmö: Författarna och Liber AB
- Peterson, Helen (2007). ”Flexibilitet och förtroende i avreglerade organisationer – ett arbetsgivarperspektiv”. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 13, nr 2. (s. 27-40)
- Svensson, Sven (2015). *Delad tillit: studier av personalinhyrning*. Östersund: Mittuniversitetet
- Unionen (2013). *Tjänstemannaavtalen. Med Unionens tolkningar till avtal om allmänna villkor*. [Elektronisk]
http://www.unionen.se/sites/default/files/1336_avtalstryck_2013-2016_tolkning_0.pdf
[hämtad 2015-05-07]

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrund:

- Vilken utbildning har du?
- Berätta kort om ditt tidigare arbetsliv.

Om jobbet:

- Berätta kort om företaget.
- Vilken är din position/roll i företaget?
- Vilka är dina grundläggande arbetsuppgifter?

Om företaget/anställningar:

- Hur många anställda har ni? Vilka yrkesgrupper finns?
- Hur ser fördelningen ut mellan olika anställningsformerna och bemanningsanställda?
- Hur använder ni de olika anställningsformerna?
- Vad avgör vilken anställningsform ni använder?
- Hur upplever du samarbetet med bemanningsföretag?
- Vilka är fördelar respektive nackdelar med bemanningsanställningar?
- Vilka fördelar respektive nackdelar finns med tillsvidareanställda och andra anställningsformer? Omfattning i procent också.
- Hur ser detta ut över tid? Hur har anställningarna förändrats?
- Hur ser du på LAS? Bra/ mindre bra
- Hur ser du på att behålla medarbetare i organisationen och att lära upp nya?
- Hur ser den önskvärde medarbetaren ut?

Avslutning

- Hur ser du på framtiden kring anställningar inom företaget?
- Finns det något mer du vill berätta innan vi avslutar intervjun?