

Förord

När arbetsmarknadsminister Margareta Winberg för några veckor sedan invigde den privata arbetsförmedlingen "Jobcenter" som drivs av Proffice sa hon följande:

"Det finns de som tycker att det är konstigt att en socialdemokratisk minister inviger en privat platsförmedling. De frågar sig: Är hon missnöjd med den offentliga arbetsförmedlingen? Har hon svängt 180 grader? Har ministern gett efter för marknadens krav på avreglering?

Svaret är: Nej.

Men jag invigningstalar av två skäl:

- varje försök att skapa nya mötesplatser mellan arbetsgivare och arbetssökande är mot bakgrund av den höga arbetslösheten positivt,
- det är nyttigt med konkurrens. Etableringen av en privat arbetsförmedling innebär en utmaning för den offentliga arbetsförmedlingen."

Frågan man kan ställa sig är varför den här argumentation inte får tillämpas på arbetsmarknaden i stort, varför inte varje nytt arbete som befriar medborgare från bidragsberoende är av godo – även om det är "till priset av" en avreglerad, friare arbetsmarknad.

I denna rapport belyser handelshögskolestuderanden Mikael Anjou och personalchefen Ronny Andersson hur och varför bemanningsföretagen växer så det knakar. Även om denna nya bransch skapar många nya jobb ses den med stor misstänksamhet. Förslagen om nya regleringar, i avsikt att strypa branschen, är inte alls ovanliga.

Bemanningsföretagens expansion är ett konkret bevis för det oavvisliga kravet på större flexibilitet och nya relationer mellan uppdragsgivare och uppdragstagare på arbetsmarknaden.

Stockholm i oktober 1996

Dick Erixon

Projektledare

Innehåll

NYA ARBETEN	3
UTHYRNINGSFÖRETAGEN I DAG	4
<i>Tre ben</i>	5
<i>Allt bredare</i>	6
<i>Växer snabbt</i>	6
<i>Förändrad syn på inhyrd arbetskraft</i>	7
VÄRDERINGAR OCH PERSONAL	8
<i>Bemanningsföretagen – flexibla konsulter</i>	8
<i>Personalen – väg in på arbetsmarknaden</i>	9
<i>Kundföretagen – beredda att betala</i>	10
PERSONALUTHYRNING I FRAMTIDEN	11
<i>Motarbetas av fack och byråkrati</i>	12
<i>I stället för arbetslöshet</i>	13
ARBETSMARKNAD I FÖRÄNDRING	14
REFERENSER	16

Nya arbeten

Under förra året fördubblades branschen, och är därmed en av de få som nyanställer i Sverige. De enskilda företagen är bland Sveriges snabbast växande. Branschen som åsyftas är den som populärt kallas uthyrningsbranschen. Det är företag som ägnar sig åt att tillhandahålla arbetskraft åt andra företag. Själva kallar de sig bemanningsföretag. Deras idé är att på tre ben – uthyrning, entreprenad och rekrytering – svara för bemanningen hos sina kunder.

När vi började vår undersökning av den bransch som bemanningsföretagen utgör hette de tre största företagen Teamwork, Proffice och Kontorsjouren. Därutöver fanns, och finns fortfarande, en mängd mindre företag varav de framgångsrika i regel är kraftigt nischade. I dag har Teamwork köpts upp av Manpower – världens största bemanningsföretag och tillika USAs största privata arbetsgivare. Kontorsjouren har köpts av Norsk Personal A/S, ett dotterbolag till Olsten International – tillika ett av världens största personaluthyrningsföretag.

Trots sin expansion är uthyrningsbranschen fortfarande väldigt liten i Sverige. Mindre än 0,1 procent arbetar i uthyrningsföretag i Sverige, medan 1,5 procent arbetar i uthyrningsföretag i USA och över 2,5 procent i Storbritannien. HAO, som organiserar arbetsgivarna, och HTF, som organiserar de fackanslutna anställda, bedömer att branschen fortsätter att växa och vid sekelskiftet kan ha 20 000 anställda – i jämförelse med dagens ca 6 000.

Samtidigt är uthyrningsbranschen inte okontroversiell. Förutsättningarna för hur företagen skall få verka diskuteras. Såväl LO som TCO har framställt krav på regleringar till den nu havererade arbetsrättskommissionen.

Vårt syfte med den här rapporten är att beskriva den bransch bemanningsföretagen utgör. Vi menar att branschen i sig, i varje fall i nuvarande omfattning, är en ny företeelse på den svenska arbetsmarknaden och därmed utgör ett intressant studieobjekt. Hur ser branschen ut? Vad är det som gör att den ökat så kraftigt just under dessa år? Vilka fördelar och nackdelar finns det med att vara anställd i ett bemanningsföretag? Vilken framtid har branschen?

Det är dessa frågor vi vill diskutera, och också sätta bemanningsföretagens expansion i relation till en förändrad arbetsmarknad.

Eftersom branschen är i sin tillväxtfas är den ännu inte stabil, utan förändringar sker i hög takt såväl vad gäller företagens storlek och inbördes placeringar som organisation. Vi har sammanställt denna rapport efter de förutsättningar och ingångsvärden som var tillgängliga under sen höst 1995 och våren 1996, väl medvetna om att förändringar kan ha skett sedan dess. Därför skriver vi också normalt Teamwork i rapporten, eftersom vi inte har haft någon möjlighet att följa företagets interna förändringar i övergången till Manpower.

Det finns relativt lite skrivet om denna nya företeelse. Som bakgrundsmaterial har vi därför i huvudsak använt oss av intervjuer – av de största bemanningsföretagens ledningar, av anställda, av kundföretag och av andra intressenter – men också i tillämpliga delar tidningsartiklar. Av detta skäl är vi också relativt sparsamma med referenser.

Det torde vara uppenbart att den svenska arbetsmarkanden, som i dag till stora delar varken kännetecknas av arbete eller marknad, behöver förändras. Vissa förändringar sker också. Framväxten av stora bemanningsföretag är både en förändring i sig och ett svar på detta behov av förändring.

Uthyrningsföretagen i dag

Branschen domineras i dag av tre stora företag – Manpower, tidigare Teamwork, Proffice och Kontorsjouren. Därnäst finns några av de mer framgångsrika nischföretagen – t ex Ekonompoolen och Teknikerpoolen, vilka tillhandahåller mer kvalificerad personal inom ett mindre område. Dessutom finns ett stort antal mycket små företag, ofta kraftigt nischade.

De tre stora företagen väljer att kalla sin verksamhet för bemanning, vilket innebär att de bemannar sina kunders kringverksamheter. Bemanningsföretagen menar att kunderna bör koncentrera sina resurser på att utveckla sin egen kärnverksamhet, och låta bemanningsföretagen sköta kundernas kringverksamhet, vilken därigenom blir bemanningsföretagens kärnverksamhet. Det är

en idé som egentligen inte är ny. Städning, cateringverksamhet och bevakning har sedan relativt lång tid lagts ut på entreprenad. Det nya är snarare omfattningen och de funktioner som läggs ut – såsom företagets ansikte utåt i form av växel och reception och delar av administrationen, såsom löneavdelningar.

Tre ben

Det finns skäl att skilja mellan bemanningsverksamhetens tre ben – uthyrning, entreprenad och rekrytering. *Uthyrningen* svarar i regel mot ett kortare behov av extra personal t ex för att ersätta sjuklediga eller klara av belastningstoppar. Kunden slipper själva administrera sökandet av vikarier, och har dessutom lättare att byta ut en person som inte passar för uppgifterna. *Entreprenaden* innebär att en hel funktion hos ett kundföretag, t ex dess växel, tas över och drivs från bemanningsföretagets sida. *Rekryteringen* slutligen innebär att leta reda på rätt person som sedan anställs hos kundföretaget. Syftet – att bemanna – är detsamma, men tillvägagångssättet och tidsperspektivet varierar.

I alla tre verksamhetsområdena har bemanningsföretagen varit framgångsrika. Speciellt intressant är kanske rekryteringen. I dag hotar bemanningsföretagen äldre etablerade rekryteringsföretags verksamhet, och Teamwork säger sig vara landets andra största rekryteringsföretag. Dock är bemanningsföretagens rekrytering snarare inriktad på kvantitet inom specialistområden, än rekrytering av högre chefer där personlig kompetens är avgörande – varför jämförelser med andra rekryteringsföretag blir haltande. Detta till trots är utvecklingen imponerande.

Inte bara äldre rekryteringsföretag utsätts för oväntad konkurrens. Också de traditionella arbetsförmedlingarna utsätts för konkurrerande verksamhet som visar sig vara väl så effektiv och sannolikt väsentligt bättre. Det förefaller oss som om arbetsförmedlingarna i dag inte är något alternativ, varken för den som söker arbete eller den som vill ha arbetskraft. Den statliga arbetsförmedlingen har spelat ut sin roll, och bemanningsföretagen har gjort sitt för att minska betydelsen av den.

Allt bredare

Tidigare var verksamheten koncentrerad till i huvudsak växel/reception, sekreterare, ekonomer och en bredare funktion för intern service. Bemanningsföretagens verksamhet blir dock allt bredare med funktioner inriktade bland annat mot industri och teknik. Geografiskt är företagen till största delen koncentrerade till Stockholm, Göteborg och Malmö, även om uppdrag finns utanför storstäderna.

Branschen har alla typer av företag som sina kunder. Alf-Göran Larsson, VD på Proffice, menar att det avgörande inte är om de presumtiva kundföretagen är stora eller små, utan vilken syn på inhyrning företagens ledningar har. Han konstaterar dock att offentlig sektor är kunder i något lägre grad än privat. Lilian Carlsson, vVD på Kontorsjouren, framhåller att moderna företag – företag som i någon mening arbetar med ny teknik – är något överrepresenterade som kunder.

Växer snabbt

Sedan 1992/93 har Teamworks omsättning ökat från 74 miljoner kronor till för 1995/96 prognostiserade 350 miljoner kronor. Deras antal uppdrag har ökat från drygt 3 000 till över 11 500. Mellan början av 1994 och slutet av 1995 ökade antalet anställda fyra gånger. Kontorsjouren, det tredje största företaget, har haft en motsvarande utveckling och mellan 1994 och 1995 i det närmaste fördubblat sin omsättning från ca 55 miljoner till ca 100 miljoner. Proffice ligger omsättningsmässigt mellan Kontorsjouren och Teamwork med en omsättning, enligt 1995 års bokslut, på nära 200 miljoner och 665 anställda i medeltal. Branschen i stort har haft motsvarande utveckling, och överstiger vida den storlek som var före lågkonjunkturen 1992-94.

Bemanningsföretagens historia är i huvudsak att de startade som skrivbyråer. Teamwork grundades 1953 under namnet Stockholms Stenografservice. Branschen var under lång tid relativt liten, men började växa i slutet av 1980-talet. Lågkonjunkturen i början av 1990-talet var för flera av uthyrningsföretagen förödande, men när den började vända expanderade uthyrningsföretagen mycket kraftigt.

Förändrad syn på inhyrd arbetskraft

Uthyrningsföretagen själva anser att den viktigaste förklaringen till branschens expansion är kundföretagens förändrade syn på att hyra arbetskraft. Detta tydliggörs också av att det, som Alf-Göran Larsson framhåller, är viktigare vilken syn på inhyrning kundföretagens ledningar har än hur kundföretaget ser ut och i vilken bransch det verkar.

Att företags syn på att hyra in arbetskraft förändrats kan ha olika orsaker.

Självklart spelar det roll att företagen inte längre befinner sig på laglig mark i och med att förbudet mot uthyrning av arbetskraft upphävdes 1992 samt att arbetsförmedlingarnas monopol slopades 1993. Den tidigare lagstiftningen gjorde i och för sig undantag för vissa situationer, t ex var viss förmedling av idrottsmän tillåten, men HD prövade så sent som 1990 företagens verksamhet och fann att den då inte var laglig.

Lars Murman, VD för Teamwork, poängterar att osäkerheten är viktig och bra för bemanningsföretagen. Osäkerheten i en generell mening – om konjunkturutveckling, om kommande lagar och regleringar – gör att kundföretagen inte själva vågar anställa arbetskraft, utan hellre hyr in för att klara arbetstoppar. Självfallet har den högkonjunktur vi just passerat också sin del i förklaringen, men viktigare är kombinationen med osäkerheten inför framtiden.

Lagar som hindrar andra företag från att anställa – lagen om anställningsskydd är ett exempel – gör också att företag hellre hyr än anställer själva. Därmed skapas möjligheter för kundföretagen att kringgå lagstiftningen och för kortare tid hyra in arbetskraft utan att vara oroliga för att inte kunna bli av med den. Å andra sidan påverkar självklart denna lag också bemanningsföretagen.

Attitydförändringen har också, enligt Alf-Göran Larsson, ett samband med att företag i allt högre utsträckning definierar sin kärnverksamhet och lägger ut kringuppgifterna på entreprenad eller hyr in arbetskraft. Det är en utveckling mot specialisering som har fortgått. Det började med t ex städning, catering och bevakning men har nu också nått till verksamheter närmare företagets inre.

Värderingar och personal

I sina annonser vill bemanningsföretagen gärna framställa sig som företag för framgångsrika, självständiga och oberoende människor. Det är välklädda personer i startblocken med blicken fastlåsta på målet. Stämmer den bilden med innehållet?

Vi vill i det här avsnittet beskriva relationerna mellan bemanningsföretagen, personalen och kundföretagen. Avsnittet grundar sig på de intervjuer vi gjort och det material, i huvudsak tidnings- och tidskriftsartiklar, vi tagit del av.

Bemanningsföretagen – flexibla konsulter

Flexibilitet förefaller vara något av ett honnörsord för vad bemanningsföretagen eftersträvar hos sin personal.

Anpassningsförmågan och den sociala kompetensen, som möjliggör att de snabbt kan skickas ut på uppdrag i helt olika typer av kundföretag, är viktig. Vikten av att se yrkesrollen i yrket, snarare än den fysiska placeringen, betonas också av bemanningsföretagen – att snarare se sig som en duktig yrkesman än anställd på ett visst företag.

I reklamen får man gärna intrycket att bemanningsföretagen vill få det att framstå som att en anställning hos dem medför en stor flexibilitet för den anställde – en möjlighet att variera arbetstiderna efter egna önskemål och en frihet. Och delvis är det så, men begränsningar i friheten finns samtidigt. En person som tackar nej till uppdrag är naturligtvis mindre populär i företaget än personer som alltid tackar ja.

Bemanningsföretagen betonar att personalen är deras resurs, och lägger därför ner stora resurser på kompetensutveckling, i första hand teknisk sådan. Dock sker denna kompetensutveckling på icke betald arbetstid, vilket har renderat kritik från personalen. Teamwork har också ett system för att mäta om personalen är nöjd, och premierar det kontor som har mest nöjd personal efter regelbundna mätningar.

Alla uthyrda i bemanningsföretagens personalstyrka benämnes konsulter. Det rättvisande i begreppet kan diskuteras. Otvivelaktigt

är en del av personalstyrkan konsulter också i den mer traditionella bemärkelsen, medan benämningen är mer tveksam för andra delar. Det syfte bemanningsföretagen anger för att kalla hela sin personal för konsulter är att de inte vill särskilja olika personalkategorier. Samtidigt kan vi konstatera att konsultbenämningen främjar den bild av sig själva, sin verksamhet och sina anställda bemanningsföretagen vill förmedla.

Personalen – väg in på arbetsmarknaden

Personalen i ett bemanningsföretag har sannolikt samma drivkrafter som anställda i andra företag. De söker en rimlig lön, rimliga arbetstider och grundläggande trygghet. Det finns också andra underliggande faktorer som är svårare att konkretisera, vilka har att göra med engagemang, självutveckling och en vilja att vara en del i den större helhet ett företag är. Men verkligheten kan ändå skilja sig mellan ett bemanningsföretag och andra företag.

Bemanningsföretagen framhåller själva fördelar med att vara anställda hos just dem. Dels poängteras flexibiliteten och möjligheten att påverka arbetstider och arbetsförhållanden efter egna önskemål, dels möjligheten att slippa ett belastande arbetsnätverk – att kunna ha en friare inställning till den fysiska arbetsplats och de arbetskamrater som följer av ett visst uppdrag eftersom man inte är fastlåst där i lika hög utsträckning som på ett vanligt arbete.

Bemanningsföretagen kan för många erbjuda en möjlighet att komma in på eller komma tillbaka till arbetsmarknaden genom att de får kontakter, referenser och arbetslivserfarenhet. Det kan vara t ex nyutexaminerade, som då också ges en möjlighet att pröva olika branscher och företag, eller tidigare föräldralediga.

Bemanningsföretagen poängterar att de inte bara slussar in folk på arbetsmarknaden, utan att de också själva skapar arbeten som annars inte skulle ha blivit utförda. Ett bemanningsföretag kan kombinera fyra kvartsjobb till ett helt, men vart och ett skulle de sannolikt inte ha blivit utförda.

Vi ifrågasätter inte att dessa fördelar finns, och att det finns människor som eftersträvar just dessa. Vi har sett ett flertal exempel i tidningar och vi har träffat människor som trivs just med detta. Det är personer som har ett socialt liv utanför arbetet och har arbetet för

att skaffa sig extra inkomster under studietid eller senare. Det är också personer som just är nyutexaminerade och som arbetar en tid på ett bemanningsföretag i väntan på något annat. Eller det är personer som eftersträvar just friheten, flexibiliteten och omväxlingen.

Samtidigt kan vi konstatera att det för vissa människor kan vara ett otryggt och påfrestande arbete. Inkomsten är inte stabil från månad till månad och det kan också finnas en otrygghet i att inte veta riktigt var man arbetar nästa dag, vecka eller månad. Medan ett arbetsnätverk för vissa kan vara en belastning kan det för andra vara en trygghet och en stabiliserande faktor.

Förvisso tvingas ingen att söka arbete i ett bemanningsföretag, och bemanningsföretagen betonar att de heller inte söker alla sorters människor. Dock har företagets kraftiga tillväxt i kombination med arbetsmarknadsläget medfört att de, enligt vår uppfattning, delvis har fel människor anställda. Vi har kunnat skönja en värderingskonflikt mellan vissa anställda och bemanningsföretagen i synen på just trygghet och flexibilitet i anställningsformen och i det sociala nätverket.

Vårt resonemang stöds av bemanningsföretagens personalomsättning. Under de första 6 månaderna är den extremt hög – Proffice nämner siffror på mellan 50 och 100 %. Bland dem som stannat längre än ett år är omsättningshastigheten lägre än 20 %. Teamwork konstaterar att de anställda får ett erbjudande att bli fast anställda i kundföretaget på ungefär vart tredje uppdrag, men många väljer ändå att tacka nej och bli kvar på Teamwork.

Kundföretagen – beredda att betala

Många av bemanningsföretagens kunder är tillväxtföretag i modern teknologi. En betydande del utgörs även av företag som är projektorganiserade med tidsbegränsade uppdrag och påtaglig ovisshet om orderläget. Att hyra in arbetskraft i ett osäkert läge eller vid belastningstoppar innebär självklart många fördelar. Ett tids- och resurskrävande anställningsförfarande minimeras.

Kundföretaget får personer som det enkelt kan byta ut om det är missnöjt med deras insats, och det innebär inga kostnader att bli av

med personalen när den inte längre behövs. Turordningsregler och andra regleringar kan enkelt kringgås.

Gemensamt för många kundföretag är att de börjat koncentrera sin verksamhet på sin så kallade kärnverksamhet, och stödfunktioner hyrs in eller läggs ut på entreprenad. Tidigare var det mer uppenbara kringverksamheter, såsom städfunktioner och catering, som vanligen sköttes av andra företag. Nu har turen kommit till telefonväxlar, receptioner och delar av kundtjänster. I detta ligger för oss en uppenbar lojalitetskonflikt.

Just växel, reception och kundtjänst är i många företag det huvudsakliga ansiktet utåt. Det är viktigt att bemanningen på sådana avdelningar känner en stark lojalitet med det företag den företräder. Å andra sidan förväntas av bemanningsföretaget att personalen skall känna lojalitet med sin arbetsgivare, vilket samtidigt kan vara bra för personalen eftersom många av dem byter arbetsplats relativt ofta. Förvisso delas detta problem med många andra konsultgrupper där uppdragen varar över längre tid och är förlagda hos kundföretagen. Vad som gör lojalitetskonflikten mer speciell hos bemanningsföretagen är närheten mellan deras personal och kundföretagens kunder. Kundföretagets kontakter med sina kunder skapas i själva verket av bemanningsföretagets personal.

Bemanningsföretagen är uppmärksamma på detta. De betonar att det är viktigt att en anställd inte "glöms bort" ute på uppdrag. Vi upplever dock att kundföretagen inte alltid är lika säkra på hur de skall förhålla sig till sin inhyrda personal.

Att inhyrningsföretagen är nöjda med bemanningsföretagens personal och ser stora fördelar i att hyra in arbetskraft är uppenbart – annars skulle de inte betala det högre pris som inhyrd personal betingar. Kundföretag vi varit i kontakt med betonar också att kvalitet är det viktiga, och att priset ofta är underordnat. Detta speglar således en hög motivation hos de anställda i bemanningsföretagen.

Personaluthyrning i framtiden

Samtliga tre uthyrningsföretag vi varit i kontakt med tror på en kraftigt utvecklad och utökad bransch, vilket branschens relativa litenhet i Sverige i förhållande till andra jämförbara länder antyder.

Dels förväntar sig bemanningsföretagen en ökning i antal anställda och omsättning för branschen som helhet. Teamwork räknade innan Manpower köpte företaget med att år 2000 ha en omsättning på 500 miljoner kronor i jämförelse med 1994/95 års dryga 200 miljoner. HTF och HAO bedömer att branschen vid sekelskiftet kan ha minst 20 000 anställda och HAOs förbundsjurist Torbjörn Rindås (SvD 96-03-22) menar att potentialen på sikt är 60 000 anställda – 1 procent av arbetskraften.

Dels förväntar sig bemanningsföretagen också en breddning, vad beträffar såväl geografi som verksamhetsgrenar. I dag finns bemanningsföretagen i huvudsak i de tre största städerna, medan det i omvärlden finns motsvarande företag också i mindre städer. I dag är också uthyrningen i huvudsak koncentrerad till olika former av kontorsarbeten och intern service. Bemanningsföretagen räknar med att bredda och utöka sig till andra branscher. De har delvis verksamhet i industrin, och många exempel finns på nischade uthyrningsföretag med speciella inriktningar – t ex Läkarassistans som hyr ut läkarsekreterare och sjuksköterskor. Lilian Carlsson konstaterar att all verksamhet där det finns människor är potentiella framtida verksamhetsgrenar också för uthyrningsföretag.

Motarbetas av fack och byråkrati

Uthyrningsföretagen är inte okontroversiella. De har tidigare motarbetats av AMS, som anmälde uthyrningsföretagen när verksamheten fortfarande var juridiskt tveksam. Delar av fackförbunden och delar av arbetsförmedlingarna är också negativt inställda till verksamheten, och vissa uthyrningsföretag anger att såväl fackförbund som arbetsförmedlingar av och till kan vara svåra att samarbeta med.

Carina Agardsson, ombudsman på HTF i Stockholm, konstaterar att uthyrningsföretagen är en tendens på den svenska arbetsmarknaden HTF inte kan förhindra, men heller inte är van vid. Hon hävdar att uthyrningsföretagen inte innebär samma trygghet för de anställda, bland annat därför att lönen kan variera från månad till månad eftersom uthyrningstiden inte är lika stor varje månad.

TCO och LO vill ha en reglering innebärande någon form av licens för uthyrningsföretagen. De menar också att alla i

uthyrningsföretag skall vara tillsvidareanställda med garantilön. Heltidsanställning skall vara huvudregel och kundföretagen skall få hyra in arbetskraft endast vid tillfälliga behov.

I stället för arbetslöshet

Alf-Göran Larsson menar att uthyrningsföretagen står för något nytt och därför också får ta stryk. Det finns här, som på andra ställen, traditionalister som inte vill se behovet av nödvändiga förändringar. Larsson menar att facket fruktar att det följer individualister av detta arbetssätt vilka är ointresserade av fackligt medlemskap och inflytande, och att facket, liksom delar av arbetsförmedlingarna, känner sina egna positioner hotas. I en debattartikel (DI 95-06-29) bekräftar Lars Murman och Michael Haglind denna analys: "I alla tider har de som skapar företag i nya branscher kallats lycksökare av dem som har en given position i de etablerade systemen."

Lilian Carlsson menar att det när det är nödvändigt ändå går att samarbeta med facket – även om det är mycket hårda ord och mycken retorik. Agardsson säger också själv att hon tycker att det är bättre med korta uthyrningar än arbetslöshet. Sam Dandemar, ombudsman på HTF HK, konstaterar att "det är bra att uthyrning av personal finns, då företag behöver snabb hjälp" (Chef 94-09-15).

Det bemanningsföretagen skulle kunna hotas av är framtida regleringar av verksamheten. En utredning skall utvärdera liberaliseringen av lagarna för uthyrningsverksamhet och arbetsförmedlingens tidigare monopol. Resultatet av denna är i dag okänt, men om de fackliga organisationerna får inflytande över en eventuell framtida skärpning av lagarna är det uppenbart att bemanningsföretagen får svårigheter.

De krav på omfattande garantilöner och reglering av när inhyrd arbetskraft får användas som de fackliga förbunden ställt slår undan benen för den här typen av verksamhet. Dock ger båda arbetsmarknadsministrarna i interpellationssvar ett intryck av att vara försiktigt positiva i sina analyser av uthyrningsföretag.

Om fackförbunden misslyckas i sin regleringsiver ser framtiden bättre ut. Självklart påverkar konjunkturförändringar också bemanningsföretagen, men de faktorer som förklarar bemanningsföretagens framgångar i övrigt visar sig vara ganska stabila. Osäkerheten om framtida konjunkturer är fortsatt stor. Det

finns i dag ingenting som tyder på att regeringen skulle kunna samla sig till någon omfattande liberalisering av arbetsrätten. Har attitydförändringarna till inhyrd arbetskraft en gång slagit rot stannar de också kvar, och utökas sannolikt också. En utökning av såväl branschen som helhet som dess verksamhetsgrenar förefaller därför rimlig.

Arbetsmarknad i förändring

Den svenska arbetsmarknaden förefaller vara inne i en tid av omprövning. De centraliserade löneförhandlingarna är på väg bort, den svenska modellens grundkomponenter är borta och den svenska höga sysselsättningen är ersatt av massarbetslöshet. Den svenska arbetsmarknaden, som tidigare egentligen inte kännetecknats av marknad, kännetecknas nu heller inte av arbete.

Bemanningsföretagens framväxt är en viktig del i detta. För det första ökar dessa företag sin personalstyrka i en tid när många andra företag minskar sin. För det andra är bemanningsföretagen ett sätt att skapa en marknad också för arbete. Därmed kan bemanningsföretagen fylla en viktig roll i en tid när resten av arbetsmarknaden är i gungning.

Bemanningsföretagen kan för många erbjuda en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden, skaffa sig kontakter, nödvändig arbetslivserfarenhet och branschfarenhet. Det kan gälla nyutexaminerade, människor som kommer från företag som rationaliserats bort, tidigare föräldralediga eller andra som av någon anledning varit borta från arbetsmarknaden under en tid. För vissa kan bemanningsföretagen också erbjuda en anställning med specifika fördelar, i första hand ett omväxlande arbete som kan ge viss frihet och flexibilitet. För andra kan en anställning i ett bemanningsföretag vara påfrestande och upplevas otryggt.

Vår tro är att bemanningsföretagen, till följd av sin snabba tillväxt, ännu inte har hittat riktigt rätt kategori anställda. Vi tror att för många återfinns i den grupp som egentligen tycker att anställningen är påfrestande och för få återfinns i den grupp som upplever de specifika fördelarna med sin anställning. För att komma till rätta med det, menar vi att lösningen är att ge bemanningsföretagen tid. Branschen är ännu inte stabil, företagen växer fortfarande mycket

snabbt och har ännu inte hittat sin rätta organisation och struktur. Det visas inte minst av den snabba takt med vilken branschen och företagen förändras till följd av uppköp, fusioner och omorganisationer.

För kundföretagen kan bemanningsföretagen vara en bra försäkring mot osäkerhet och ett sätt att komma runt regleringar. Det är lätt att ta in arbetskraft via uthyrningsföretag vilket ger stor flexibilitet. Det kan vidare vara ett sätt för kundföretagen att renodla sin verksamhet, att koncentrera sina resurser på det som är kundföretagets kärnverksamhet. Samtidigt uppstår då en risk för en lojalitetskonflikt hos de personer som är anställda av ett bemanningsföretag men som samtidigt är kundföretagets ansikte mot dess kunder.

För oss råder det ingen tvekan om att bemanningsföretagen kommit för att stanna. Förvisso finns det hot mot branschen, och det främsta är om facken får gehör för sina krav på ökad reglering av bemanningsföretagens verksamhet. Samtidigt vill vi inte gärna tro att en av vårt lands få till personalstyrkan växande verksamheter bara regleras bort. Självklart är också framtida konjunkturminskningar hot, men då snarare mot de enskilda företagen än mot branschen i sig. Vi såg hur lågkonjunkturen i början av 90-talet tvingade några av bemanningsföretagen i konkurs, men hur de därefter kunde resa sig och kraftfullt expandera stärkta av liberaliseringar av sin verksamhet och i kraft av den osäkerhet som rådde på arbetsmarknaden och de regleringar som fanns för arbetskraften.

Det finns i dag ingenting som tyder på att de tillväxtfaktorer som hittills varit avgörande kommer att minska. Osäkerheten om framtida konjunkturer, orderläge och regleringar är lika stor, och har en förändrad attityd till inhyrd arbetskraft väl kommit så torde den stanna. Dock är fortsatta omstruktureringar självklart att vänta, liksom en breddning och fördjupning av verksamhetsgrenarna.

Bemanningsföretagen visar på ett tydligt sätt att regleringar kan kringgås och att arbetsmarknaden anpassar sig efter rådande läge. Finns ingen marknad, uppstår den. Därmed är bemanningsföretagen en del i en ny arbetsmarknad som tvingar sig in i Sverige. Samtidigt visar också bemanningsföretagen på förändrade attityder, vilka vi – utan att för den skull förlora oss alltför mycket i en teoretisk

diskussion – tror har ett samband med övergången från ett industrisamhälle till någonting annat.

Vad bemanningsföretagen behöver är tid. Självklart finns det problem. Det gör det i alla nya branscher. Men att, som facken vill, börja med regleringar skulle bara vara ett sätt att åter backa in i framtiden. Och bemanningsföretagen själva är väl så goda exempel på att regleringar av en verksamhet i stället medför att någon möjlighet att kringgå dessa växer fram.

Referenser

Intervjuer (feb-juni 1996)

Carina Agardsson, ombudsman HTF
Jörgen Harland, ABV-Rock Group
Lilian Carlsson, vVD Kontorsjouren
Alf-Göran Larsson, VD Proffice
Lars Murman, VD Teamwork
Anders Nilsson, ICL
Tomas Persson, ekonomichef Proffice
Elise Sucksdorff, Dufwa Ledarskap
Magnus Ölander, Luftfartsverket Arlanda

Artiklar

"Uthyrning och entreprenad tar fart", Chef 931126
"Personaluthyrning: första flaskhalsen", Veckans Affärer 940425
"Tema: Rekrytering", Chef 940915
"Det är inte fullt att vara hoppjerka längre", Corporate Computing 951101
"Hyra personal - en dyr men smidig lösning", ibid
"Personaluthyrning - ett modernt slaveri", HTF-tidningen 18/95
"Korttidsjobb i expansion: Personaluthyrare jublar", SvD 950203
"På väg mot framtidens arbetsmarknad", Finanstidningen 950328
"Att hyra: informatörer", Resumé 950420
"Personaluthyrning: Överhettning!", Veckans Affärer, 950424
"Hoppjerkans dagens föredöme", Arbetsmiljö 10/95
"Alltid redo i startgroparna", Arbetsmiljö 11/95
"Hyr, slit och släng", ibid
"Den nya flexibilitetens förlorare", ibid
"Kontorsjouren nyanställer 500", Chef 950608
"Debatt: Vem hyr personal utan kompetens?", DI 950629
"Sista chansen för fack och arbetsgivare att göra upp om arbetsrätten",
TT 950827/11
"Personaluthyrning, ett modernt slaveri", HTF-Tidningen 18/95
"Allt fler uthyrda gör jobbet", SvD Näringsliv 960128
"Friheten värd osäkerheten", SvD Näringsliv 960128
"Bemanningsföretagen växer så att det knakar",
Personalarbete & Ledarskap 2/96
"Storuthyrare skyndar långsamt", SvD Näringsliv 960205
"AMS attackerar kortjobb", Örebro-Kuriren 960314
"Amerikanska Manpower köper svenska Teamwork", SvD Näringsliv 960322
"Framtidsbransch önskar yngelskola", DN 960407
"S-kvinnor lanserar pigförslag", DN 960513

Övrigt material

Interpellationssvar Winberg, riksdagsprotokoll 960503 §5
Interpellationssvar Messing, riksdagsprotokoll 960531, §22
Företagspresentation Teamwork, Teamwork
Bemanningspraktikan, Kontorsjouren
Behöver du hjälp från Kunskapskontoret, Proffice