



”Ostadig som dagen”

En fenomenografisk studie av hur bemanningsanställda upplever trygghet

Carl-Hansi Eskilsson

Magisteruppsats 15 hp
Inom Samhällskunskap

Läroutbildningen
Vårterminen 2015

Handledare
Berndt Brikell

Examinator
Tobias Samuelsson

SAMMANFATTNING

Carl-Hansi Eskilsson

”Ostadig som dagen”

En fenomenografisk studie av hur bemanningsanställda upplever trygghet

Antal sidor: 45

Studien har som syfte att undersöka hur bemanningspersonal upplever trygghet samt hur anställningen påverkar deras liv. Arbetsgivarna på dagens arbetsmarknad efterfrågar flexibilitet i arbetsstyrkan och bemanningsföretagen anses vara de som på bästa sätt kan tillgodose behovet. För undersökningen har definitionerna av trygghetsaspekterna tagits från flexicuritysystemet. Ett system skapat för att tillhandahålla flexibilitet för arbetsgivarna och trygghet för arbetstagar. Genom semistrukturerade intervjuer har bemanningsanställda beskrivit hur de upplever trygghet samt hur deras arbetssituation påverkar deras liv. För att på bästa sätt identifiera de bemanningsanställdas upplevelse av trygghet har en fenomenografisk metod används. De bemanningsanställdas upplevelser av trygghet har analyserats med en fenomenografisk analysmodell, där fyra beskrivningskategorier visar på en variation av de bemanningsanställdas upplevelse av trygghet urvalgruppen beskrivit: Otrygg anställning, Otrygg inkomst, Rutinlösa och Ja-sägare. Hur anställningen påverkar de bemanningsanställdas liv blir en produkt av urvalgruppens beskrivningar av deras arbetssituation. Resultatet visar att bemanningsföretagen inte tillhandahåller den grad av trygghet som de bemanningsanställda efterfrågar. Den största upplevda bristen gäller anställningstrygghet där informanterna berättar att anställningsformen saknar betydelse och att uppdragets slut i de allra flesta fall betyder ett avslut på tillsvidareanställningen de hade på bemanningsföretaget. Vidare påverkas deras liv genom att de otrygga anställningarna leder till en oregelbunden inkomst vilket påverkar deras möjligheter att planera för framtiden och olika typer av investeringar.

Sökord: Fenomenografi, trygghet, bemanningsbranschen, bemanningsföretag, flexicurity

Postadress	Gatuadress	Telefon	Fax
Högskolan för lärande och kommunikation (HLK) Box 1026 551 11 JÖNKÖPING	Gjuterigatan 5	036-101000	036162585

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
1.1	Problemformulering	5
1.2	Syfte.....	6
1.3	Frågeställningar.....	6
2	Bakgrund.....	6
2.1	Definitioner.....	7
2.1.1	Anställningstrygghet	7
2.1.2	Sysselsättningstrygghet/anställningsbarhet.....	7
2.1.3	Inkomsttrygghet	8
2.1.4	Kombinationstrygghet	8
3	Tidigare forskning och teoretisk utgångspunkt	9
4	Metod redovisning	21
4.1	Fenomenografi	21
4.1.1	Första och andra ordningens perspektiv	22
4.2	Metod redovisning	23
4.3	Intervju.....	24
4.4	Urval och avgränsning.....	25
4.5	Datansamling och databearbetning.....	26
4.5.1	Intervjufrågor.....	27
4.5.2	Beskrivningskategorier	27
5	Resultat och analys	28
5.1.1	Kategori 1. Otrygg anställning	28
5.1.2	Kategori 2. Otrygg inkomst.....	30
5.1.3	Kategori 3. De rutinlösa.....	32
5.1.4	Kategori 4. Ja-sägaren.....	32
5.2	Fenomenografisk analysmodell över bemanningsanställdas upplevelse av trygghet	35
5.2.1	Sammanfattning	35

6	Diskussion.....	36
6.1	Metoddiskussion.....	36
6.2	Resultatdiskussion.....	36
6.2.1	Slutsats	42
6.2.2	Vidare forskning.....	45
7	Referenslista	46
8	Bilageförteckning.....	1
8.1	Medgivande blankett.....	1
8.2	Intervjuguide.....	2

I Inledning

Under hösten 2011 startade arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen en marknadsföringskampanj på internet under parollen ”Vi kallar oss...” Syftet med kampanjen var att allmänheten skulle ge förslag på vad personer som arbetar inom bemanningsbranschen skulle kallas. Kampanjen bedrevs på egen hemsida samt på sociala medier som Facebook och Twitter.¹ Tämlichen omgående seglade benämningar av en mer negativ art upp på ledarplatser, vilket ledde till möjligheten att fritt välja benämning efter en kortare tid begränsades. Då det inte längre var möjligt att fritt lämna förslag startades en motkampanj där alla som ville gavs möjlighet att lämna förslag, även denna kampanj lanserades med en snarlik webbadress samt på de sociala medierna Facebook och Twitter. Vem som låg bakom motkampanjen är oklart men det framgår på hemsidan att syftet är satiriskt. Efter en månad kunde de båda kampanjerna kora vinnarna, på den officiella kampanjens hemsida röstades benämningen *konsult* fram som vinnare och på den inofficiella sajten korades benämningen *slav* till vinnare. Andra toppkandidater på den inofficiella webbsidan var daglönare, låtsasanställd, nyträl och lönedumplings.² Den offentliga debatten kring bemanningsbranschen är polariserad, ofta benämns den som alltigenom god eller alltigenom ond med underliggande politiska motiv. De som företräder branschen tillskrivs eller tillskriver sig olika politiska förtecken. Ofta förknippas förespråkare med den politiska högerkanten och motståndarna med vänsterkanten.³

Att arbeta som uthyrd från ett bemanningsföretag skiljer sig från traditionell anställning på så sätt att arbetet inte utförs hos den arbetsgivare som de är anställda vid, utan hos en annan arbetsgivare vilken också står för arbetsledningen. Att vara anställd hos ett bemanningsföretag har också visat sig betyda att steget till arbetslöshet är kortare än vad det är vid traditionella anställningar.⁴ Siffror visar på en exceptionell hög personalomsättning, 71 procent av de anställda är det mindre än två år och den genomsnittliga tiden är ca ett år. Orsaker till den stora personalomsättningen är: dåliga arbetsvillkor framförallt löner, ekonomisk otrygghet på grund av den korta tidsperioden som uppdragen pågår och dåliga möjligheter till vidareutveckling.⁵ Något som ofta lyfts fram i media är att offentliga institutioner, främst skolor och sjuk-

¹ Muschkin, Claes. (2011) ”Vi kallar oss – Kampanjen som kom av sig”. *Du & jobbet arbetsmiljötidningen* 2011-10-07

² Bemanningsföretagens officiella kampanj (numera inaktiv länk) <http://vikallaross.se>

Den inofficiella kampanjen: <http://vi.kallaross.se>

³ Kantelius, Hannes (2012). *Inhyrningens logik konsekvenser för individ och organisation*. Göteborg: Göteborgs universitet.

⁴ Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil. (2004) ”Hur fungerar bemanningsbranschen?”. Uppsala: IFAU – institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, rapport 2004:15 s. 3ff

⁵ Bellaagh, Katalin & Isaksson, Kerstin. (1999) ”Uthyrd men fast anställd” Arbete och hälsa. Solna: Arbetslivsinstitutet. s. 2

vård, försöker spara pengar genom att minska personalstyrkan. När brister i personalstyrka uppstår hyrs personal in från bemanningsföretag. Bland annat så visar en undersökning gjord av *SVT Nyheter* att kostnaden för inhyrd personal till Stockholms skolor på två år ökat från 33 miljoner kronor till 74 miljoner kronor. Repotaget visar att det inte bara skulle vara billigare för Stockholms skolor att permanent anställa några av dessa uthyrda lärare, det skulle också få positiva effekter på kvalitet och arbetsmiljö.⁶

1.1 Problemformulering

Att vara anställd via bemanningsföretag innebär en ombytt arbetsmiljö, i vissa fall byter de uthyrda arbetsplats flera gånger i veckan. Att byta arbetsplats betyder förändringar. De uthyrda förväntas byta arbetstider, förmiddagsskift till nattsift, skapa nya sociala relationer, förstå och manövrera nya maskiner eller system. De förväntas sköta sitt jobb ofta med högre ställda krav än vad som ställs på den ordinarie personalen samt att ställa upp på övertid när det efterfrågas. Att arbeta på detta sätt, inte veta vart eller vilka tider de skall arbeta nästa vecka. Att inte veta hur lång tid det tar till och från jobbet eller hur mycket pengar man tjänar nästa månad påverkar livspusslet. Hur planerar man för framtiden, hur kommer barnen till dagis eller skolan, hur påverkar det fritidsaktiviteter och relationer är problem som uppstår. Kommer det finnas pengar att betala räkningarna, är det ens möjligt att köpa hus eller bostadsrätt. De svenska arbetsgivarna efterfrågar flexibilitet och bemanningsföretagen levererar. Frågan är hur detta påverkar individerna och samhället, håller det på att skapas en ny arbetarklass, en ny aktör på arbetsmarknaden, en aktör som förväntas leva utan de trygghetsaspekter som alla på arbetsmarknaden eftersträvar och behöver för att balansera ett arbetsliv och en fritid. Den svenska bemanningsbranschen är med internationella mått sett bra på att erbjuda arbetstagarna trygghet, arbetstagarna är anställda under samma kollektivavtal som på den ordinarie arbetsmarknaden. Ändå visar forskning att det finns stora skillnader i upplevd trygghet mellan bemanningsanställda och ordinarie personal.

⁶ Lindström, Jan. (2015) "Skenande kostnader för inhyrning i Stockholm" *SVT Nyheter* 2015-04-12.

1.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur bemanningsanställda upplever trygghet samt hur livet påverkas för personer som arbetar som uthyrda via bemanningsföretag.

1.3 Frågeställningar

- Vilken uppfattning har bemanningsanställda av trygghet i branschen?
- Hur beskriver de bemanningsanställda att anställningen påverkar deras livskvalitet?
- Varför är bemanningsanställdas trygghetskänsla låg?

2 Bakgrund

Det kan vara lätt att förväxla bemanningsbranschen med konsultbranschen, något som underlättas av bemanningsbranschens val att kalla sina uthyrda för just konsulter. Den tydligaste likheten mellan bemanningsbranschen och konsultbranschen är att båda säljer tjänster till kunder som är i behov av arbetskraft. Det innebär att personalen är anställd i ett företag men arbetar åt ett annat företag. Skillnaden mellan de båda gäller vilken typ av arbetskraft som efterfrågas. Är det specifik kompetens som efterfrågas är det som regel ett konsultföretag som anlitas. Om kundföretaget genomför omorganisationer, projektarbeten eller förändringsarbeten och det saknas specifik kompetens anlitas vanligtvis ett konsultföretag. Bemanningsbranschen används när företag lider brist på arbetskraft, vanligtvis för att utföra enklare arbetsuppgifter. Det innebär dock inte att personal som anlitas via bemanningsföretag enbart anlitas för okvalificerade arbeten. Personalen de har att tillgå kan vara studenter som kombinerar studier med arbete eller mycket erfarna personer som kan fungera som VD under omorganisationer till okvalificerade industriarbetare eller industriarbetare med specifik kompetens. I Sverige finns det representanter av båda branscher inom alla yrkeskategorier och de omfattas av både LO-förbundens och Tjänstemannaförbundens kollektivavtal.⁷

Fram till 1993 var det i Sverige enbart Arbetsförmedlingen som hade laglig rätt att förmedla arbete, vinstbringande personaluthyrning var förbjuden. Efter avregleringen 1993 är privat arbetsförmedling legaliserad och i det närmaste helt avreglerad. De regler som kvarstår stipulerar att det är förbjudet att ta betalt av de som blir uthyrda och att arbetstagarna som sagt upp sig från en anställning inte får hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter anställningens upphörande. Den som är anställd vid ett bemanningsföretag hindras inte att ta

⁷ Kantelius, s. 2f

anställning inom kundföretaget.⁸ Idag är det ett fåtal stora företag som helt dominerar den svenska bemanningsbranschen, tillsammans kontrollerar de cirka 75 procent av marknaden för personaluthyrning. Utöver dessa finns ungefär 400 mindre företag. Totalt sett är det cirka 0,8 procent av den totala arbetskraften som idag arbetar inom bemanningsbranschen. Av dessa är merparten unga och/eller med invandrabakgrund. Den svenska bemanningsbranschen är i jämförelse med den internationella utmärkande eftersom de uthyrda omfattas av kollektivavtal som ger den uthyrda personalen relativt bra anställning- och ekonomisktrygghet. Kollektivavtalet ger de uthyrda en garantilön på minst 80 procent av månadslönen när de saknar uppdrag. Det innebär att den personal som har en tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget som fullgjort ett uppdrag ges en garantilön i väntan på att ett nytt uppdrag skall tillhandahållas av bemanningsföretaget.⁹

2.1 Definitioner

Trygghetsaspekterna som undersöks i denna studie är tagna från flexicuritysystemet som kommer att presenteras närmare i forskningsavsnittet. Syftet med systemet är kortfattat att tillgodose flexibilitet för arbetsgivaren samtidigt som arbetstagaren upplever trygghet i sin anställning. Just bemanningsföretagen anses kunna bidra till arbetsgivarens flexibilitetsbehov, men för att bättre förstå de olika trygghetsaspekterna som är av intresse för arbetstagaren och hur de fungerar på den svenska bemanningsbranschen redogörs definitionerna av flexicuritysystemets trygghetsaspekter.

2.1.1 Anställningstrygghet

Anställningstrygghet innebär tryggheten att behålla sin anställning hos nuvarande arbetsgivare. För att säkerställa detta finns det arbetsrättsliga regler, i Sverige finns lagen om anställningsskydd (LAS) vilket tillämpas inom bemanningsbranschen. På detta sätt skiljer sig alltså inte en anställning via ett bemanningsföretag vad gäller möjligheterna att erbjuda anställningstrygghet jämfört med den övriga arbetsmarknaden.¹⁰

2.1.2 Sysselsättningstrygghet/anställningsbarhet

Sysselsättningstrygghet innebär möjligheten till att hålla sig kvar i sysselsättning. Det kan innebära en anställning hos en ny arbetsgivare, utbildning, eller arbetsmarknadsåtgärder. Syftet är att den anställda skall känna trygghet i sin anställningsbarhet, och att individen vid behov kan få hjälp med kompetensutveckling eller på annat sätt öka sin anställningsbarhet vid en

⁸ Olofsdotter, Gunilla (2008). *Flexibilitetens främlingar: om anställda i bemanningsföretag*. Mittuniversitetet <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:miun:diva-189> (2015-04-20)s. 8

⁹ Ibid, s. 9

¹⁰ Kantelius, s. 29f

uppsägning. Sysselsättningstrygghet och anställningsbarhet kan på detta sätt användas synonymt. Inom den svenska bemanningsbranschen är det dock vanligt att den anställde har en svagare ställning på arbetsmarknaden. Bemanningsbranschen kan anses ge de anställda indirekt kompetensutveckling genom det arbete de utför.¹¹

2.1.3 Inkomstrygghet

Med inkomstrygghet menas de socialförsäkringsmöjligheter som finns att tillgå vid händelser som arbetslöshet eller sjukdom. Den svenska bemanningsbranschen tillgodoser arbetskraften trygghet utöver de socialförsäkringssystem som finns i landet, genom ett system med så kallad uppdragslön och garantilön, vilket är reglerat i kollektivavtal. Uppdragslönen är den lön den anställde får när ett uppdrag utförs. Om uppdraget avslutas och inget nytt uppdrag kan tillhandahållas av bemanningsföretaget, får den anställde en garantilön som skall betala 80 procent av uppdragslönen.¹²

2.1.4 Kombinationstrygghet

Kombinationstrygghet innebär de möjligheter den anställda har att kombinera arbete och övrigt liv på ett balanserat sätt. Det betyder att den anställda skall ha möjlighet att kombinera arbete och fritid. Den svenska bemanningsbranschen kan tillhandahålla detta på så sätt att de ger möjlighet att kombinera arbete med exempelvis studier. Men bemanningsbranschen kan också ha motsatt verkan eftersom anställda kan uppleva svårigheter att neka arbetsgivaren övertidsarbete eller arbete överhuvudtaget. De upplever att ett nekande kan leda till färre eller inga framtida arbetsmöjligheter.¹³

¹¹ Ibid, s. 30

¹² Ibid

¹³ Ibid, s. 30f

3 Tidigare forskning och teoretisk utgångspunkt

Då orsakerna till hur de bemanningsanställda upplever trygghet på ett eller annat sätt är mångfacetterat, presenteras ett brett forskningsfält. Detta för att lyfta fram problematiken som finns i att mäta trygghetsaspekter. Det finns en anledning till att lyfta frågor om organisationstillhörighet och gruppstillhörighet när det är bemanningsanställdas upplevda trygghetskänslor som undersöks, eftersom det är delar som spelar en stor roll för bemanningsanställdas vardag. Även arbetsmiljö-aspekter är intressant att lyfta eftersom det utvecklar bilden av den miljö de bemanningsanställda arbetar i. Samtidigt är det viktigt att inte presentera ett forskningsläge som är helt enat. Faktum är att bemanningsbranschen sysselsätter många som annars skulle ha svårt att finna sysselsättning och att de fungerar som en inkörspport till arbetslivet för många unga och invandrare. Vidare skall inte den tjänst som bemanningsbolagen tillhandahåller för arbetsgivarna att klara produktionstoppar, rekrytera rätt personal eller finna rätt spetskompetens underskattas. Denna undersökning är dock avgränsad till att titta närmare på hur trygghet upplevs av bemanningsanställda.

Arbetslivsinstitutet var ett nationellt centrum för forskning och utveckling inom arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetsmarknad. Institutet lades dock ned 2007 efter ett riksdagsbeslut med avsikten att forskningen fortsättningsvis skulle bedrivas på landets högskolor och universitet. *Arbete och hälsa* var en tidsskrift där institutets forskning presenterades. Katalin Bellaagh och Kerstin Isaksson fick sin undersökning *Uthyrd men fast anställd* publicerad 1999. Undersökningen grundar sig i de teorier som behandlar människans syn på arbete, och att denna syn successivt förändras. Förändringen ligger i att ett postmaterialistiskt tänkande börjat ersätta ett mer materialistiskt tänkande. Denna förskjutning sker långsamt allt eftersom nya generationer tar plats i arbetslivet samt vilken socioekonomisk situation individen befinner sig i. Postmaterialism innebär ett värderationellt tänkande där arbetet i sig själv har ett värde frikopplat ifrån lönen, och där arbetet skänker en känsla av värde och meningsfullhet. Materialistiskt tänkande är mer instrumentellt, arbetet är det instrument som säkerhetställer försörjningen och förbättrar den materiella levnadsstandarden.¹⁴

Bellaagh och Isakssons syfte är att genom en explorativ ansats analysera den för tiden nya och snabbt växande kategorin på den svenska arbetsmarknaden och för att få en inblick i hur ”de uthyrda” upplever sitt arbete och sina arbetsvillkor. Utgångspunkten som används är teorier kring värderingsförändringar, arbetstillfredsställelse och ”det goda arbetet”, komplementterat

¹⁴ Bellaagh & Isaksson, s. 3

med en syn där arbetet ses som en integrerad del i hela individens livsprojekt. Datainsamlingen till undersökningen gjordes genom intervjuer och enkäter, där urvalet var baserat på de personer som besvarat en enkät tre år tidigare och fortfarande arbetade som uthyrda.¹⁵ Bellaagh och Isaksson sammanfattar sitt resultat i fyra områden: arbetsvillkor, social situation, personlighetsaspekter samt relationen mellan arbete och övrigt liv. De uthyrda i undersökningen upplevde sitt arbete som omväxlande på så sätt att arbetsuppgifterna var varierande samt att de bjöds på många nya sociala möten. Denna ombytliga miljö ansågs bidra till en upplevd kompetensutveckling inom yrket. Arbetet ansågs även ge en flexibilitet vilket gav ökade möjligheter till att få till en bra balans mellan arbete och fritid. De negativa sidorna som undersökningen kunde visa, var en ökad ekonomisk otrygghet, brist på ansvar och inflytande, direkt kompetensutveckling (kompetensutveckling som sker genom kurs eller på annat sätt än på eget bevåg), samt en svårighet att få kontinuitet i relationer på arbetsplatsen. Det fanns också en klar skillnad i undersökningen i hur de upplevde sin anställning beroende på om, som Bellaagh och Isaksson skriver, arbetstagarna ansåg sig vara ”frivilliga” eller ”ofrivilliga” i bemanningsbranschen. Undersökningen visade på att frivillighet var en avgörande aspekt för om individen trivdes med sitt arbete eller inte. De frivilliga visade sig lägga större vikt på familj och övrigt liv, deras val att arbeta som uthyrda hängde samman med viljan att förena de två.¹⁶

Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap genomförde ett projekt där personaluthyrning ur ett etniskt perspektiv undersöktes. *Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främpling eller outsider?* presenterades i tidsskriften *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 2008 nummer 4. Undersökningen är utförd av sociologerna Gunilla Olofsdotter och Gunnar Augustsson, som är verksamma vid institutionen för samhällsvetenskap på Mittuniversitetet. Olofsdotter har i sin forskning behandlat arbetsvillkor och relationer inom bemanningsföretag. Augustssons forskning har inriktats på ledarskap, organisation, kulturell mångfald och etnisk diskriminering i arbetslivet.¹⁷

Deras undersökning ville visa att uthyrda konsulter från bemanningsföretag behöver hantera möjligheten att bli behandlade som främlingar och outsiders när de fullgör sina uppdrag. Att personaluthyrningsmarknaden växer tyder, enligt Augustsson och Olofsdotter, på att det pågår en flexibiliseringstrend på arbetsmarknaden där personaluthyrningsföretagen hanterar behovet

¹⁵ Ibid, s. 6f

¹⁶ Ibid, s. 9

¹⁷ Augustsson, Gunnar & Olofsdotter, Gunilla. (2008) "Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främpling eller outsider?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2008 nr 4.

företagen har av att variera personalstyrkan.¹⁸ En konsult är en främling och kan ses som stående på tröskeln mellan två organisationer, dels på företaget som arbetet utförs på och dels på det vars företag där konsulten är anställd. Detta leder enligt Augustsson och Olofsdotter till att konsulten saknar en tydlig känsla av tillhörighet. Främling är, som social form, något mittemellan etablerad och outsider, etablerad är nära och involverad medan outsiders hålls på avstånd eller relativt nära men hindras från att bli involverad. Som främling kan konsulten vara flexibel och alternera mellan avstånd och närhet eller mellan engagemang och likgiltighet. Av denna anledning menar Augustsson och Olofsdotter att konsulter behöver utveckla strategier för att, som de uttrycker det, utveckla sina sociala färdigheter för att alternera mellan ett främlingskap och ett outsiderskap. Datamaterialet samlades in genom intervjuer och analyserades genom kategorisering. Kategorierna är: anställningsförhållanden, arbetsvillkor och personalgruppsrelationer.¹⁹

Resultatet av undersökningen visar att konsulter inte enbart uppfattas som främlingar utan även som outsiders på de företag som konsulterna är uthyrda till. Det visade sig att växlingen mellan outsider och främling till stor del berodde på de sociala relationer som uppstod mellan konsulten och den ordinarie personalen, som han eller hon hade kontakt med inom kundföretaget. Dock skapar situationen, att de är anställda på ett bemanningsföretag men uthyrda till ett kundföretag, en känsla av främlingskap hos konsulterna. Svårast för konsulten vid ett avslut på uppdraget var inte att lämna företaget, utan att avsluta de sociala relationer som uppstått med den ordinarie personalen på företaget. Nödvändigheten att ständigt vara beredd att lämna ett uppdrag med kort varsel, oavsett hur lång tidsperiod uppdraget pågår, kräver att konsulten har förmågan att variera mellan rumslig avstånd och närhet. För att vara en välfungerande konsult måste de ha förmågan att fort komma över besvikelsen av att lämna nyskapade sociala relationer och fokusera på ett nytt uppdrag. Utöver detta behöver konsulten ha förmåga att hantera skillnader i arbetsvillkoren mellan dem själva och kundföretagets ordinarie personal. Augustsson och Olofsdotter menar att skillnaden ligger i den ordinarie personalens tolkningsföreträde i hur en arbetsuppgift bör utföras. Det finns en maktskillnad dem emellan och konsulter stigmatiseras som mindre kompetenta och av den anledningen utesluts de från att delta i beslut som rör hur arbetet skall utföras. Detta begränsade förtroende leder enligt Augustsson och Olofsdotter till en känsla av maktlöshet. Vidare är prestationskravet på konsulter högre än på den ordinarie personalen, konsekvensen av dessa skillnader mellan or-

¹⁸ Ibid, s. 11f

¹⁹ Ibid, s. 13f

dinarie personal och konsulter gör att konsulter uppfattar sig som outsiders. Sammanfattningsvis avslutar Augustsson och Olofsdotter med att konstatera att konsulter arbetar under komplexa villkor och har behov av en välutvecklad förmåga att kunna växla mellan närhet, likgiltighet och engagemang i de sociala relationerna. Om de lyckas kan de uppleva sig som främlingar, ett misslyckade leder till en upplevelse som outsider.²⁰

Arbetsmiljöverket har under perioden 2011 till 2013 genomfört 1064 inspektioner på bemanningsföretag och kundföretag. Anledningen är att det råder delade meningar om bemanningsbranschen och dess arbetsmiljö. För att skapa sig en bild av hur det ser ut lät Arbetsmiljöverket Göteborgs Universitet skapa en översikt i bemanningsbranschen gällande arbetsmiljöfrågor. Syftet med undersökningen var således att öka kunskapen inom Arbetsmiljöverket om hur det ser ut i branschen, och hur Arbetsmiljöverket kan och bör agera för att främja en bättre arbetsmiljö för bemanningsanställda samt att sprida informationen till berörda parter. Projektets namn var *In- och uthyrning av arbetskraft*.²¹

Undersökningen utfördes genom att först göra en tillsyn av bemanningsföretaget för att sedan besöka ett antal av deras kundföretag. Urvalet av kundföretagen gjordes för att prioritera de branscher som är mest riskfyllda. Ordningen var följande: truck och lager, industri och verkstad, transport och åkerier och vård. Utefter den prioriteringsordningen valdes ett antal kundföretag ut från bemanningsföretagets uppdragsgivare. Vid inspektionerna träffades företrädare för arbetsgivare och skyddsombud. Tillsammans med dem diskuterades företagets rutiner och riskbedömningar, efter följde en inspektion av arbetsplatsen genom rundvandring. Tillsynen följdes upp med ytterligare ett besök för att kontrollera om arbetsgivaren vidtagit de åtgärder som det ställts krav på.²² Under de 1064 besök som genomfördes påpekades 1162 brister och 236 krav skrevs. Fördelningen av brister mellan kundföretagen och bemanningsföretagen var 716 mot 682. Antalet kundföretag som besöktes var 427 mot 322 besök för bemanningsföretagen. Det betyder att procentuellt sett påpekades brister hos bemanningsföretagen än hos kundföretagen.

De brister som uppmärksammades gällde främst det systematiska arbetsmiljöarbetet. När konsulter kommer nya till arbetet känner de inte till riskerna och därför är risken att råka ut för skador mycket högre. Vid inspektionerna framkom det att introduktionen som skall ske med

²⁰ Ibid, s. 22f

²¹ Arbetsmiljöverket. (2013). *In och uthyrning av arbetskraft*. <http://www.av.se/dokument/Press/Projektrapport-in-och-uthyrning-av-arbetskraft.pdf> (2015-04-14)

²² Ibid, s. 2f

konsulten oftast kortas ned eller hoppas över, detta eftersom behovet av omedelbar arbetskraft prioriteras. Vidare framkommer det att de inhyrda kan känna ett motstånd mot att visa för arbetsgivaren att de inte kan eller inte förstår arbetsuppgifterna de förväntas utföra.²³ Rapporten fastslår att fler aktörer måste engageras än Arbetsmiljöverket för att höja statusen på den bemanningsanställda, ett ökat stöd från fack och skyddsombud föreslås. Det finns ett strukturellt problem där fackligt involverade i många fall även fungerar som skyddsombud och på så sätt sitter på dubbla stolar. Den fackliga delen skall värna om de tillsvidareanställda på arbetsplatsen, skyddsombudet skall värna om alla anställda, även de inhyrda. Detta leder enligt rapporten till att de inhyrda som redan tillhör en svagare arbetstagargrupp inte får det stöd från skyddsombuden som de skulle behöva. Vidare fastslås att det överhuvudtaget råder en stor brist på skyddsombud på de företag som besöktes.²⁴

Arbetsmiljöverket föreslår att en större del av kostnaden för rehabilitering av skadade bemanningsanställda skall ges till kundföretaget för att skapa incitament för att vara noggrannare med arbetsmiljöarbetet för de bemanningsanställda. Idag har både bemanningsföretaget och kundföretaget ansvar för arbetsmiljöfrågorna som är aktuella för konsulten med den skillnaden att kundföretaget inte drabbas ekonomiskt när en inhyrd skadar sig. Den skadade konsulten byts ut och arbetet fortsätter. Vidare behöver inte kundföretaget betala några rehabiliteringskostnader eller arbetsanpassning för de skador som uppstår. Problemet är dock inte heller enbart bemanningsföretagets. En skadad konsult kan inte hyras ut och andra arbetsuppgifter finns inte, vilket leder till arbetslöshet och då överförs kostnaden för rehabilitering till samhället.²⁵ Rapporten konstaterar att bemanningsbranschen i högre grad än övriga arbetsmarknaden är drabbade av skador. 2011 hade arbetsmarknadens samtliga branscher ett snitt på sex anmälda arbetsplatsolyckor som lett till sjukfrånvaro per 1000 sysselsatta. För bemanningsbranschen är siffran den dubbla, 12 anmälda arbetsplatsolyckor med sjukfrånvaro per 1000 sysselsatta, detta trots att ett stort antal av de bemanningsanställda utför kontorsarbete. Andra siffror som är intressanta att jämföra är åldern på de skadade. Av de skadade i bemanningsbranschen är 60 procent under 35 år jämfört, med 30 procent för arbetsmarknadens samtliga branscher.²⁶

Även arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen Almega har bidragit till forskningsläget. I undersökningen *Jobbet i bemanningsbranschen – en studie av de bemanningsanställdas*

²³ Ibid, s. 3f

²⁴ Ibid, s. 4f

²⁵ Ibid, s. 6f

²⁶ Ibid, s. 1

situation presenteras deras studie av branschen. Då ingen forskare står som författare till studien får det antas att undersökningen är beställd och betald av Bemanningsföretagen och forskaren/forskarna har valt att inte stå som författare till studien.²⁷ Relevansen av att presentera denna undersökning ligger i att visa på den tidigare nämnda polarisering som finns i frågan gällande bemanningsföretagen som goda eller onda. Vidare kommer ingen ytterligare diskussion föras angående den vetenskaplighet som ligger tillgrund för följande genomgång.

Syftet med studien var att visa på andra sidor av branschen än ”de gängse mytliknande bilder” som ofta presenteras utan grund i andra genomföra studier och offentlig statistik. Motsvarande studier har gjorts i Finland och Norge och visar ett liknade resultat som den svenska studien.²⁸ Data samlades in genom att skicka ut enkäter till 453 företag, dessa tillsammans hade vid tidpunkten för studien (2011) 63000 anställda. Som grund för studien ligger de 3854 anställda som svarade på enkäten. Eftersom resultatet är starkt överensstämmande med de som deltagit i studien och de branschövergripande siffrorna anser branschen att representativiteten i undersökningsresultatet är så pass starkt att studien ger en intressant och relevant bild av hur de anställda bedömer sitt arbete och förhållanden.²⁹

Undersökningen börjar med att presentera en profil av de konsulter som svarat på enkäten, gällande: ålder, kön, sektor, avtalsområde, yrkesområde, utbildning, veckoarbetstid, tid i branschen och tidigare sysselsättning. Resultatet visar på att medelåldern inom branschen sjunker, 45 procent av de anställda är under 30 år, vid en jämförelse med den totala arbetsmarknaden är motsvarande siffra 10 procent under 30 år. Gällande kön så visar undersökningen att antalet män anställda i bemanningsbranschen i det närmaste är lika många som antalet kvinnor. Eftersom branschen först etablerade sig inom kvinnodominerade yrken har merparten av de anställda varit kvinnor, utjämningen började först då avtal slöts med förbunden inom LO som möjliggjorde att mansdominerade yrken kom in på marknaden. Merparten av de anställda jobbar inom den privata sektorn och är numera en stor del inom de yrken som omfattas av LO-förbunden. Men fortfarande är den största delen av de bemanningsanställda verksamma inom kontor och administration med ca 29 procent, dock sker som sagt en ökning inom industri och lager/logistik 28 respektive 27 procent. En liknande förändring kan ses gällande utbildningsnivå där akademiker tidigare var i majoritet, är nu ”arbetaryrken” i majoritet och så-

²⁷ Bemanningsföretagen Almega. (2012) *Jobbet i bemanningsbranschen – en studie av de bemanningsanställdas situation*. https://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=e07da077-6514-4094-9e19-edd6ae7c5118&FileName=Jobbet_i_bemanningsbranschen_A.pdf (2015-04-14)

²⁸ Ibid, s. 4

²⁹ Ibid, s. 11

ledes är gymnasieutbildning den vanligaste högsta utbildningen. Vad gäller arbetstid, är det en fortsatt hög andel av de anställda som jobbar heltid, 73 procent av alla anställda. Gällande deltidsanställda är den siffran inom bemanningsbranschen enbart fyra procent, jämförelsevis med 30 procent deltidsanställningar inom Sveriges kommuner. Den sista punkten tar upp vad individerna gjorde innan anställningen som bemanningspersonal, den visar att andelen som innan var arbetslösa har ökat, likaså har antalet människor som tidigare haft en deltidsanställning ökat. Intressant är att bemanningsföretagen ser en ökning av personer som gick ifrån en tillsvidareanställning till att arbeta inom bemanningsbranschen.³⁰

Mer relevant för denna studies syfte är dock den del i bemanningsföretagens undersökning som behandlar frågor gällande hur de utyrda uppfattar sitt arbete. Resultatet som de redovisar visar sig inte stämma med den forskning som tidigare redovisats av Bellaagh, Isaksson och Augustsson, Olofsson.

Bemanningsföretagens undersökning visar att 74 procent av de anställda av bemanningsföretagen anser att kundföretaget som arbetsplats är positivt inställda till konsulter, och 77 procent av de tillfrågade anser att de blir bemötta som en av kundföretagets anställda. Andra för studien intressanta resultat är att endast ett fåtal av konsulterna anser sig behandlas annorlunda av kunden. De slår fast att: ”Den ibland uppmålade bilden av bemanningskonsulten som en b-lagare, enstöring och oönskad gäst kan därmed förkastas på basis av denna studie.”³¹

På frågan om bemanningsföretaget kunnat erbjuda ett nytt uppdrag när tidigare tagit slut svarade 24 procent att så hade skett, dock var det ett bortfall av svar på denna fråga på närmare 50 procent. Vidare säger sig 33 procent av de tillfrågade att de fått någon form av utbildning under det senaste året av antingen bemanningsföretaget eller kundföretaget. Över hälften, 61 procent, säger sig inte ha fått någon utbildning alls. Vad gäller frågor kring arbetsmiljö svarar en stor majoritet (84 procent) att de inte behövt diskutera dessa frågor. Om de vid behov skulle behöva diskutera dessa frågor konstaterar undersökningen att en majoritet på 62 procent helst tar dessa frågor med bemanningsföretaget.³²

Hannes Kantelius är verksam vid Göteborgs Universitet och forskaren bakom *Inhyrningens logik – konsekvenser för individ och organisation*.³³ Intentionen med forskningen var att beskriva och förklara konsekvenser vid användningen av inhyrd arbetskraft utifrån ett individ- och

³⁰ Ibid, s. 6f

³¹ Ibid, s. 14

³² Ibid, s. 17

³³ Kantelius, s. 1f

organisationsperspektiv. Datainsamlingen gjordes genom kvalitativa fall studier på kundföretag och bemanningsföretag, med syftet att samla data från både individ och organisationsnivå. Vidare skedde en datainsamling genom enkäter med syftet att undersöka trygghetsaspekterna för bemanningsanställda. Trygghetsaspekterna som undersöktes är hämtade från vad som kallas för flexicurity-begreppet.³⁴ Flexicurity handlar om hur arbetsmarknaden kan organiseras och regleras för att förena flexibility (flexibilitet) för arbetsgivare och security (säkerhet) för arbetstagare. Inom EU har detta arbetsmarknadssystem utretts för att undersöka om det kan vara ett sätt att möta den globala konkurrensen och hantera en alltmer rörlig arbetsmarknad. I systemet finns komponenter som arbetslöshetsersättningar, arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogram och arbetsrättsliga regleringar gällande anställningsskydd. Dessa regleringar är olika beroende på vilka EU medlemsländer som undersöks. Vilket, enligt Kantelius, försvårar ett brett införande av systemet i EU:s medlemsländer. Bemanningsbranschen har nämnts som ett sätt att tillhandahålla arbetsgivarens behov av flexibilitet samtidigt som det tillhandahåller trygghet till arbetstagare. Kantelius undersöker i sin forskning om bemanningsbranschen kan tillhandahålla dessa trygghetsaspekter.³⁵

För denna undersöknings vidkommande kommer störst utrymme läggas på att redovisa Kantelius resultat av trygghetsaspektsundersökningen. Datainsamlingen till upplevda trygghetsaspekter bygger, som bekant, på en enkätundersökning där personerna som deltog i enkäten var uteslutande tjänstemän anställda vid bemanningsföretag. Trygghetsaspekterna hämtades från flexicuritysystemet och är: anställningstrygghet, sysselsättningstrygghet/anställningsbarhet, inkomsttrygghet och kombinationstrygghet. Tjänstemän, menar Kantelius, är gräddan av de anställda inom bemanningsbranschen och har därmed bäst förutsättningar att uppleva trygghet med sina anställningar. Datainsamlingen skedde under hösten 2009 till hösten 2010 och en stor del av de medverkade fick behålla sina anställningar, trots den stora mängden uppsägningar som skedde på grund av den pågående finanskrisen i Europa.³⁶

Resultatet visar att anställningsformen för den utyrde har en betydande inverkan för upplevelsen av anställningstrygghet och anställningsbarhet. Endast 17 procent av de tillfrågade som har en tidsbegränsad anställning upplever en trygghet, motsvarande siffra för de med tillsvidareanställning är 46 procent. Liknande resultat visade sig gällande sysselsättningstrygghet mellan de olika anställningsformerna även om skillnaden inte var lika markant. 34 respektive 43

³⁴ Ibid, s. 5

³⁵ Ibid, s. 27f

³⁶ Ibid, s. 48

procent. Kantelius hävdar att det som stärker sannolikheten att uppleva anställningstrygghet är främst om de inhyrda får tillgång till kompetensutveckling via sitt bemanningsföretag eller kundföretaget. Kantelius skriver att det är de inhyrdas arbetsgivarrelation som har störst påverkan på chansen att uppleva anställningstrygghet. Resultatet påvisar att av de som upplever en anställningstrygghet är endast 19 procent engagerade gentemot sitt bemanningsföretag. För de som inte upplever en anställningstrygghet är 91 procent inte engagerade gentemot sitt bemanningsföretag.³⁷ Vad gäller sysselsättningstrygghet eller anställningsbarhet skriver Kantelius att mindre än hälften av de tillfrågade upplever en hög sysselsättningstrygghet, och att en tillsvidareanställning vid bemanningsföretaget har en positiv inverkan på att uppleva anställningsbarhet. Men här är det istället relationen den inhyrde har med kundföretaget som är den största anledningen till upplevd trygghet. Vidare hävdar Kantelius att de inhyrda som genom kundföretaget fått kompetensutveckling har en högre sannolikhet att uppleva sysselsättningstrygghet. Vad gäller engagemang är nästan hälften, 47 procent, engagerade mot kundföretaget. Kantelius skriver att detta beror på att en relation mellan den inhyrde och kundföretaget skapas. Det visade sig också att de inhyrda som skapade relationer med den ordinarie personalen på kundföretaget upplevde en större grad av sysselsättningstrygghet.³⁸ Kantelius skriver att resultatet visar att endast 20 procent av de tillfrågade upplevde en trygghet gällande inkomst. Kantelius hävdar att inkomstrygghets upplevelse underlättas om den uthyrde får tillgång till kompetensutveckling via bemanningsföretaget, kundföretaget eller om den uthyrde har en högre ålder än snittet. Formen av anställning visade sig inte ha betydelse istället visade det sig att fackligt medlemskap ledde till en lägre nivå av upplevd inkomstrygghet. Kantelius hittade inget svar på vad det kunde bero på. Kompetensutveckling visade sig även ha en avgörande betydelse för upplevelsen av kombinationstryggheten, också den inhyrdes integration med ordinarie personal inverkade. Kantelius skriver att det kan bero på att det ger den inhyrde större möjlighet att förutsäga sitt arbete och till viss del planera sin arbetstid.³⁹

Sammanfattningsvis hävdar Kantelius att en överväldigande majoritet av de tillfrågade inte upplever en trygghet i sitt arbete och sin anställning och alltså inte fungerar i ett flexicurity-system. Kantelius poängterar att undersökningen är gjort på personer som anses ha en stark ställning på arbetsmarknaden och trots de goda förutsättningarna inte upplever en allmän trygghet i sitt arbete. Vidare menar Kantelius att eftersom kompetensutveckling var den genomgående komponenten som stärkte trygghetsupplevelsen, kan det antas att personer vars

³⁷ Ibid, s. 48f

³⁸ Ibid, s. 49

³⁹ Ibid, s. 50

uppdrag består av okvalificerade arbetsuppgifter får en sämre tillgång till kompetensutveckling och därmed har sämre förutsättningar att uppleva trygghet i sitt arbete. Kantelius skriver att en viktig slutsats av undersökningen är att både bemanningsföretagen och kundföretagen har ett gemensamt inflytande på de inhyrdas upplevelse av trygghet. De uthyrda förväntar sig trygghet i utbyte mot engagemang hos kundföretagen.⁴⁰

Det internationella bidraget till forskningen och den teoretiska utgångspunkten för denna undersökning står utvecklingsekonomen Guy Standing för. Standing är författaren till *Prekariatet – Den nya farliga klassen*.⁴¹ Termen ”prekariatet” kommer från ordet ”prekär” som betyder mycket bekymmersam. Prekariatet är enligt Standing en samhällsgrupp som har det just bekymmersamt. Standing menar att under 1970-talet började en nyliberalmodell få allt större genomslag i politiken. Den nyliberala modellen gick ut på att låta marknadsprinciper styra alla aspekter i samhället, för att nå tillväxt och utveckling krävs en konkurrenskraftig marknad där allt skall göras för att öka konkurrenskraften. En viktig aspekt på detta var att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden. Vilket enligt Standing ledde till att alla risker flyttades från företagen till arbetarna.⁴²

Om inte arbetsmarknaderna gjordes mer flexibla skulle kostnaderna för arbetskraften öka och företagen på grund av den ständigt växande globaliseringen flytta sina företag till länder där lönenivån var lägre. På så sätt skulle enligt den nyliberala modellen viktigt kapital investeras i andra länder än det egna. Flexibiliteten som den nya liberala modellen efterfrågade gällde flera aspekter, som löner, där efterfrågan på varan på ett effektivare sätt skulle justera lönen vid behov nedåt, anställningsflexibiliteten där företagen enkelt och kostnadsfritt vid behov kan justera sin arbetskraft nedåt, vilket leder till lägre anställningstrygghet och anställningsskydd. Jobbflexibilitet avsåg möjligheten att flytta anställda inom företaget och ändra på befintliga jobbstrukturer på ett enkelt sätt, samt kompetensflexibilitet som stod för möjligheten att enklare anpassa arbetarnas kompetenser. Standing menar att den nya modellen var en systematisk nedmontering av de anställdas tryggheter, det motiverades med att det var ett nödvändigt pris att betala, för att rädda investeringar och arbetstillfällen. Varje ekonomisk nedgång skyllades på bristande flexibilitet på arbetsmarknaden. Ju mer globaliseringen ökade desto mer flexibel tvingades arbetsmarknaden bli.⁴³

⁴⁰ Ibid

⁴¹ Standing, Guy. (2013). *Prekariatet – Den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos

⁴² Standing s. 9

⁴³ Ibid s. 16

Standing menar att prekariatet inte är en del av arbetarklassen eller av proletariatet. Eftersom det antyder ett samhälle där de anställda har stabila långtidsanställningar med fasta arbetstider, etablerade befordringsvägar samt är fackligt organiserade och underställda kollektivavtal. Prekariatet är enligt Standing inte heller en del av medelklassen då de saknar en fast och regelbunden inkomst eller den status och de förmåner man antas ha om man tillhör medelklassen. Istället menar Standing att prekariatet är en klass för sig eller som han skriver *en klass i vardande*. Standing menar att när globaliseringen ökade och flexibiliteten på arbetsmarknaden växte så fragmentiserades de nationella klasstrukturerna som vi är vana vid. Marx definition av arbetarklassen, arbetarna och proletariatet är termer som i över hundra år varit en del av vår kultur. Människor har kunnat beskriva sig själva i klasstermer eller identifierats beroende på kläder, tal eller hur de för sig. Standing skriver att vi behöver en ny vokabulär för att beskriva tjugohundratalets klasssystem och har identifierat sju olika grupper. Överst finns en ”elit” som består av ett fåtal med oerhört stora tillgångar, under dessa finns tjänstemannaklassen som Standing väljer att kalla för ”salaritiet”, personer som fortfarande har fasta heltidstjänster, bra pensioner, betalda semestrar och tjänsteförmåner med förhoppningar att avancera till ”eliten”. Salaritiet finns inom stora bolag, statliga organ och offentliga förvaltningar. Under dessa finns ”proficianer”, en term som kommer ur det engelska begreppet *professional* (expert, specialist). Dessa är självständiga egenföretagare, projektledare eller välbetalda konsulter, de eftersträvar inte långsiktiga anställningar. Under proficianerna, finns i fråga om inkomst ”kärnan” som är den krympande delen av vad som tidigare var den starka arbetarklassen, denna kärna sysslar mestadels med kroppsarbete och har en fast anställning. Dock har kärnan till skillnad mot arbetarklassen förlorat känslan av social solidaritet och gemenskap. Det är under kärnan som prekariatet återfinns, den ständigt växande klassen i samhället. Allra lägst på klass skalan återfinns de arbetslösa och de socialt missanpassade.⁴⁴

För denna studies vidkommande är det prekariatet som är av intresse, det är också den klass som Standing fokuserar på. För att tillhöra prekariatet bör man enligt Standing sakna följande sju former av arbetsrelaterad trygghet.⁴⁵

⁴⁴ Ibid s. 18f

⁴⁵ Ibid s. 22

1. Arbetsmarknadstrygghet – Bra inkomstmöjligheter/sysselsättningsmöjligheter.
2. Anställningstrygghet – Skydd mot godtyckliga avsked, regler för anställning och uppsägning.
3. Yrkestrygghet – Förmåga och möjlighet att upprätthålla en nisch i anställningen och möjlighet till status- och inkomstmässig karriärsutveckling.
4. Arbetsplatstrygghet – Skydd mot arbetsrelaterade olyckor/sjukdomar, genom regelverk för säkerhet och arbetstid.
5. Kompetensutveckling trygghet – Möjlighet att utveckla nya kompetenser genom praktik, samt möjlighet att utnyttja befintlig kompetens.
6. Inkomsttrygghet – Garantier om en tillräcklig stabil inkomst, skyddad genom en fastställd lön, löneindex och heltäckande socialförsäkring.
7. Representationstrygghet – Tillgång till en kollektiv röst på arbetsmarknaden, genom oberoende fackföreningar med strejkrättigheter.⁴⁶

Standing skriver att de inom prekariatet inte behöver värdesätta alla sju formerna av trygghet, de är dock ändå missgynnade i alla avseenden. Utöver dessa sju arbetsrelaterade trygghets aspekter konstaterar Standing att prekariatet saknar en yrkesrelaterad identitet. De befinner sig i yrken utan karriärmöjligheter och saknar tillhörigheten till en arbetsgrupp, till skillnad mot den tidigare arbetarklassen sakar de en solidarisk arbetsgemenskap. Detta skapar en känsla av utanförskap. De saknar ett samband där vad de gör eller säger idag kommer att påverka dem i framtiden, det existerar ingen framtid i vad de gör idag, de vet att det kommer ta slut. Om de blev överflödiga på den arbetsplats de befinner sig kommer det inte som en överraskning, andra jobb väntar.⁴⁷

Faran med prekariatet som Standing antyder till i titeln på boken menar han bottnar i att det nu finns miljontals människor spridda över hela världen som saknar en fast förankring och tillhörighet. De är ännu inte organiserade men visar en benägenhet åt att använda sin rösträtt åt populistiska partier vilket ger dessa allt större inflytande. Det är den fortlöpande fragmenteringen av arbetslivet som förhindrar prekariatet att tillsammans förbättra sina villkor på arbetarklassens traditionella vis, genom klassmedveten solidaritet och politik. Standing menar att den nyliberala modellen har skapat ett politiskt monster som ännu inte vaknat.⁴⁸ Standing beskriver två olika möjliga tillvägagångs sätt som han benämner, infernopolitik och paradispoli-

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ Ibid s. 24f

⁴⁸ Ibid s. 9

tik. Infernopolitiken går kortfattat ut på att så länge majoriteten av befolkningen hålls nöjd är det ingen direkt fara, men när prekariatet växer sig starkare och organiseras sig kommer deras känsla av utanförskap och orättvisa inte kunna hejdas.⁴⁹ Den politik som Standing förordar, paradispolitiken, syftar till att ge prekariatet de rättigheter de saknar. Standing menar att paradispolitiken skall tillhanda hålla en grundlön till alla medborgare, en slags medborgarlön. Det politiska systemet måste ändras för att innefatta prekariatet annars riskerar samhället att gå på grund.⁵⁰

4 Metod redovisning

4.1 Fenomenografi

Fenomenografin som forskningsmetod är mer än 25 år gammal, metoden har främst används inom forskning som rör pedagogik och didaktik. Fenomenografin förutsätter att det finns fenomen som har olika innebörd för olika människor. Fenomenografin är avbildande och beskrivande, det betyder att metoden inte syftar till att beskriva hur något egentligen är utan främst intresserar sig för att förstå och beskriva hur något kan ses från ett mänskligt perspektiv. Fenomenografin undersöker hur människor uppfattar olika fenomen i den levda världen. Kroksmark skriver i *Fenomenografisk didaktik – En didaktisk möjlighet* att begreppsuppfattning är fenomenografins mest centrala begrepp eftersom det pekar ut den vetenskapliga nivån, vilket kan ses i följande citat av Marton och Svensson som tillsammans med INOM gruppen vid pedagogiska institutionen vid Göteborgs universitet skapade fenomenografin⁵¹

Uppfattningar står ofta för det som är underförstått, det som inte behöver sägas eller som inte kan sägas, eftersom det aldrig varit föremål för reflektion. De utgör den referensram inom vilken vi samlat våra kunskaper eller den grund, på vilken vi bygger våra resonemang.⁵²

Ference Marton och Shirley Booth utvecklar begreppsuppfattning i boken *Om lärande*.⁵³ De skriver att ett sätt att erfara någonting är att erfara någonting *som* någonting, att erfara ett fenomen i en rådande struktur, att urskilja någonting och relatera det till ett sammanhang. De använder som exempel människor som läser en text, lyssnar på en föreläsning eller funderar på ett specifikt fenomen. Dessa människor stöter på saker som för dem framträder på ett be-

⁴⁹ Ibid s.197ff

⁵⁰ Ibid s. 231ff

⁵¹ Kroksmark, Tomas. (2007) "Fenomenografisk didaktik – En didaktisk möjlighet". *Didaktisk Tidskrift* Vol. 17, No 2-3, 2007. s. 6

⁵² Marton, F. & Svensson, L. (1978). Att studera omvärldsuppfattning. Två bidrag till metodologin. Rapporter från Pedagogiska institutionen Göteborgs universitet. Nr 158, 1978. s. 20

⁵³ Marton Ference & Booth, Shirley (2000). *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur

gränsat antal kvalitativt skilda sätt, dessa skilda sätt att erfara betydelsen av texten, föreläsningen eller fenomenets beskaffenhet är logiskt relaterade till varandra och tillsammans formar de en helhet. Inom fenomenografin kallas denna helhet för utfallsrummet. I utfallsrummet samlas fragmenten av olika individers sätt att erfara det observerade fenomenet.⁵⁴ Fenomenografin fokuserar på olika sätt att erfara fenomen, känna till fenomenet, se fenomenet och inneha de färdigheter som är relaterade till fenomenet. Syftet är inte att finna det unika i fenomenets erfارande utan att finna de variationer i erfارande som finns och hur variationen är uppbyggd i termer av de aspekter som definierar fenomenet. Uppsättning av kvalitativt olika sätt att erfara ett fenomen är begränsad men inte sluten. Ny forskning kan erfara nya sätt att se på fenomenet i fråga. Det är den kvalitativa variation av erfارande som får en plats i utfallsrummet.

Fenomenografin är inte att förväxla med fenomenologi, även om båda metoderna är intresserade av att finna erfarenheterna i sina forskningsobjekt, finns det en stor skillnad i hur detta går till. Fenomenologin är i grunden en filosofisk metod där filosofens egen erfarenhet används för att utforska fenomenet. Fenomenografer däremot har en empirisk inriktning, de studerar andras erfarenheter.⁵⁵ Fenomenologen utforskar sina egna erfarenheter genom att reflektera över dem, fenomenografen utforskar andra människors erfarande genom att reflektera över dessa.⁵⁶ Så likheten ligger i att fenomenografin och fenomenologin tillhör ett kunskapsfält som definieras med kriteriet att ha erfarenhet om forskningsobjektet, skillnaden ligger i hur de löser problemet.⁵⁷

4.1.1 Första och andra ordningens perspektiv

Inom vetenskapen och även i det dagliga livet görs påståenden om fenomen, situationer och omvärlden. Dessa uttalanden görs utifrån vad inom fenomenografin kallas för ett första ordningens perspektiv. Sättet som situationen, fenomenet eller världen erfars tas för given av de som erfar, de varken ser eller är medvetna om dem. Inom fenomenografin intas ett andra ordningens perspektiv, där undersöks de bakomliggande sätten att erfara situationerna, fenomenen och världen, som är föremål för forskningen.⁵⁸

Krokmark skriver att enligt fenomenografin beskriver första ordningens perspektiv världen som den är, något vi kan observera för att uttala oss om varför något sker eller förklara hur

⁵⁴ Ibid, s. 147f

⁵⁵ Ibid, s. 152f

⁵⁶ Ibid, s. 158

⁵⁷ Ibid, s. 152f

⁵⁸ Ibid, s. 154

något är, vad vi till vardags kallar för fakta. Ofta används första ordningens perspektiv inom forskningsområden som har objektiva anspråk, naturvetenskap, medicin och matematik. Den subjektiva världen som fenomenografin är intresserad av kallas för den andra ordningens perspektiv. Detta perspektiv definierar vetenskaper med humanistiska anspråk där uppfattningarna blir, i detta perspektiv, underordnad levd erfarenhet, livsvärlden och i-världen-varon. Det är uppfattningarna av världen som utgör beskrivningarna. Det stipulerar en acceptans att människor uppfattar fenomen på olika sätt, samt att människor handlar, förstår, tolkar och orienterar sig i världen på kvalitativt olika sätt. Det blir då inte en fråga om att något är sant eller falskt, utan om det som människan uppfattar är sant eller falskt.⁵⁹

Kroksmark exemplifierar skillnaden i beskrivningen och perspektiven av ett fenomen med hjälp av Fia-spelet. Enligt första ordningens perspektiv kan fascinationen av spelet beskrivas som tur och otur. Ur den andra ordningens perspektiv är det möjligt att beskriva Fia-spelets fascination som en ren skicklighet i att slå tärning. I ett barns föreställningsvärld är det inte omöjligt att tro att vuxna är skickligare spelare än vad barn är. Den vuxne kan av barnet antas ha en högre färdighet i att slå sexor. I andra ordningens perspektiv är detta sant men ur den första ordningens perspektiv är det falskt.⁶⁰

Marton och Booth skriver i boken *Om lärande* att fenomenografer är intresserade av att finna och beskriva de variationer som finns i hur människor erfar ett fenomen. Fenomenografen försöker få kunskap om så många variationer som möjligt av hur människor erfar ett specifikt fenomen och tolkar det i skilda kategorier som beskriver variationens väsen utifrån ett andra ordningens perspektiv.⁶¹

4.2 Metod redovisning

Vid användandet av fenomenografisk forskningsmetod skriver Marton och Booth att insamlingen av data och analysen av data är oskiljaktiga. Analysen av data pågår samtidigt som insamlingen sker. Marton och Booth menar att det är viktigt att forskaren från början avgränsar det fenomen som är centralt för undersökningen. Forskaren har ett ansvar för att innan dattainsamlingen startar ha betraktat fenomenet, att se och urskilja de framträdande dragen och strukturer som kan upplevas i olika situationer. Enligt Marton och Booth kan detta göras på olika sätt. Forskaren kan undersöka hur fenomenet behandlas i andra forskningstraditioner, vad som presenteras om fenomenet i böcker, avhandlingar och tidigare forskning. Att forskar-

⁵⁹ Kroksmark, s. 7f

⁶⁰ Ibid, s. 8

⁶¹ Marton & Booth, s. 159

ren har en förförståelse av fenomenet som skall undersökas, menar Marton och Booth, är nödvändigt om forskaren skall möta de människor som är av intresse för undersökningen. För att ta del av det samtal som har till syfte att nå dessa människors oreflekterade erfarenheter av fenomenet. Forskaren behöver vara medveten om de olika utgångspunkter som finns i vilka situationer fenomenet uppstår, samt hur de skulle hantera det.⁶²

4.3 Intervju

Kvalitativa intervjuer är enligt Martyn Denscombe, professor i social forskning och författare till boken *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, bra lämpad att använda när forskaren vill undersöka en individs åsikt, uppfattning eller känslor om något. För att undersöka individers åsikter, uppfattningar eller känslor på djupet menar Denscombe att kvalitativa intervjuer är bättre lämpade än undersökningar av en kvantitativ art som enkätundersökningar.⁶³ Denscombe hävdar att semistrukturerade intervjuer är passande om forskaren vill låta intervjuobjektet själv utveckla och redogöra för sina tankar så utförligt som möjligt. Vid semistrukturerade intervjuer skall forskaren, enligt Denscombe, vara förberedd med ett antal frågor eller ämnen som skall tas upp men vara flexibel i vilken ordning frågorna skall behandlas. Semistrukturerade intervjuer ger på detta sätt forskaren mer utrymme att ställa följdfrågor som kan dyka upp eller utforska uppkomna frågor djupare.⁶⁴ Marco Nilsson, filosofie doktor och verksam vid samhällsvetenskapliga sektionen på högskolan för lärande och kommunikation i Jönköping, utvecklar nyttan med semistrukturerade intervjuer. I boken *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys* skriver Nilsson att semistrukturerade intervjuer ger mer utömmade svar än som till exempel observationer. Vid observationer ges möjlighet att undersöka hur objekt interagerar med varandra, men intervjuer är bättre eftersom forskaren ges en möjlighet att ta del av objektens tankar och resonemang. Nilsson menar att intervjuer ger forskaren en större inblick i intervjupersonens livsvärld.⁶⁵

Användningen av intervjuer som metod för datainsamling vid fenomenografisk forskning anser Marton och Booth vara lämplig. Under insamlingen av data skriver Marton och Booth att forskaren vill belysa individernas sätt att erfara fenomenet i fråga. Vidare skriver de att forskaren som använder sig av en fenomenografisk metod vill under intervjun få individen att själv reflektera över sitt erfärande av ett fenomen. Individen skall nå ett tillstånd av "meta-

⁶² Marton & Booth, s. 167f

⁶³ Denscombe, Martyn. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur s. 231f

⁶⁴ Ibid, s. 232

⁶⁵ Hjerm, Mikael, Lindgren, Simon & Nilsson, Marco (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2., [utök. och uppdaterade] uppl. Malmö: Gleerup s. 149

medvetande” alltså att individen skall vara medveten om sitt medvetande om fenomenet som undersöks av forskaren.⁶⁶ Enligt Marton och Booth äger en fenomenografisk intervju rum på två nivåer. På den första nivån är det ett samtal och en kontakt mellan två människor som har en struktur och ett innehåll. Andra nivån, metanivån, är av större intresse för fenomenografen, då intervjun liknas vid ett terapeutiskt samtal. Detta eftersom forskaren försöker frigöra den intervjuades hitintills otänkta tankar. Det är på den andra nivån som forskaren kan uppleva svårigheter, liknande de vid terapeutiska samtal. Motstånd från intervjuobjektet är den vanliga reaktionen. Forskaren skall enligt Marton och Booth närma sig den andra nivån genom att ställa frågor som gång på gång för intervjuobjektet tillbaka till det som står som fokus för reflektionen. Andra sätt kan vara att erbjuda tolkningar av det som intervjuobjektet sagt tidigare under intervjun. Om forskaren erbjuder tolkningar skall det göras försiktigt så inte objektets egen berättelse bryts ned.⁶⁷ Följande citat från Jan Themans bok *Uppfattningar av politisk makt* illustrerar relationen mellan forskaren och intervjuobjektet vid en intervjusituation.

En medveten subjektiv kontroll av relationen mellan parterna förutsätter en viss självreflektion, så pass god att man kan hinna uppfatta sina egna frågor och repliker som bas för motpartens svar och reaktioner. En annan viktig faktor i relationen är att man måste hålla sig på sin kant, hålla ett visst avstånd till motparten, men ändå sträva mot en maximal närhet.⁶⁸

Forskare har även maktbalansen att ta i beaktande när data insamlas genom intervjuer. Enligt Marton och Booth måste forskaren ta sig förbi det försvar som satts upp av objektet för att nå till den andra nivån i en intervju. Här blir balansfrågan aktuell eftersom forskaren lätt kan förstöra det förhållande som skapats mellan forskare och objekt genom att pressa på för mycket eller att inte pressa tillräckligt mycket. Forskaren kan också komma för nära objektet alternativt för långt ifrån objektet. Maktbalansen verkar i dessa lägen till objektets fördel eftersom den intervjuade alltid har makten att vägra och förneka forskaren tillgång till de tankar och reflektioner objektet har. Forskaren måste enligt Marton och Booth besitta en grad av känslighet inför relationen som uppstår mellan intervjuare och intervjuad, för att undvika att relationen skadas.⁶⁹

4.4 Urval och avgränsning

Vid valet av undersökningsgrupp bör forskaren enligt Marten och Booth skapa förutsättningar för att en variation uppstår i undersökningsgruppen gällande hur fenomenet uppfattas och

⁶⁶ Marton & Booth, s. 168

⁶⁷ Ibid, s. 169f

⁶⁸ Theman, Jan. (1983). *Uppfattningar av politisk makt*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis. s. 104

⁶⁹ Marten & Booth, s. 170f

upplevs. Det är också av vikt att undersökningsgruppen har erfarenheter av det fenomen som är i fokus för forskarens undersökning.⁷⁰

Till denna undersökning har 15 kontakter tagits med personer som har erfarenheter av bemanningsbranschen och arbetar inom tillverkningsindustrin. Dessa personer har kontaktats via telefon och sociala medier för att utröna deras intresse av att medverka. Undersökningsgruppens sammansättning är sådan att den innehåller en relativt stor bredd gällande erfarenhet, ålder, civilstatus och utbildningsnivå. Av de 15 som tillfrågades genomfördes sju intervjuer innan en mättnad av data nåddes. Mättnaden uppfattades nådd då ingen ny information längre gavs vid intervjuerna. Snittlängden på intervjuerna var över 60 minuter och överlag uppfattades intervjupersonerna som mycket samarbetsvilliga. Sju intervjuer får anses vara ett rimligt antal för att nå den bredd av variationer och uppfattningar av fenomenet som en undersökning av denna storlek rent tidsmässigt kan omfatta. Könsfördelningen av de sju intervjuerna blev övervägande manlig, vilket också kan förklaras av den manliga dominansen som råder inom tillverkningsindustrin. Totalt intervjuades fem män och två kvinnor. Att undersökningen även presenterar en kvinnlig syn på trygghet inom bemanningsbranschen är viktig, även om de utgör en mindre procentuell del av arbetsstyrkan inom tillverkningsindustrin så är de många. Kvinnor är det dominerande könet i andra delar av bemanningsbranschen. Alla de intervjuade är, som tidigare nämnts, aktiva inom tillverkningsindustrin, vissa på mindre privata företag och andra på stora välkända firmor. I gruppen finns det flera som har familj, några är gifta och andra är ensamstående. Ålder i gruppen spänner ifrån 24 år till 45 år. Utbildningsnivån är övervägande avslutade gymnasiestudier, men det är vissa som har eftergymnasialutbildning i form av CNC-utbildning eller liknande. Det finns även de som inte har en fullbordad gymnasial utbildning. Tid i branschen varierar mellan ett till nio år. För att bibehålla anonymitet har följande fingerade namn valts för informanterna: Erik, Göran, Kent, Isaac Örjan, Amanda och Linda.

4.5 Datainsamling och databearbetning

Datainsamlingen har som beskrivits ovan skett genom sju intervjuer. Först togs en kontakt med potentiella informanter för att undersöka om det fanns ett intresse av att medverka i undersökningen. De som ställde sig positiva till medverkan informerades om undersökningens syfte och genomförandet av intervjuerna. I samråd med informanterna beslutades även om en tid och plats för genomförandet av intervjun. I den omfattning som var möjlig skapades en

⁷⁰ Ibid, s. 145ff

intervjusituation som var fri från avbrott och störningar. Informanten informerades om att samtalet skulle spelas in för att ge möjlighet att transkribera och analysera materialet. Transkriberingen av den inspelade intervjun gjordes snarast möjligt efter intervjun för att inte förlora aktualiteten av det samtal som skett. Vid mötet med informanten och genomförandet av intervjun, fick informanten läsa och fylla i en medgivandeblankett (se bilaga 1). Medgivandeblanketten används för att försäkra sig om att informanten är införstådd med vad ett deltagande i studien innebär. I samråd med informanten har tid och lämplig plats för genomförande avtalats.

4.5.1 Intervjufrågor

Enligt Marton och Booth kan forskaren utforma intervjun i fenomenografiska studier i två huvuddelar. En del som har ett konkret tema och en del med ett tema som kräver reflektion. Om undersökningsgruppen består av barn bör merparten av frågorna vara konkreta, vuxna kan antas klara av en högre grad av reflektion. Frågorna skall vara formulerade på ett sätt så att de i största möjliga mån lyfter fram undersökningsgruppens erfarenhet av fenomenet.⁷¹

Fenomenet som undersöks i denna studie är trygghetskänsla, mer specifikt är det hur intervjuobjekten upplever att deras anställning vid ett bemanningsföretag påverkar deras trygghetskänslor. Således är frågorna formulerade till att i största möjliga mån få intervjuobjekten att reflektera över hur de upplever sin anställningstrygghet, sysselsättningstrygghet/anställningsbarhet, inkomstrygghet och kombinationstrygghet. Den för syftet använda intervjuguiden finns bifogad som bilaga två. Vid semistrukturerade intervjuer ges en bra möjlighet till följdfrågor för att på bästa sätt nå intervjuobjektens reflektioner av fenomenet. Av den anledningen skall intervjuguiden ses som en generell mall av de frågor som ställdes. En biprodukt av att undersöka intervju personernas upplevda trygghet är att de svar som ges också beskriver hur deras anställning påverkar deras liv, vilket rör en av denna undersöknings frågeställningar.

4.5.2 Beskrivningskategorier

Beskrivningskategorierna skapas då forskaren studerar den totala mängden data och på så sätt definierar den kollektiva uppfattningen av fenomenet. Det är först när helheten studeras som forskaren kan identifiera de enskilda delarna av erfandet av fenomenet. Det är denna enskilda relation till helheten som visar den kvalitativa skillnaden i erfandet av fenomenet. Dessa enskilda skillnader skall av forskaren sammanställas i kvalitativa beskrivningskatego-

⁷¹ Ibid, s. 171

rier som ordnas i förhållande till varandra. En beskrivningskategori skall vara en del av helheten, men med den skillnaden till andra beskrivningskategorier att skillnader finns i erfandet av fenomenet. Beskrivningskategorierna skiljer sig i erfandet men är kvalitativt lika och relaterar till andra beskrivningskategorier eftersom de förutsätter varandra eller genom att de är sprungna ur varandra eller på något annat sätt relaterar till varandra. Därmed kommer den samlade helheten av beskrivningskategorierna beskriva hur kollektivet erfarit fenomenet. På detta sätt fastställs att resultatet som framkommer har generella anspråk, eftersom det uttalar sig om hur människor i generell mening uppfattar ett utvalt fenomen.⁷²

5 Resultat och analys

De intervjuades utsagor är sammanställda utifrån en fenomenografisk analysmetod och omfattas av fyra beskrivningskategorier, de utgör utfallsrummet och är den variation av uppfattningar denna undersökning identifierat gällande hur trygghet upplevs inom bemanningsbranschen. Beskrivningskategorierna fyller även funktionen att tillhandahålla information för att utreda anställningarnas påverkan på de bemanningsanställdas liv. Kategorierna syftar som tidigare beskrivits till att fånga upp de enskilda variationerna av hur fenomenet erfarits. Tillsammans representerar de kollektivets (urvalgruppens) uppfattning av fenomenet. Namnen på kategorierna av valda genom att lyfta det centrala innehållet av erfandet. Om fokus ligger på att det finns en ja-sägare kultur inom branschen har kategorin döpts därefter. Om de intervjuade lägger fokus på att anställningarna är otrygga eller att branschen försvårar en rutinmässig vardag blir det namnet på kategorin. Syftet med detta är att lyfta fram enskilda delar av hur fenomenet erfarits av urvalgruppen samt visa på hur de är enskilda men tillsammans skapar en helhet av hur urvalgruppen erfar fenomenet. Kategorierna är i sig enskilda, men relaterar eller förutsätter varandra och tillsammans skapar de en helhet av fenomenet.

5.1.1 Kategori I. Otrygg anställning

Konsekvensen av att vara anställd vid ett bemanningsföretag antyder att personalen bör vara beredd på ett omväxlande och ombytligt arbete, att växla mellan olika företag och branscher beroende på behov och den kompetens de besitter. I det stora hela råder det enighet bland intervjupersonerna i denna undersökning att anställningarna, oavsett om det är en visstidsanställning eller tillsvidareanställning, inte erbjuder den trygghet de eftersträvar. I analysen framträder det dock vissa tydliga skillnader då vissa intervjupersoner anser sig ha genomskådat hur branschen hanterar anställningar, och är av den anledningen placerade i kategorin

⁷² Krokmark, s. 35

otrygga anställningar. Kent beskriver att anställningarna går på ett rullande schema beroende på kundens behov av personal.

...man kan säga att det är ett rullande schema, det börjar med att du är visstidare, sen är man fastanställd och sen får man sparken, sen blir man visstidare igen, fastanställd och sparken.⁷³

Kent menar att det finns olika typer av bemanningsanställda, de som han kallar för den ”rik-tiga typen” som skickas runt på korta uppdrag till kund och den typen som han tillhör, heltidsutlånade. Den heltidsutlånade spenderar enligt Kent hela sin tid på ett företag. Detta resulterar i att när behovet av personal minskar har bemanningsföretaget oftast inget nytt uppdrag vilket leder till att de bemanningsanställda blir uppsagda. När sedan behovet åter finns blir de återanställda men med en visstidsanställning, som efter sex månader övergår i en tillsvidareanställning. Gemensamt för kategori 1 är att de beskriver en konsekvens av slutet på ett uppdrag vid ett kundföretag blir uppsägning från bemanningsföretaget de för stunden är anställda av. Amanda beskriver att det vanliga förloppet är att kunden meddelar bemanningsföretaget om det minskade behovet, detta sker vanligtvis i så god tid att bemanningsföretaget samtidigt ger besked om uppsägning så att uppsägningstiden och uppdragets slut sammanfaller.

...ja men om du har en tillsvidareanställning så får du ju sparken om det uppdraget du är på tar slut, de vill ju inte betala garantilön till dig om de kan slippa.⁷⁴

Just sambandet mellan slutet på ett uppdrag hos kund, och uppsägning från bemanningsföretaget, menar Amanda är typiskt för hur det är och skälet till att de inte känner sig trygga. På frågan om inte en tillsvidareanställning känns tryggare än en visstidsanställning svarade Isaac att han inte upplever någon skillnad.

... jag har inte upplevt någon skillnad på att vara fastanställd eller att inte vara det, det spelar ingen roll, det gör ingen skillnad. För mig så kvittar det, ja du kanske får en månads uppsägningstid men det hjälper ju inte livet ut.⁷⁵

Isaac menar att en tillsvidareanställning på ett kundföretag är tryggare, eftersom vid en eventuell uppsägning finns chansen att de får komma tillbaka igen när behovet finns. Isaac berättar att den tryggheten förloras när de har en anställning vid ett bemanningsföretag, eftersom när en anställning tar slut så förlorar du inte bara din anställning hos dem, utan även den ”plats” du hade hos företaget du var uthyrd till.

Otryggheten kategori 1 upplever gällande deras anställning ligger i sambandet mellan ett uppdrags slut och uppsägning från bemanningsföretaget. Isaac förklarar sin syn på varför.

⁷³ Intervju, Kent

⁷⁴ Intervju, Amanda

⁷⁵ Intervju, Isaac

De kan inte ge den trygghet du vill ha eftersom de inte äger jobben själva, de är beroende av kundföretagen, det är allt de kan erbjuda dig. De kan inte ge dig trygghet. Du blir ostadig som dagen för att de inte äger något arbete själva, de bara hyr dig när de har någon att hyra ut dig till, de har inget arbete, de äger inget själva.⁷⁶

I analysen framkommer att det inte är otrygga avtal som skapar otryggheten. Otryggheten kommer ur det system som uppstått. En praxis har skapats där bemanningsföretagen behandlar sina anställda på ett liknande vis som kundföretagen behandlar bemanningsföretagen. Kundföretagen anlitar bemanningsföretag för att få en flexibilitet i sin arbetsstyrka och minska på personalkostnader genom att undvika överbemanning. Bemanningsföretagen har även de en ekonomisk verklighet att förhålla sig till vilket leder till otrygga anställningar för sin personal.

5.1.2 Kategori 2. Otrygg inkomst

Gemensamt för de intervjuade som ligger till grund för beskrivningskategorin är den ekonomiska otrygghet som blir en följd av oregelbundet arbete och oviss inkomst. Garantilönen som är tänkt att öka tryggheten för de anställda inom bemanningsbranschen har inte den trygghetseffekt som är tänkt. I de få fall som de fått garantilönen utbetald har den måhända fyllt sitt syfte i ekonomisk mening men har då på andra sätt skapat problem. Det är inte utan krav en bemanningsanställd kan kvittera ut en garantilön. Garantilönen betalas ut i den händelse att den uthyrde är anställd men utan uppdrag, summan varierar lite men som regel för en industriarbetare är ersättningen cirka 110: - i timmen. Vad gäller den lön en bemanningsanställd får under ett uppdrag så är den förhållandevis bra. De uthyrda får en snittlön baserad på vad de ordinarie anställda på avdelningen tjänar. För att ha rätt att uppbära garantilön måste den bemanningsanställda vara tillgänglig för arbete och nåbar mellan 07:00 till 17:00. De förväntas även ha möjlighet att ta sig till arbetsplatsen de blir tilldelade. Vanligvis är reslängden som kan begäras sex mil ifrån bemanningskontoret, ingen hänsyn tas till den bemanningsanställdes avstånd till kontoret, vilket avsevärt kan öka reslängden. Beroende på bemanningsföretag, har de anställda rätt att tacka nej till ett uppdrag. Om de bemanningsanställda upprepade gånger nekar uppdrag riskerar de vid vissa bemanningsföretag att förlora garantilönen.

Linda har ett barn och är ensamstående, hon har vid de tillfällen hon fått garantilön upplevt svårigheter att tacka ja till de uppdrag hon blivit erbjuden, eftersom hon på kort varsel behövt ordna omsorg till sitt barn. Detta har lett till att hon förlorat garantilönen.

Just då var det ju omöjligt för mig att ordna barnvakt, de ville att jag skulle jobba nattskift tre nätter den veckan. Även om jag lämnade barnet till min mamma så skulle jag inte hinna hämta

⁷⁶ Ibid

honom innan mamma började jobba. Sen även om jag skulle få en plats på dagis finns det inga nattdagis där jag bor. Jag berättade detta för dem, men då sa de att det inte var deras problem. Efter att jag tackat nej tre gånger så blev jag av med garantilönen. Fick gå till a-kassan istället, fast det är ju bättre än garantilönen, haha.⁷⁷

Något som poängteras i kategori 2 är problemet med en osäker inkomst. Eftersom de inte vet om de har ett arbete att gå till om en vecka, eller en månad blir det svårt att planera för större inköp. Det finns också hela tiden en oro över att inte ha råd att betala nästa månads räkningar, eller om det finns möjlighet att planera för en framtida resa. Örjan upplever att det är svårt att planera för sina utgifter och inkomster.

Det är ett problem, helt klart. Man vet ju inte från månad till månad vad inkomsten kommer att vara, så man kan ju inte planera något i förväg, t.ex. åka till Liseberg med barnen den helgen för man vet ju inte vad man får för lön.⁷⁸

Linda berättar hur en oregelbunden inkomst påverkar henne. Hon har sen hon blivit uppsagd från sitt tidigare arbete fått komma tillbaka till sitt gamla jobb, men via ett bemanningsföretag.

När jag var anställd så hade jag planer på att köpa ett hus, eller iallafall en bostadsrätt, för då visste man ju iallafall vad man fick varje månad. Det är ju omöjligt nu. Man får ju spara på allt liksom, för man vet ju inte ens om man får någon lön nästa månad eller hur det ser ut.⁷⁹

Göran berättar att han blev uppsagd från sin tjänst och anställd att göra samma jobb, fast via ett bemanningsföretag.

Jag fick behålla samma lön som innan, men istället för månadslön så fick jag timlön. Men den största skillnaden var att jag inte fick arbeta in någon komptid... det är besvärligt för då måste man ju vara tjänstledig då om man är tvungen att hämta barnen eller nått.⁸⁰

Gemensamt för dem är att de inte upplever några problem med den lön som betalas ut av bemanningsföretaget under den tid de har ett uppdrag. Otryggheten är att lönen blir oregelbunden och osäker eftersom anställningarna är oregelbundna och osäkra. Oregelbundenheten i utbetalningarna av lönen påverkar de anställda genom osäker inkomst och svårigheter att planera för framtiden eller eventuella investeringar uppstår. De upplever att det är svårt att spendera de pengar man tjänat på oväsentliga saker, eftersom de kan behövas för viktiga ändamål i framtiden. Det är också en stor skillnad på hur detta upplevs beroende på om de är föräldrar eller inte. De utan barn upplever inte samma otrygghet som de med familjer att försörja.

⁷⁷ Intervju, Linda

⁷⁸ Intervju, Örjan

⁷⁹ Intervju, Linda

⁸⁰ Intervju, Göran

5.1.3 Kategori 3. De rutinlösa

I beskrivningskategorin *de rutinlösa* lyfts de problem som upplevs vad gäller att planera aktiviteter utanför arbetstid, samt möjligheter att justera arbetstid efter fritid. Detta är relevant då bemanningsanställda är mer utsatta för förändringar av arbetstider och arbetsplatser, vilket ställer krav på dem att anpassa sig, men också på samhällsfunktioner som dagis och skolor att vara flexibla och tillgodose de behov som finns. Kent menar att han inte vågar påbörja något eftersom han inte vet om han kommer kunna slutföra det.

Allt är ju så osäkert, jag har ingen som helst förvarning om när mina arbetstider ändras, om jag ska jobba dag, kväll eller natt. Då blir det väldigt svårt att få rutin på fritiden, att påbörja något, vilket resulterar i att jag inte gjort något de senaste sex åren... innan så kunde jag ju ha lite rutiner, men nu så jobbar, sover och äter jag det är det enda jag gör och det är ju inget bra... Om jag hade haft en anställning så hade jag ju vetat vilket skift jag skulle arbeta framöver, då hade jag kunnat skriva in mig på en komvuxkurs. Nu vågar jag inte det eftersom jag helt plötsligt får byta skift och då är ju den kursen körd.⁸¹

Amanda upplever liknande problem vad gäller långsiktig planering.

Ja men alltid när någon frågar om man vill följa med på den resan till sommaren eller vad det nu är, så vet man ju inte om man kan, det beror ju på jobbet alltid, jag vet ju inte. Man vill ju inte boka en dyr resa ett halvt år i förväg och sen blir man arbetslös eller så får man inte ledigt när man ska åka.⁸²

De rutinlösa upplever att det är svårt att kombinera arbete och fritid. Det är just osäkerheten för framtiden som oroar och försvårar långsiktig planering. En del av detta är ekonomisk på så sätt att de inte vet hur deras ekonomiska situation ser ut i framtiden. En annan del är osäkerheten kring om de har ett jobb eller vilka arbetstider de har. *De rutinlösa* upplever att bemanningsföretagen inte underlättar för sina anställda att vara lediga eller justera arbetstider för personliga skäl. Det visar sig i utbetald semester, vilket försvårar för de anställda att ta längre ledigheter eller ingen möjlighet att jobba in tid för kortare ledigheter. Osäkerheten kring deras arbete och svårigheterna att anpassa arbetet gör att *de rutinlösa* är mindre benägna att engagera sig eller binda upp sig på sin fritid.

5.1.4 Kategori 4. Ja-sägaren

Ja-sägaren beskriver hur de anpassar sig till systemet och verkar i det. Bemanningsbranschen är ett sätt för unga, invandrare och personer med liten eller ingen arbetserfarenhet att få arbete. Det är också ett sätt för företag att pröva olika personer innan en anställning. Att uppdraget *ja-sägaren* är på, eventuellt även är en provanställning som kan leda till ett arbete på företaget, är något *ja-sägaren* är medveten om. Det gäller att sköta sig, arbeta hårt och inte utmärka sig på något sätt som kan uppfattas negativt av kundföretaget. Samtidigt gäller det att

⁸¹ Intervju, Kent

⁸² Intervju, Amanda

sköta sig gentemot bemanningsföretaget, eftersom det är de som ordnar nästa uppdrag. Inom tillverkningsindustrin där personalbehovet för företagen varierar i takt med konjunkturen har bemanningsföretagen en stor del av marknaden. Många kundföretagföretag rekryterar inte själva utan låter bemanningsföretag sköta rekryteringen, vilket minskar möjligheterna för enskilda arbetstagare att själva ordna arbete utan inblandning av bemanningsföretag. *Ja-sägaren* beskriver att de har dubbla arbetsgivare, en av dem är frånvarande och det är bara sporadiska kontakter och en som har potential att ge dem den trygghet de eftersträvar. Detta skapar en situation där *ja-sägaren* undviker att, som de uttrycker det, krångla eller på andra sätt kritisera någon av de båda arbetsgivarna, men framförallt kundföretaget. Erik berättar.

... bemanningsföretaget vågar man ju inte prata med, de kan ju ta bort dig eftersom de inte vill förlora företaget som kund, det är enklare att ta bort dig och stoppa in en ny så förlorar de inga pengar... du får inte bråka, bästa är att bara jobba och hoppas att du slipper hamna i kläm.⁸³

Linda berättar att det är vanligt bland bemanningsanställda att inte klaga.

Det leder ju inte till något bra när ingen vill bråka om saker, man vill ju inte riskera att missa en anställning, alla är "yes man" nu ingen vill bråka.⁸⁴

Vad som också framkommer är att *ja-sägaren* tycker sig, i de allra flesta fall, bli väl behandlade av den ordinarie personalen på kundföretaget, men de anser att det ställs högre krav på dem och att de förväntas jobba hårdare än den ordinarie personalen. Erik beskriver.

Den ordinarie personalen vet ju att de är säkra, vi är inte säkra utan måste jobba extra hårt. Händer det något så är det ju vi som får sparken, då kanske de får jobba lite haha.⁸⁵

Ja-sägaren upplever att det förväntas av dem att ställa upp på övertid, det är inget som sägs rakt ut, men de upplever pressen och berättar om personer som fått sluta eftersom de inte ställt upp. I många fall görs övertiden frivilligt eftersom det finns behov av pengar men de säger att pressen hela tiden finns där. Vissa företag lägger även stor vikt på den totala arbetade tiden då de anställer personal från bemanningsföretagen, då gäller det att inte ha hög sjukfrånvaro och jobbat mycket övertid. Erik berättar.

Ibland så ställer man ju upp även om man även om man inte vill eller kan, relationen kan bli dålig och så får man inte fortsätta, så det är bäst att ställa upp. Jag har betalat folk att ta hand om mina barn så jag kunde åka och jobba, det kostade nästan lika mycket som jag tjänade. Hade jag varit anställd så hade jag inte jobbat lika mycket övertid som jag gör nu.⁸⁶

Något som också framkommer är att *ja-sägaren* vänjer och anpassar sig till hur deras arbetssituation ser ut. De upplever en sysselsättningstrygghet via bemanningsbranschen, de menar att

⁸³ Intervju, Erik

⁸⁴ Intervju, Linda

⁸⁵ Intervju, Erik

⁸⁶ Ibid

det oftast bara är en tidsfråga innan bemanningsföretaget hittar ett nytt uppdrag åt dem. Hur *ja-sägaren* upplever anställningsbarheten varierar mer, de i gruppen som har en specifik kompetens känner en större anställningsbarhet, medan de som saknar specifik kompetens upplever en lägre anställningsbarhet. Linda beskriver hur hon upplever sin situation.

Mitt jobb är ju så enkelt att vem som helst kan göra det, jag är ju inte värd något vilket gör att man känner sig väldigt utbytbar. Jag skulle vilja lära mig något som inte så många kan, då kanske man kan få ett riktigt jobb.⁸⁷

Det framkommer också att *ja-sägaren* spenderar merparten av tiden på samma företag. Det betyder att de kan företaget, rutinerna och lär känna personalen samt skapar sociala förbindelser. Kent beskriver hur han upplever det.

Jag känner mig som en del av företaget, med skillnaden att jag blir behandlad som skit och inget är regelbundet för mig, jag är en del av företaget, men får inte ta del av de fördelarna som en riktig anställning medför.⁸⁸

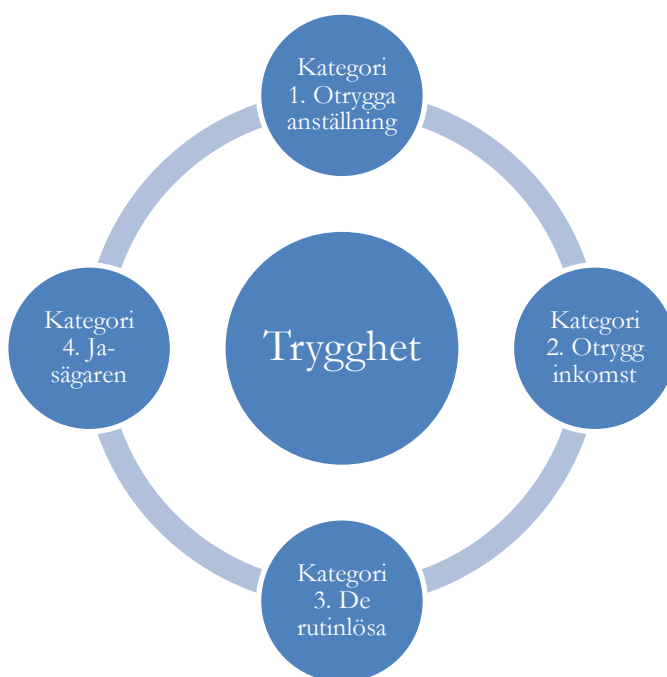
Att vara länge på samma företag skapar en känsla av tillhörighet för *ja-sägaren*, men samtidigt skapas en känsla av utanförskap då de identifierar sig med den ordinarie personalen men aldrig blir jämställd med den.

⁸⁷ Intervju, Linda

⁸⁸ Intervju, Kent

5.2 Fenomenografisk analysmodell över bemanningsanställdas upplevelse av trygghet

Beskrivningskategorierna symboliserar de variationer av fenomenet som framgått efter att den totala mängden data analyserats. Modellen illustrerar hur beskrivningskategorierna är enskilda variationer av hur bemanningsanställda upplever trygghet, men även hur de enskilda variationerna relaterar till varandra och till fenomenet trygghet.



5.2.1 Sammanfattning

Intervjupersonernas upplevelser av trygghet delades i utfallsrummet upp i fyra olika beskrivningskategorier. Kategorierna lyfter de variationer av trygghet som framkom vid analysen av intervjuerna, det är tydligt hur de är beroende av varandra. De otrygga anställningarna är en konsekvens av att arbeta via bemanningsföretagen är grunden för hur de upplever trygghet. Att anställningen inte kan ge dem den trygghet de eftersträvar skapar förutsättningar de andra kategorierna, otrygg inkomst, de rutinlösa och ja-sägaren. En otrygg anställning ger en otrygg ekonomi, en svårplanerad vardag och tvingar bemanningsanställda att anpassa sig till situationen genom att vara tillgängliga, på så sätt styrs deras liv av rådande arbetsituation.

6 Diskussion

6.1 Metoddiskussion

Det fenomenografiska tillvägagångsättet har tjänat undersökningens syfte väl. Hade syftet varit ett annat finns det anledning att fundera på alternativa metoder. Vid undersökningar som fokuserar på människors upplevelser och beskrivningar av utvalda händelser/fenomen är en fenomenografisk metod bättre lämpad än kvantitativa metoder. Kvantitativa metoder är inte anpassade att nå djupet av människors upplevelser. Hade syftet varit att nå en generell bild av andelen eller antalet av bemanningsanställdas syn på något, hade en kvantitativ metod i form av enkäter varit bra. Ett eventuellt alternativ på en kvalitativ metod hade varit den fenomenologiska, för denna undersökning gjordes dock valet att fokusera på den variation av fenomenet bemanningsanställda beskriver. Som nämnts tidigare så kan ingen generell bild av hur bemanningsanställda upplever trygghet ges av undersökningen. Vad metoden för denna studie tillhandahåller är den utvalda gruppens upplevelser av fenomenet och deras beskrivningar av hur de upplever trygghet i branschen. För framtida liknande undersökningar skulle med fördel fenomenets omfång begränsas ytterligare. Undersökningen har valt att analysera trygghet ur ett brett perspektiv, att begränsa definitionen av trygghet ytterligare skulle vara ett naturligt nästa steg för liknande undersökningar. Det breda perspektivet på trygghet skapade svårigheter vid skapandet av beskrivningskategorier, vilket resulterade i att ett mindre antal kategorier valdes ut, och att vissa intervjupersoner medverkade i flera. Detta gjordes för att undvika en spretig analys där liknande beskrivningar enbart benämndes på skilda sätt. För undersökningen insamlades enbart data från bemanningsanställda inom en specifik bransch, detta val gjordes som en begränsning till följd av de omfångsbegränsningar som finns på en undersökning av denna typ. Gruppens omfång är även den begränsad som en följd av tidsaspekter. Ytterligare variationer av fenomenet kan finnas beroende på bransch som undersöks eller alternativa sammansättningar av undersökningsgrupp.

6.2 Resultatdiskussion

I denna studie har bemanningsanställdas upplevelse av trygghet undersökts, intervjupersonernas beskrivningar har kategoriserats för att tydliggöra de variationer av fenomenet som identifierats. De intervjuade bemanningsanställda har beskrivit hur de upplever sin anställning och situation utifrån ett antal aspekter på trygghet. Dessutom vill studien undersöka vilken inverkan en anställning vid ett bemanningsföretag har på de bemanningsanställdas liv. I följande avsnitt analyseras och diskuteras beskrivningskategorierna i relation till tidigare forskning, samt livspåverkan. Parallellt förs en diskussion angående undersökningens teoretiska utgång-

punkt, där Guy Standing kriterier för att tillhöra prekariatet analyseras i förhållande till undersökningens resultat samt tidigare forskning.

Hannes Kantelius fastslår i sin studie *Inhyrningens logik: konsekvenser för individ och organisation*, att en stor majoritet av de tillfrågade inte upplever trygghet i sitt arbete eller anställning.⁸⁹ Under den första kategorin, *otrygga anställningar* presenteras ett resultat som liknar Kantelius, men med vissa skillnader. Kantelius forskning riktades mot bemanningsanställda som han beskrev, gräddan av bemanningsbranschen, tjänstemän som besitter en specifik kompetens. I denna undersökning har bemanningsanställda utan någon specifik kompetens intervjuats, vilket kan vara en orsak till skillnader i resultat. I motsats till Kantelius resultat visar denna undersökning att formen av anställning (visstid eller tillsvidareanställning) inte påverkar de bemanningsanställdas trygghet till det bättre. Detta eftersom de intervjuade beskriver att det finns ett samband mellan ett uppdrags slut och uppsägning från bemanningsföretaget helt oavsett anställningsform. De bemanningsanställda som medverkat i studien är sysselsatta i en bransch som är mer påverkad av rådande konjunktur än de tjänstemän som intervjuats i Kantelius studie. Han beskriver att tjänstemännen som medverkade i studien till största delen fick behålla sina arbeten under lågkonjunkturen 2009 – 2010.⁹⁰ Medan de bemanningsanställda som medverkade i denna undersökning beskrev ett tydligt samband mellan deras anställningar och rådande konjunktur. De beskriver att under tider på året då försäljningen som regel är lägre för företaget de är uthyrda till, sammanfaller med kortare tider av arbetslöshet för dem. Intervjupersonerna beskriver vidare att anställningsformen saknar betydelse, ingen anställningsform är tryggare än en annan eftersom bemanningsföretagen saknar, som de uttrycker det, egna arbeten. Bemanningsföretagen är utlämnade till kundföretagen, saknas det jobb där, saknas också jobb för de bemanningsanställda. De intervjuade menar att bemanningsföretagen aldrig kommer kunna erbjuda den trygghet kundföretagen kan på grund av detta. De beskriver att chansen att bli arbetslös finns hos båda, men en anställning hos kundföretaget ger vid en uppsägning chansen att komma tillbaka till samma företag. En tillsvidareanställning vid bemanningsföretaget kan ge dig jobbet tillbaka på bemanningsföretaget, men garanterar inte vilket kundföretag de hamnar på. Denna undersökningens resultat visar, likt Kantelius, att bemanningsföretagen inte kan leverera den grad av anställningstrygghet som eftersträvas av de bemanningsanställda. Bemanningsföretagen AlmeGas studie, *Jobbet i bemanningsbranschen – en studie av de bemanningsanställdas situation*, presenterar ett resultat

⁸⁹ Kantelius, s. 50

⁹⁰ Kantelius, s. 48

som visar att 24 procent av de bemanningsanställda erbjuds ett nytt uppdrag när ett tidigare uppdrag tagit slut. Detta resultat har inte visats i denna undersökning där de bemanningsanställda beskriver att uppdragets slut betyder anställningens slut. Bemanningsföretagen Almega medger dock att det fanns ett bortfall på närmare 50 procent av svarsfrekvensen på frågan vilket kan bidra till skillnaden mellan deras studie och denna undersökning.⁹¹ Bemanningsbranschen klarar inte att uppfylla de första tre punkterna av Standings sju punkter av arbetsrelaterad trygghet. Punkt ett som gäller arbetsmarknadstrygghet, det vill säga möjligheterna att genom en hög sysselsättnings uppnå fullgoda inkomstmöjligheter.⁹² De otrygga anställningarna och det faktum att kunduppdragets avslut sammanfaller med anställningens avslut skapar en situation där sysselsättningstryggheten och därmed inkomstmöjligheten inte uppnår Standings första kriterier. Av samma anledning uppnås inte heller kriteriet två och tre. Som gäller anställningstrygghet och yrkestrygghet. Förvisso finns det skydd för de anställda mot godtyckliga uppsägningar men den höga frekvensen av brister på arbete skapar en situation där anställningstrygghet inte uppnås, något som stöds av Kantelius forskning och resultatet som Almega visar. Vad gäller yrkestryggheten som skall ge den anställde en nisch i anställningen och därigenom ge en möjlighet till lön och karriärsutveckling omöjliggörs detta genom att de två första kriterierna inte upplevs.

I kategori två, otrygg inkomst presenteras de intervjuades upplevelser av inkomsttrygghet. I denna kategori fokuserade urvalsgruppen mycket på garantilönen som de överlag inte nyttjat ofta, men har mycket åsikter kring. Bland annat upplever de möjligheten att få den som låg, eftersom de vid situationerna garantilönen skulle betalas vanligvis är arbetslösa och alltså inte hade rätt till den. Också nivån på garantilönen ansågs för låg, de begränsningar bemanningsanställda sätts under för att ha rätt att uppbära garantilönen upplevs besvärande och i det stora hela onödigt krångligt, och för låg vinning. En av de intervjuade menade att det var enklare och mer värt att få a-kassa än garantilön. I Bellaagh och Isakssons undersökning, *Uthyrd men fast anställd*, framkommer det att de bemanningsanställda upplever en ökad ekonomisk otrygghet och brist på kompetensutveckling.⁹³ Ett liknade resultat får Kantelius i sin studie, där 80 procent av de tillfrågade upplevde en otrygghet gällande sin ekonomi.⁹⁴ I denna undersökning upplevde merparten av de intervjuade att deras anställning vid bemanningsföretag påverkade deras inkomsttrygghet, främst eftersom deras inkomst var oregelbunden på grund

⁹¹ Bemanningsföretagen Almega, s. 19

⁹² Standing s. 22

⁹³ Bellaagh & Isaksson, s. 9

⁹⁴ Kantelius, s. 26

av ofta förekommande uppsägningar och perioder av arbetslöshet. I likhet med Kantelius resultat beskriver de intervjuade i denna studie att formen av anställning inte påverkar inkomstryggheten.⁹⁵ Intervjupersonerna beskriver vidare att det är osäkerhet kring framtida löneutbetalningar som oroar, inte storleken på lönen de får under pågående uppdrag. De är villiga att sänka sin lön betydligt för att få en trygg kontinuerlig inkomst. Den otrygga ekonomiska situationen menar de påverkar deras möjligheter till mer långsiktig planering, som semester eller större inköp. Oron ligger i att inte klara av betalningar av lån eller kostnader av inköp, under eventuella framtida perioder av arbetslöshet. Detta gör att de är mindre benägna att göra investeringar eller planera för framtida ekonomiska utgifter. De bemanningsanställda med barn som medverkade i denna studie känner en större oro än de utan. De med barn är mer sparsamma under perioder av arbete än de utan barn. Inom kategori två faller Standings kriterium om inkomstrygghet, där det ställs krav på att de anställda skall få garantier om en stabil inkomst, genom en fastställd lägsta lön och socialförsäkring.⁹⁶ Förvisso har de bemanningsanställda inget att anmärka på den lön de får då de är på uppdrag. Vidare tillhandahåller bemanningsföretagen en garantilön för den tid då de bemanningsanställda står utan uppdrag, det finns också en fullgod socialförsäkring. Denna undersökning samt den forskning som presenterats i ämnet via Kantelius och Bellaagh/Isaksson visar att de bemanningsanställda inte upplever en inkomstrygghet. Garantilönen betalas sällan ut av anledningar som tidigare beskrivits samt de gånger den betalas ut anses den vara för låg. Vidare lyfts ingen kritik angående socialförsäkringarna utan fokus ligger på den otrygghet gällande inkomst som skapas genom de ostabila löneutbetalningarna som skapas genom de otrygga anställningarna. I undersökningen framkommer det att a-kassan är att föredra framför bemanningsföretagens garantilön.

Kategori tre, *de rutinlösa*, lyfter bemanningsanställdas kombinationstrygghet. Möjligheten att kombinera ett fungerande privatliv med arbete. I Bellaagh och Isakssons studie, fastställer de att bemanningsbranschen är flexibel och ger en bra möjlighet till att kombinera arbete och fritid, något som inte stämmer med resultatet i denna undersökning. En anledning till skillnaden kan vara att i Bellaagh och Isakssons studie ställdes en fråga om individen var ”frivillig” eller ”ofrivillig” i branschen, beroende på hur man upplevde detta fanns en stor skillnad i hur man upplevde möjligheten att kombinera arbete och fritid. För att trivas i branschen krävdes att de frivilligt befann sig i den.⁹⁷ Under intervjuerna till denna undersökning ställdes samma fråga om frivillighet eller ofrivillighet i branschen och svaret var gemensamt för alla intervjuade att

⁹⁵ Ibid

⁹⁶ Standing s. 22

⁹⁷ Bellaagh & Isaksson, s. 9

de var ofrivilligt i branschen. De skulle alla hellre vara anställda av företaget de var uthyrda till än anställda på bemanningsföretaget. Om en individ studerade, eller på liknande sätt kombinerade fritid med arbete, skulle bemanningsbranschen säkert fungera väl. Urvalsgruppen för denna undersökning gäller dock personer som har som syfte med arbetet att göra det på heltid, de har ingen annan form av inkomst eller daglig aktivitet som skall kombineras med arbetet. Att byta arbetstider och arbetsplatser uppfattas som negativt av de intervjuade i denna undersökning då de ser det som ett hinder för sin fritid. Anledningen till att de har en negativ syn på kombinationstrygghet är bred, dels beror det på att anställningarna är osäkra, de vet inte när och var de ska jobba eller hur länge, vilket gör det svårt att genomföra regelbundna fritidsaktiviteter. De osäkra anställningarna ger även en osäker inkomst vilket också påverkar fritiden. Andra problem är svårigheter att ta ledigt eller att jobba in tid för planerade ledigheter, då de ofta förekommande uppsägningarna leder till inga eller få inarbetade semesterdagar. *De rutinlösa* vill engagera sig i fritidsaktiviteter eller fortbildningar men avstår på grund av den osäkerhet kring arbetet som råder. Det är alltså ett val de själva gör och inget som de tvingas till av arbetet. I undersökningen framkommer det inte många specifika fall där arbetet hindrat eller omöjliggjort en fritidsaktivitet, utan det verkar vara en konsekvens av tidigare händelser som påverkar dem att i hög grad känna svårigheter att planera fritiden. I Kantelius undersökning hävdas att en högre grad av kombinationstrygghet kan uppnås om den bemanningsanställda får tillgång till kompetensutveckling och integreras med ordinarie personal. Kantelius skriver att det beror på att den inhyrde på detta sätt får större möjlighet att förutsäga sitt arbete och till viss del kan planera sin arbetstid.⁹⁸ Det fungerar nog bättre i den bransch som Kantelius har undersökt, men att kunna förutsäga sitt arbete och ökade möjligheter till att planera sin arbetstid är något som efterfrågas av undersökningsgruppen i denna studie.

Kategori fyra, *ja-sägaren* beskriver hur de bemanningsanställda känner att de behöver anpassa sig för att behålla sina möjligheter till arbete, samt att bli anställda av kundföretaget. I Arbetsmiljöverkets rapport *In- och uthyrning av arbetskraft* framkommer det bland annat att bemanningsanställda ogärna påvisar för kundföretaget att de känner sig obekväma eller osäkra på arbetsuppgifter de förväntas utföra. Detta är en bidragande orsak till att bemanningsanställda i högre grad än ordinarie personal är utsatta för olyckor på arbetet.⁹⁹ De intervjuade som medverkade i denna undersökning ger en bild liknande den som framkommer i Arbetsmiljöverkets rapport. De intervjuade menar att det mer eller mindre är underförstått att be-

⁹⁸ Kantelius, s. 50

⁹⁹ Arbetsmiljöverket 3f

manningsanställda inte skall krångla på arbetsplatsen, de menar att krångel kan leda till att kundföretaget byter ut dig och att bemanningsföretaget inte längre vill anställa dig. De säger vidare att det bland bemanningsanställda skapas en ”ja – sägare” kultur där ingen opponerar sig eller klagar på situationer eller arbetsmiljöfrågor. Det framkommer vidare i undersökningen att de bemanningsanställda upplever en stor skillnad mellan dem och den ordinarie personalen. De förvänts i högre grad än ordinarie personal ställa upp på övertidsarbete. Detta förstärks genom att de bemanningsanställda ofta står utan jobb och kan ersätta förlorad inkomst genom övertidsarbete, eller att kundföretaget upplyser om att chansen att få en anställning ökar för de som ställer upp. Att inte ställa upp leder enligt *ja-sägarens* erfarenhet till att just de inte får fortsatt förtroende på det aktuella företaget.

Vidare anser de att det ställs högre prestationskrav på bemanningspersonal, de förväntas arbeta hårdare än den ordinarie personalen. De upplever att på grund av förekomsten av bemanningspersonal på företaget så känner sig den ordinarie personalen säker på sin anställning och därför inte presterar efter förmåga. Bemanningpersonalen finns som en buffert som skyddar den ordinarie personalen från uppsägning. Augustsson och Olofsdotter påvisar ett liknande resultat i sin undersökning, *Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider?* Där de fastställer att det ställs högre krav på bemanningspersonal än vad det ställs på ordinarie personal. Den dubbla tillhörigheten, som de intervjuade beskriver i denna undersökning, med en fot i bemanningsföretaget och en fot i kundföretaget lyfter också Augustsson och Olofsdotter fram. De skriver att detta skapar en situation där bemanningspersonalen saknar en tydlig tillhörighet.¹⁰⁰ I denna undersökning framkommer det att intervjupersonerna upplever sig som en del av kundföretaget i de fall intervjupersonerna varit en längre period på samma kundföretag. Denna tillhörighetskänsla förstärker den ojämlikhet som råder mellan dem och ordinarie personal. Augustsson och Olofsdotter skriver att uthyrda behöver besitta en förmåga att hantera de skillnader i arbetsvillkor mellan bemanningsanställda och kundföretagets personal. De skriver att det finns en maktskillnad där konsulter stigmatiseras som mindre kompetenta och av den anledningen inte tillåts delta i beslut som rör arbetet.¹⁰¹ Kantelius skriver att den viktigaste komponenten för att bemanningsanställda skall uppleva trygghet, är att de får tillgång till kompetensutveckling, kompetensutveckling ökar enligt Kantelius upplevelsen av trygghet.¹⁰² De bemanningsanställda som deltagit i studien uppger att de inte får någon kompetensutveckling annat än den som sker indirekt. I Bellaagh och Isakssons studie var

¹⁰⁰ Augustsson & Olofsdotter, s. 5f

¹⁰¹ Ibid, s. 6f

¹⁰² Kantelius, s. 49f

bristen av kompetensutveckling för de bemanningsanställda något som upplevdes som negativt.¹⁰³ Resultatet i denna undersökning kan luta sig mot både Kantelius och Bellaagh, Isaksson gällande behovet av kompetensutveckling som ett sätt att öka den upplevda tryggheten. Den enda aspekten som de intervjuade genomgående upplevde positivt i denna undersökning gällde sysselsättningstryggheten. Tryggheten upplevdes antingen genom den kompetens man tillgodogjort sig via olika uppdrag, eller genom bemanningsföretagens möjlighet att ordna ett nytt uppdrag. De intervjuade som upplevde den största tryggheten gällande sysselsättning gjorde det genom den kompetens de besatt. Under kategori fyra passar Standings fjärde och femte kategori in, Arbetsplatstrygghet och kompetensutvecklings trygghet.¹⁰⁴ Enligt Arbetsmiljöverkets undersökning framgår det att de bemanningsanställda är mer utsatta för olyckor än ordinära personal, detta sammanfaller med denna undersökningens resultat som visar att de bemanningsanställda tvingas till att bli ja-sägare. Ja-sägare undviker att ifrågasätta säkerhet eller visa okunnighet vilket gör dem mer utsatta för olyckor. Vidare visar både den tidigare forskning som presenteras av Kantelius samt denna undersökningens resultat att de bemanningsanställda saknar kompetensutveckling trygghet, dels eftersom den kompetens de har inte utnyttjas och dels genom att de bemanningsanställda inte ges någon direkt kompetens annat än den de får genom att genomföra de uppdrag de blir tilldelade.

6.2.1 Slutsats

Resultatet av undersökningen visar tydligt att de bemanningsanställda saknar den trygghet som den definierats från flexicurity systemet. De regler som ålagts bemanningsföretagen gällande anställningsformer och garantilöner är tandlösa och fungerar inte i praktiken. Den största bidragande faktorn till att urvalsgruppen i denna undersökning upplevde trygghet var via den kompetens de fått genom arbete de utfört. Kompetensen ökade deras chanser att hitta nya arbeten inom yrket och på så sätt deras anställningsbarhet och sysselsättningstrygghet. De i urvalsgruppen som utförde arbeten där ingen specifik kompetens efterfrågades, upplevde endast sysselsättningstrygghet eftersom efterfrågan på den typen av arbete är hög, men också mer beroende av rådande ekonomiska konjunktur detta leder till en högre frekvens av perioder av arbetslöshet, då en stor arbetsstyrka med likvärdig kompetens konkurrerar om ett fåtal arbeten.

Att livet påverkas då arbetssituationen ser ut som beskrivits, är också tydligt i undersökningen. Hur den påverkas är givetvis individuellt, men undersökningen kan visa på områden som

¹⁰³ Bellaagh & Isaksson, s. 9

¹⁰⁴ Standing s. 22

påverkas för personer anställda inom bemanningsbranschen. De områden som undersökningen visar påverkas är ekonomin, eftersom inkomsten tenderar variera, vilket påverkar individernas möjligheter att investera både kortsiktigt och långsiktigt. Ett annat område som resultatet visar på är individens möjligheter att planera, både för nuet och för framtiden. Även om arbetet för stunden ger möjlighet för fortbildning eller andra aktiviteter på fritiden, orsakar osäkerheten individen att undvika långsiktigt engagemang eftersom de inte vet om det kan fullgöras eller bibehållas. Resultatet visar vidare att de bemanningsanställda påverkas av skillnaden som uppstår mellan uthyrda och ordinarie personal, och de skilda prestationskraven som redovisats. Resultatet av differentiering av de båda arbetsgrupperna är oklara, men jag anser att man kan argumentera för att bemanningsanställda känner sig som andra klassens arbetskraft, en slit och släng del av personalstyrkan. Denna upplevelse kan cementeras hos bemanningspersonalen och minska möjligheterna för dem att söka sig från branschen. Att leva under dessa osäkra förhållanden kan verka hämmande för deras fortsatta livsutveckling vad den än må vara, familj, hus och så vidare. En rimlig fråga att ställa sig efter att fått denna insikt i hur det är att arbeta via ett bemanningsföretag är, varför de stannar kvar, varför söker de sig inte från branschen? Denna undersökning har inget svar på den frågan men kan bidra med en möjlig förklaring. En anledning verkar vara att det är bekvämt att låta bemanningsföretagen sköta all kontakt och det praktiska med kundföretaget. En annan anledning är att de hela tiden har ett hopp om att det ska bli som det var innan de blev uppsagda och återanställda via bemanningsföretaget eller att kundföretaget de är på skall erbjuda en anställning. Ytterligare en anledning verkar vara bemanningsföretagens förmåga att snabbt hitta nya uppdrag åt dem, de behöver aldrig på detta sätt själva engagera sig i att ordna ett arbete till sig själva.

Vad gäller anledningen till varför trygghetskänslan är låg visar resultatet av undersökningen, att det största enskilda skälet till den låga trygghetsupplevelsen bottenar i den låga anställningstryggheten. Den dåliga anställningstryggheten genererar en låg inkomstrygghet och kombinationstrygghet. Bristen på kompetensutveckling förstärker den låga anställningstryggheten och därmed anställningsbarheten/sysselsättningstryggheten. Den roll som bemanningsföretagen har att tillhanda hålla flexibilitet för kundföretagens personalstyrka fungerar för kundföretagen. Jag anser att resultatet i undersökningen visar på att även bemanningsföretagen efterfrågar denna flexibilitet och att det är på bekostnad av tryggheten för de anställda som bemanningsföretagen uppnår den.

Vidare visar undersökningen tydligt att de bemanningsanställda hör till den nya klassen prekariatet, de kriterier som presenterats uppfylls av de som medverkat i undersökningen. Det

finns förvisso utrymme att diskutera graden av uppfyllnad men om man ser till de medverkandes upplevelse av trygghet är tillhörigheten klar. Givetvis går det inte att jämföra en svensk bemanningsanställd med en industriarbetare på någon av de gigantiska fabriker som finns i Kina. För en sådan arbetare torde de bemanningsanställda i Sveriges trygghet vara himmelriket. Men denna undersöknings syfte är inte att jämföra upplevd trygghet mellan olika länder, syftet är att försöka lägga ytterligare en bit till pusslet av hur den upplevs här i Sverige. Med det i åtanke anser jag att det är tydligt att de medverkande i denna studie passar in i prekariatet. Anledning är att de enligt studiens resultat saknar de sju trygghets aspekter som Standing ställer. Ett kriterium som inte faller under någon av de kategorier som presenteras i resultatdiskussionen är representationstrygghet. Detta kriterium lyfter de anställdas rätt till att medverka i fackföreningar med strejkrätter. Här får vi återigen se till att det är den svenska arbetsmarknaden som undersöks, vilket ger dem denna trygghet. Dock med vissa förbehåll som jag anser vara värt att lyfta. En bemanningsanställd på uppdrag tillhör inte den fackförening som finns på kundföretaget, istället tillhör de den fackavdelning som finns representerad på den ort där bemanningsföretagets kontor är placerat. Detta leder till att på företaget har den bemanningsanställda inte samma rätt som kundföretagets anställda till facklig hjälp på företaget vilket är en skillnad värd att nämna. Vad gäller det ytterligare kriteriet, att prekariatet saknar en yrkesbaserad identitet anser jag att det går att diskutera. Enligt Standing saknar prekariatet karriärmöjligheter, traditioner, socialt minne samt känslan av att tillhöra en yrkesgrupp med etiska koder, uppförandenormer, ömsesidighet och broderskap. Allt detta stämmer med studiens resultat men jag anser att man kan argumentera för att detta håller på att skapas. Det är sant att det inte finns någon egentlig gemenskap eller organisering, men det finns ändå en gemenskap och en förståelse mellan de bemanningsanställda, alltså en form av broderskap. Vidare anser jag att det också är möjligt att argumentera för att de bemanningsanställda tillhör yrkesidentiteten bemanningsanställda. De tillhör alla gemensamt en grupp arbetare som upplever liknande brister i trygghet och genom den gemenskapen skapas en identitet. Jag anser dock att denna undersöknings resultat och redovisning av de medverkande bemanningsanställda upplevda trygghet placerar dem inom prekariatet. Deras upplevelse av kriterierna kanske inte stämmer med rådande lagstiftning men andra ordningens perspektiv gör deras upplevelser inte mindre sanna.

6.2.2 Vidare forskning

Denna undersökning har tydliggjort var bemanningsbranschen brister gällande att tillhandahålla trygghet för sina anställda. Därmed skulle det vara intressant att framtida forskning närmare undersökte just anställningstrygghet och hur den kan stärkas. Andra områden som denna undersökning har lyft fram är hur särbehandlingen av de bemanningsanställda påverkar dem, vilket behöver utforskas mer. Ytterligare forskning skulle ge en större insikt och på sikt kanske finna lösningar på de bristande trygghetupplevelser i branschen.

7 Referenslista

Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil. (2004) ”Hur fungerar bemanningsbranschen?”. Uppsala: IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, rapport 2004:15.

Arbetsmiljöverket. (2013). *In och uthyrning av arbetskraft*. <http://www.av.se/dokument/Press/Projektrapport-in-och-uthyrning-av-arbetskraft.pdf> (Hämtad 2015-04-14).

Augustsson, Gunnar & Olofsdotter, Gunilla. (2008). Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 14 (4): 11-25.

Bellaagh, Katalin & Isaksson, Kerstin. (1999). Uthyrd men fast anställd. *Arbete och hälsa* 1999 (6): 1-25.

Bemanningsföretagen Almega. (2012). *Jobbet i bemanningsbranschen – en studie av de bemanningsanställdas situation*. https://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=e07da077-6514-4094-9e19-edd6ae7c5118&FileName=Jobbet_i_bemanningsbranschen_A.pdf (Hämtad 2015-04-14).

Denscombe, Martyn. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Hjerm, Mikael, Lindgren, Simon & Nilsson, Marco. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Malmö: Gleerup.

Lindström, Jan. (2015). ”Skenande kostnader för inhyrning i Stockholm”. *SVT Nyheter*. 2015-04-12.

Muschkin, Claes. (2012). ”Vi kallar oss – Kampanjen som kom av sig”. *Du & jobbet arbetsmiljötidningen*. 2011-10-07.

Kantelius, Hannes. (2012). *Inhyrningens logik: konsekvenser för individ och organisation*. Göteborg: Göteborgs universitet.

Krokmark, Tomas. (2007) Fenomenografisk didaktik – En didaktisk möjlighet. *Didaktisk Tidsskrift* 17 (2-3): 1-50.

Marton, Ference. & Booth, Shirley. (2000). *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Marton, Ference. & Svensson, Lennart. (1978). Att studera omvärldsuppfattning. Två bidrag till metodologin. *Pedagogiska institutionen Göteborgs universitet*. (158).

Standing, Guy. (2013). *Prekariatet – Den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos.

Olofsdotter, Gunilla. (2008). *Flexibilitetens främlingar: om anställda i bemanningsföretag*. Mittuniversitetet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:miun:diva-189> (Hämtad: 2015-04-20).

Theman, Jan. (1983). *Uppfattningar av politisk makt*. Göteborg: Göteborg Universitet.

8 Bilageförteckning

8.1 Medgivande blankett

Jag heter Hansi Eskilsson och studerar på lärarprogrammet vid Högskolan för lärande och kommunikation i Jönköping. Jag skriver en uppsats om hur personer anställda vid bemaningsföretag upplever trygghet.

Det material som jag samlar in vid denna intervju kommer att användas som material till min uppsats.

Intervjun kommer att spelas in, för att jag ska kunna referera till det som sägs i uppsatsen. Du som deltagare kommer att vara anonym genom hela undersökningen och har när som helst möjlighet att avbryta intervjun. Deltagandet är också helt frivilligt. De som får tillgång till materialet är jag och min handledare.

När uppsatsen är klar får du gärna ta del av materialet, skriv i så fall din mailadress här nedanför. Dessa uppgifter kommer inte att kopplas samman till uppsatsens innehåll på något sätt. När uppsatsen är godkänd kommer intervjumaterialet att makuleras.

Jag ger mitt godkännande att uppgifterna i denna undersökning får användas i uppsatsen.

Ort och datum

Underskrift

Namnförtydligande

8.2 Intervjuguide

Del I uppvärmningsfrågor

- Hur gammal är du? (ålder)
- Vad är ditt nuvarande civilstatus? (singel, gift, sambo)
 - a. Har du barn?
- Vilken är din längsta avslutade utbildning? (högstadiet, gymnasiet, högskola)
- Vilken typ av arbeten har du utfört via bemanningsföretag?
- Vilka olika typer av anställningar har du haft?
- Vad är den längsta/kortaste tiden du varit på samma uppdrag?

Del 2 reflekterande frågor

- Om du är tillsvidareanställd på bemanningsföretaget och ett långvarigt uppdrag kommer ta slut. Hur känner du då angående trygghetsaspekterna?
 - Anställningstrygghet
 - Sysselsättningstrygghet/anställningsbarhet
 - Ekonomisktrygghet
 - Kombinationstrygghet
- Anser du att din anställning inom bemanningsbranschen har påverkat din anställningsbarhet?
 - Hur upplever du din sysselsättningstrygghet?
 - Hur har du upplevt kompetensutvecklings möjligheterna?
- Hur känner du inför din finansiella situation när du jobbar via ett bemanningsföretag?
 - Investeringar, boende, transport, försörjning, fritid.
- Hur påverkar din anställning balansen mellan ditt arbetsliv och privatliv?
 - Fritid, barn, osäkerhet, skiftande arbetstider.
 - Hur har du upplevt möjligheten att tacka nej till övertid?
- Har du en egen uppfattning om hur trygghetsaspekterna kan stärkas inom bemanningsbranschen?
- Hur anser du att bemanningsbranschen borde se ut för att passa dig bättre?
- Vad är din helhets intryck under din tid som bemanningsanställd?
- Om du fick välja mellan en anställning via bemanningsföretag eller en s.k. ordinarie anställning vilken skulle du välja då?