

Lunds universitet  
Sociologiska institutionen

## **Tidsbegränsat anställda – nutidens reservarmé?**

En kvalitativ studie av bemanningsanställda brevbärares erfarenheter av  
tidsbegränsat arbete på PostNord AB

Författare: Gustav Henninger, Henrik Persson

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Höstterminen 2014

Handledare: Kjell Nilsson

# ABSTRACT

Författare: Gustav Henninger och Henrik Persson

Titel: Tidsbegränsat anställda – nutidens reservarmé?

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Handledare: Kjell Nilsson

Sociologiska institutionen, höstterminen 2014

Antalet tidsbegränsat anställda på den svenska arbetsmarknaden har de senaste 20 åren ökat markant. Under samma period har bemanningsföretagen gjort sitt inträde på arbetsmarknaden. PostNord AB är ett företag som har genomgått förändringar när det gäller organisationsform och ägarförhållanden och har gjort nedskärningar och omställningar bland personalen till följd av minskad efterfrågan av tjänsten de erbjuder. Syftet med denna kandidatuppsats är att förstå de effekter den ökade användningen av tidsbegränsat anställd personal medför, utifrån bemanningsanställda brevbärarens perspektiv. Studien har genomförts med en kvalitativ metod där en fallstudie med fem bemanningsanställda brevbärare inom PostNord AB har intervjuats. I analysen av det empiriska materialet har vi använt oss av teorier om klass och arbetets flexibilisering, samt knutit an till tidigare forskning om arbetsmarknaden i en nordisk kontext. Mer specifikt använder vi oss bland annat av Guy Standings analys av prekariatet och Karl Marx reservarmébegrepp för att förstå utvecklingen. Våra slutsatser är att de bemanningsanställda brevbärarna har erfarenheter av att fritiden präglas av en osäkerhet om framtida arbete, att det finns en stark rädsla för utbytbarhet som präglar arbetet och att relationen med två arbetsgivare är komplex och diffus. Dessa effekter kan vi förstå dels utifrån den utveckling på arbetsmarknaden som ger arbetsgivaren större flexibilitet att organisera arbetsstyrkan, dels utifrån ett minskat socialt skydds nät.

Nyckelord: Arbetsmarknad, Tidsbegränsade anställningar, Flexibilitet, Prekariat, Reservarmé.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INTRODUKTION .....	1
1.1 Inledning.....	1
1.2 Bakgrund .....	1
1.2.1 Tidsbegränsade anställningar .....	1
1.2.2 Tidsbegränsade anställningar och HR-yrket .....	2
1.2.3 PostNord AB .....	3
1.3 Syfte och frågeställning.....	4
2. TEORI.....	5
2.1 Tidigare forskning .....	5
2.2 Prekariatet.....	6
2.3 Flexibilitet .....	8
2.4 Reservarmén.....	8
3. METOD.....	10
3.1 Val av metod .....	10
3.2 Urval.....	10
3.3 Genomförande .....	11
4. RESULTAT OCH ANALYS.....	12
4.1 Respondenterna .....	12
4.2 Redovisning av empiri .....	13
4.2.1 Frihet och ofrihet.....	13
4.2.2 Omflyttning och utbytbarhet .....	16
4.2.3 Relationer med kollegor och överordnade .....	23
5. SLUTSATS .....	29
REFERENSER.....	32
BILAGOR .....	34
Intervjuguide .....	34

# 1. INTRODUKTION

## 1.1 Inledning

I nyordslistan 2014 förekommer ett urval av ord som tillkommit eller etablerat sig i språket under året (Språkrådet, 2014). Urvalet av ord syftar bland annat till att säga något om samtiden. Ett av orden i listan är ”sms-anställning”. Detta är ett begrepp som under året ökat i användning för att beskriva den form av timanställning eller korta vikariat som erbjuds av arbetsgivaren genom sms.

Fenomenet med den ökade användningen av tidsbegränsade anställningar, osäkra villkor och arbetsgivares omställning till en mer flexibel arbetsstyrka, som ordet sms-anställning ger uttryck för, tycker vi är ett centralt ämne att undersöka och förstå på dagens arbetsmarknad. Inledningsvis kommer vi att ge en bakgrund till hur anställningsformerna ser ut på dagens arbetsmarknad, kontextualisera vårt eget forskningsintresse som sociologer och personalvetare samt presentera det företag som utgör ram för vår fallstudie.

## 1.2 Bakgrund

### 1.2.1 Tidsbegränsade anställningar

I en rapport från LO (2014) ges en statistisk beskrivning av hur anställningsformerna på arbetsmarknaden i Sverige ser ut. Sedan 1990 har andelen tidsbegränsat anställda ökat från 9 till 15 procent, det vill säga en ökning med drygt 60 procent. Enligt LO är en trolig förklaring till denna ökning den pågående strukturomvandling på arbetsmarknaden som innebär att antalet anställda minskar inom tillverkningsindustrin, där andelen tidsbegränsade anställningar är låg, samtidigt som antalet anställda ökar inom tjänstesektorn, där andelen tidsbegränsade anställningar är högre.

Den vanligaste tidsbegränsade anställningsformen är allmän visstidsanställning (AVA). Tio procent har en sådan anställning, och då räknas även sådana anställningsformer in som inte anges i Lagen om anställningsskydd men som finns reglerade i kollektivavtal, till exempel anställning vid behov, per timme eller projektanställning. Under 1990-talet etablerade sig bemanningsföretagen på den svenska arbetsmarknaden. Idag är cirka 69 000 personer anställda genom bemanningsföretag, vilket motsvarar cirka 1,5 procent av samtliga anställda i Sverige. Det antas dock att bemanningsbranschen bidrar till att minska andelen tidsbegränsade anställningar, då de flesta visserligen är uthyrda till olika företag i kortare

perioder, men är fast anställda genom bemanningsföretaget. Att hyra in personal är för arbetsgivaren ofta ett alternativ till att anställa tidsbegränsat i egen regi (LO, 2014).

Det är vanligare att arbetare är tidsbegränsat anställda än tjänstemän. 20 procent av arbetarna är tidsbegränsat anställda och 12 procent av tjänstemännen. Det är också vanligare att unga är tidsbegränsat anställda än att äldre är det. Totalt har 52 procent av alla anställda i åldern 16-24 år denna anställningsform. Av de med tidsbegränsade anställningar anger 70 procent att de föredrar en fast anställning medan 29 procent anger att de föredrar en tidsbegränsad. Om heltidsstuderande räknas bort ökar andelen som föredrar en fast anställning till 79 procent. I åldern 16-24 år är andelen som föredrar en fast anställning något lägre, 57 procent (LO, 2014).

### **1.2.2 Tidsbegränsade anställningar och HR-yrket**

Som blivande personalvetare, där ett framtida arbete inom HR-branschen kommer innebära att personalen är i fokus, och som sociologer med ett intresse för arbetsmarknaden, ser vi detta som ett aktuellt fält att studera. När arbetsmarknaden utvecklas i en riktning mot allt fler tidsbegränsade anställningar menar vi att det finns ett motiverat behov av att belysa och förstå den utveckling och den situation som de tidsbegränsat anställda befinner sig i. Som vi ser i statistiken så tenderar yngre att befinna sig i en situation där arbetet är tillfälligt och därför blir de en särskilt intressant målgrupp för oss.

Inom HR-yrket förekommer bland annat arbete med rekrytering och hur personalen ska organiseras, inte minst processen där man vill hitta rätt person, med rätt kompetens, på rätt plats där behov finns. Tillfälliga vakanser i en arbetsprocess förekommer naturligt på grund av sjukdom, föräldradighet, semester och dylikt. Därför är arbetsorganisationen i behov av tillfälliga anställningar för att fylla det tomrum som arbetstagare, som är temporärt frånvarande, lämnar efter sig. Personalvetaryrket har växt under en lång tid och vi kan anta att det delvis beror på att fler tillfälliga anställningar finns att tillgå och därför har personalvetarens uppgift att rekrytera rätt arbetstagare för ett temporärt arbete blivit mer väsentligt.

Under skrivprocessen har vi själva genom ett bemanningsföretag arbetat på en postterminal i Malmö där vi sorterade julkort under en vecka inför julhelgen. Vi var en del av en stor

arbetskara som kom till kontoret<sup>1</sup> för att arbeta och fylla behovet av arbetskraft då det behövs i tider när många skickar julkort. Det är inte kontroversiellt att anta många av oss som arbetade gjorde det för den extra inkomstens skull, men oavsett motiv så fanns en tillfällig efterfrågan på vår arbetskraft. Vi var själva under en vecka den typ av arbetstagare vi som personalvetare förmodligen kommer att stöta på under vår kommande yrkeskarriär. Genom att öka förståelsen för deras erfarenheter och koppla det till det strukturella fenomen vi identifierar i deras berättelser hoppas vi belysa ett ämne som berör många, även om det i statistiken bara handlar om några procent av den arbetsföra befolkningen. Vi vill poängtera att det inte är en deltagande observation uppsatsens empiriska data bygger på utan intervjuer vi gjort oberoende av arbetet vi genomförde. Dock hoppas vi att den tillfälliga bemanningsanställningen gav oss en förståelse för situationen som gör att vi kan förmedla ett resultat med större träffsäkerhet.

### **1.2.3 PostNord AB**

PostNord AB är ett företag som bildades 2009 genom samgåendet av PostDanmark A/S och Posten AB (PostNord AB, 2014). Företaget levererar kommunikations- och logistiklösningar till, från och inom Norden. Posten AB var ett av staten helägt bolag som bildades 1994 när postmarknaden öppnades upp för konkurrens, och den dåvarande myndigheten Postverket lades ner. PostNord AB är idag den största aktören på postmarknaden och har samtidigt i uppdrag av staten att säkerställa en viss nivå av service till medborgarna.

Sedan postmarknadens avreglering har stora förändringar ägt rum i företagets omvärld. Det är inte bara det att man konkurrerar med andra aktörer utan även att antalet brev som skickas har minskat avsevärt till följd av samhällets digitalisering. Dessa faktorer har inneburit stora nedskärningar på personalsidan (Stockholm TT, 2014). Samtidigt har posten i större utsträckning använt sig av inhyrd personal för att lösa bemanningen. I ett upprop till riksdag och regering samt PostNords ledning riktar LO-facket SEKO kritik mot de postanställdas villkor och menar bland annat att bemanningsföretag överutnyttjas (SEKO, 2014). Facket kräver att andelen otrygga anställningar och användandet av bemanningsföretag ska minska, samt att bemanningsanställda som kontinuerligt behövs i verksamheten ska erbjudas en postanställning. PostNord är, nedskärningar till trots, Sveriges största arbetsgivare (Largest

---

<sup>1</sup> Vår användning av begreppet ”kontoret” syftar till den plats där brevbärare samlas för att sortera post. Ej att förväxla med ”kontor” som syftar på det klassiska arbetsplatsbegreppet för tjänstemän. Vi efterliknar våra respondenter som unisont använder begreppet när de syftar på sin arbetsplats.

Companies, 2014) med knappt 25 000 anställda, och bland dessa finns yrkeskategorin brevbärare. Gruppen bemanningsanställda brevbärare befinner sig i detta sammanhang i en särskild situation. De har en annan arbetsgivare än de som är anställda direkt av PostNord, men båda grupperna utför samma arbete.

Mot denna bakgrund ser vi PostNord som ett bra fall att studera för att belysa fenomenet om ökad användning av inhyrd arbetskraft genom bemanningsföretag, och vad detta får för effekter för denna grupp av arbetstagare.

### 1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att beskriva vilka effekter det ökade användandet av tidsbegränsade anställningar får för de personer som har denna typ av anställning. Mer specifikt är vi intresserade av att undersöka de som genom bemanningsföretag har en tidsbegränsad anställning som brevbärare. Med denna beskrivning som grund ämnar vi diskutera och försöka förstå detta fenomen utifrån relevanta teorier om klasstillhörighet och flexibilitet. Frågeställningen som leder oss genom arbetet blir således:

*Hur kan vi förstå effekterna av att inhyrning av tidsbegränsat anställd personal ökar på arbetsmarknaden, utifrån bemanningsanställda brevbärarens erfarenheter?*

## 2. TEORI

I detta avsnitt kommer vi inledningsvis att lyfta fram tidigare forskning om arbetsmarknaden för att sedan sätta den i relation till vår egen analys. Denna forskning är omfattande så för att begränsa oss till vad som är relevant för frågeställningen lyfter vi fram forskning om hur arbetsmarknaden ser ut och har utvecklats i en nordisk kontext, samt mer specifikt om tidsbegränsade anställningar och bemanningsföretag.

För att förstå effekterna av den ökade användningen av inhyrd tidsbegränsat anställd personal på en strukturell nivå använder vi klassbegreppet som ett analysverktyg. Mer specifikt Marx' teori om reservarmén och Standings analys av prekariatet. Detta är teorier som har utvecklats i samma tradition men under olika tidsepoker, och vi diskuterar hur dessa trots ”ålderskillnaden” kan användas för att förstå ett liknande, samtida fenomen. Även begreppet flexibilitet lyfts fram för att förstå effekterna av att arbeta i en flexibel organisation.

### 2.1 Tidigare forskning

Bengtsson (2012) ger en överblick av den svenska och danska arbetsmarknadens utveckling. Den svenska arbetsmarknaden har under efterkrigstiden baserats på Rehn-Meidner-modellen, som ett sätt att kombinera frihet för företagen att förändra sin verksamhet med ett starkt socialt skyddsnät som skapar trygghet för arbetstagaren vid arbetslöshet. Detta kombinerades med aktiva arbetsmarknadsåtgärder, så som utbildning, omskolning och omlokalisering. Det senaste decenniet har strategin för att hantera arbetslösheten skiftat mot att skapa större incitament för den enskilde medborgaren att ta sig in på arbetsmarknaden. Regeringen har skurit ned på utgifterna för aktiva arbetsmarknadsåtgärder, höjt kraven för att kvalificera sig till A-kassan samt höjt avgifterna till A-kassan. År 2010 stod 1,4 miljoner människor utanför A-kassan, att jämföra med 700 000 år 2006 (Bengtsson, 2012).

Den danska arbetsmarknadsmodellen, “flexicurity”, har växt fram som ett resultat av mer än hundra års kompromisser och konflikter mellan arbetsmarknadens parter i Danmark. Denna modell består av tre huvudsakliga element: en relativt begränsad anställningstrygghet, ett starkt socialt skyddsnät med generös arbetslöshetsersättning samt aktiva arbetsmarknadsåtgärder (Bengtsson, 2012). Som Rehn-Meidner-modellen utformades ser vi stora likheter med den danska flexicuritymodellen. De innehåller i många aspekter samma beståndsdelar men i dagens kontext har fokus på skyddsnätet för arbetstagaren minskat i Sverige medan den fortfarande är framstående i Danmark. Detta gör att modellerna var för sig



försökt uppnå samma mål men har utvecklats annorlunda i respektive land.

Jørgen Svalund (2013) visar på hur den reglerade arbetsmarknaden för fast anställda men oreglerade för tillfälligt anställda skapar en ojämn balans och ett "luftrum" som resulterar i att färre tillfälligt anställda blir fast anställda. Svalund belyser också det faktum att Danmark, där tendensen att tillfälliga anställningar blir fasta är påtaglig, sedan införandet av flexicurity-modellen har reglerat båda delar av arbetsmarknaden och skapat ett starkt socialt skyddsnät. Svalund genomförde en komparativ studie mellan de nordiska länderna åren 2000-2007 avseende hur ofta anställningar som varit tillfälliga ledde till tillsvidare tjänster. Resultatet blev att i Sverige ser han en ökad tendens att fler tillfälliga anställningar *inte* blir fasta. Samma tendens fanns i Finland medan Norge och Danmark inte visade på lika stark utveckling åt det här hållet (Svalund, 2013).

Den tidigare forskningen om bemanningsföretag är omfattande då fenomenet har funnits länge. Enligt SOU 1992:116 har bemanningsföretag, under olika namn och former, funnits i Sverige under nästan hela 1900-talet. Under början på 90-talet började företagen etableras rejält och med detta har också forskningen kring dem ökat. Vi har under arbetets gång stött på diverse olika undersökningar som behandlar tematiken bemanningsföretag och nedan redogör vi för den vi funnit mest relevant i relation till vår forskningsfråga. Vid Mittuniversitetet har Gunilla Olofsdotter skrivit om bemanningsanställda och deras erfarenheter. Hon skriver bland annat i en artikel från 2012 om hur bemanningsanställda upplever en organisatorisk kontroll från både bemanningsföretaget och platsen där konsulten arbetar, som följer av de bemanningsanställdas medvetenhet om att de är utbytbara (Olofsdotter, 2012). Det råder både en normativ kontroll kring att bemanningsanställda ska arbeta så mycket som möjligt, och en administrativ kontroll kring att det genom bokningssystem går att urskilja vem som arbetar mycket eller lite, och genom detta upplevs oros känslor i förhållande till arbetssituationen.

## 2.2 Prekariatet

Globaliseringens tidsålder, där världen rört sig mot en mer flexibel och öppen arbetsmarknad, har enligt Standing (2013, s 18) medfört att nationella klasstrukturer lösts upp och ersatts av en mer splittrad och global klasstruktur. Överst i denna struktur finns en liten elit av världens rikaste människor som äger en stor del av allt kapital. Under dessa finns salariatet, som har fasta tjänstemannayrken med olika former av tjänsteförmåner. Vid sidan av dessa finns

proficianerna, personer med säljbar specialistkunskap som tjänar stora summor genom projektanställningar eller som konsulter. Under dessa finns en minskande andel av kroppsarbetare med fast anställning, den arbetarklass som välfärdsstaten och arbetsmarknadens regelsystem en gång utformades för. Under dessa grupper återfinns så det växande prekariatet (Standing, 2013, s 19).

Kännetecknande för de i prekariatet är att de saknar trygghet i arbetslivet, säkra sociala inkomster och en yrkesbaserad identitet (Standing, 2013, s 25). Trygghet i arbetslivet omfattar både anställningstrygghet och yrkestyngghet, där anställningstryggheten syftar på villkoren för anställningen. Prekariatet saknar långtidskontrakt och saknar skydd mot arbetslöshet. Avsaknad av yrkestyngghet innebär att arbetsledningen inom ramen för anställningen gör omflyttningar av personalen till olika uppgifter och befattningar. När det gäller avsaknad av säkra sociala inkomster för prekariatet är det inte främst nivån på lönen vid ett givet tillfälle som är utmärkande, utan att man inte har något stöd från det gemensamma i nödlägen. Man saknar de tjänsteförmåner och statliga förmåner som följer med säkra anställningar. Avsaknad av yrkesbaserad identitet innebär att man befinner sig i anställningar utan karriärmöjligheter och man upplever sig inte vara del av en solidarisk arbetsgemenskap. Att bli överflödig skulle inte komma som någon överraskning.

För att förstå varför prekariatet växer är det nödvändigt att se på den globala utvecklingen 1975-2008, den era som Standing (2013, s 45) kallar globaliseringens tidsålder. Under denna period har politiska åtgärder och institutionella förändringar inneburit att marknadens principer fått driva på mot ett globalt produktionssystem och flexibla arbeten. I ett globalt produktionssystem konkurrerar industrialiserade länder med länder som Kina och Indien, där utbudet av billig arbetskraft är väldigt stort. En central aspekt i denna globaliseringens tidsålder är den kommodifiering som äger rum i en mängd sfärer. Detta innebär att allting betraktas som en handelsvara, underordnad marknadskrafterna, samtidigt som möjligheten att göra motstånd mot detta begränsas. För att öka marknadens effektivitet har en princip varit att minska barriärerna mot kommodifieringen. Ett exempel är kommodifieringen av företagen, vilket innebär att företag i allt större utsträckning säljs vidare, delas upp och förpackas annorlunda. Detta bidrar till prekariatets tillväxt, då arbetstagarens trygghet med vem som leder företaget minskar (Standing, 2013, s 50). Köper en aktör upp ett företag så leder detta förmodligen till förändringar som gör att tidigare strategier, löften och överenskommelser inte

längre är aktuella.

## 2.3 Flexibilitet

Standing (2013, s 52) menar att ”Strävan efter flexibla arbetsrelationer har varit den stora direkta orsaken till det globala prekariatets utbredning”. Atkinson (1984, s 28-29) presenterar en modell för det flexibla företaget, där man söker efter såväl funktionell som numerisk flexibilitet. Denna modell innebär att företaget delas upp i kärna och periferi. I kärnan återfinns den fast anställda, ofta mer kvalificerade, personalen, som genom att omplaceras till olika uppgifter och ansvarområden tillgodoser företagets behov av funktionell flexibilitet. I periferin hittar vi personal som är anställd på lösare kontrakt. Antalet anställda i periferin kan enklare justeras uppåt eller nedåt, efterhand som efterfrågan på arbetskraft ökar eller minskar, vilket tillgodoser det som kallas numerisk flexibilitet.

Standing (2013, s 55) lyfter fram den ökade användningen av tillfälligt anställda som en effekt av den globala kapitalismen, och som följd har bemanningsföretagen växt fram som ett sätt att förenkla för företag att ställa om till tillfällig arbetskraft. Denna utveckling har gett upphov till, det enligt Standing slarvigt använda, begreppet triangulering, som syftar på det trepartsförhållande som uppstår när ett personaluthyrningsföretag börjar ingå i den tidigare binära relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning är utformad med utgångspunkt i den direkta relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, men när det kommer in en tredje part, bemanningsföretag, blir förhållandet mer diffust och gränserna för vem som har ansvaret och vem som bestämmer blir otydligt, vilket i sin tur skapar en otrygghet för arbetstagaren.

## 2.4 Reservarmén

I boken *Kapitalets första band* introducerar Marx en genomgående kritik av den kapitalistiska ekonomin och dess beståndsdelar. Han lyfter fram hur kapitalismens logik skapat vissa samhällsfenomen, som för den rationella människan, ständigt granskande sin omgivning, bör förefalla irrationell. Systemet leder automatiskt till ojämlikhet och behandlar människor olika (Marx, 2013, s VI). Ett uttryck för hur systemet skapar olika grupper är det som Marx kallar den *industriella reservarmén*. Med begreppet beskriver han det behov som ständigt finns av att ha en disponibel arbetskraft, det vill säga människor som kan arbeta när andra inte vill, kan eller orkar (Marx, 2013 s 558). Reservarmén ökar och minskar på kapitalistens villkor (som

styrts av hög- eller lågkonjunkturer) och tar inte hänsyn till den reella befolkningstillväxten. Denna grupp som vill arbeta har försatts i ”viloläge” i väntan på att få arbeta och det är genom deras existens ett hot finns som delvis skapar drivkraften att arbeta under vilka förhållanden som helst. Maktrelationen mellan parterna är ojäm och rädslan för att hamna i reservarmén gör att arbetstagarens makt gentemot arbetsgivaren degraderas. Den moderna industrin är beroende av den arbetskraft som går arbetslös, i väntan på arbete (Marx, 2013, s 559). Deras väntan skapar ett ensidigt flexibelt förhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren där arbetstagaren får förhålla sig till arbetsgivaren på dennes villkor. Enligt en klassisk, marxistisk klasskala skulle reservarmén hamna ett steg under proletariatet då de är ”fria” från arbetet men också från lönen som betalar levebrödet. De står ständigt och väntar på arbete för att få en inkomst, om än tillfällig, att temporärt leva på. ”Reservsoldaten” står hela tiden redo för arbete och har inte förmånen att ha ett kontinuerligt yrke. Det är viktigt att belysa ironin i framställningen av att arbetstagaren skulle vara den lyckligt lottade, för Kapitalet handlar om hur systemet exploaterar de som arbetar åt någon annan men i förhållande till reservarmén har proletariatet förmånen att ha en kontinuerlig lön, om än osäker.

Storbritannien var i mitten på 1800-talet, ungefär den tid då Marx levde i England och skrev Kapitalet, ett industrialiserat samhälle där produktion av varor stod i centrum för Marx' analys. Att producera en vara i en stor mängd gjordes i industrier och detta är den kontext där konceptet reservarmé kommer in. Det fanns inte arbete nog att sysselsätta alla och därmed fick en grupp ”stå utanför”. Idag ser vi en ökad produktion av tjänster (LO, 2014) och produktionen av varor har till stor del flyttats till länder där billig arbetskraft finns. Att producera en tjänst kräver en annan typ av arbetsprocess än varuproduktionen och därför kan man diskutera relevansen i att inkludera reservarmén som ett analytiskt verktyg i vårt fall. Reservarmén är från en tid då arbetsmarknaden, med reglering och avtal mellan parter, såg annorlunda ut. Trots att begreppet representerar en äldre kontext vill vi ändå belysa det i förhållande till de resultat vi finner då vi tror att detta ger en nyanserad förståelse för det samtida fenomen, som Standing analyserar.

## 3. METOD

### 3.1 Val av metod

Vi har valt att genomföra vår studie med en kvalitativ metod. Genom att identifiera relevanta erfarenheter hos målgruppen för forskningsfrågan anser vi att intervjuer varit ett lämpligt tillvägagångssätt. Formen för intervjuerna har varit semi-strukturerad vilket innebär att vi haft ett intervjuformulär (se bilaga) till hands, men varit öppna för avvikande samtalsämnen som vi märker respondenten vill berätta om och som bidragit till intressant diskussion (Denscombe, 2009, s 235). Genom att följa detta mönster, där strukturen kan förändras beroende på den intervjuades erfarenheter har vi inlett den process där vi som forskare upptäcker nya frågor och problem genom de erfarenheter som berättas för oss. Detta ser vi som en beskrivning av den kvalitativa forskningen som syftar till att förstå ett problem och "gräva djupare" i det material man samlar för att nå en så träffsäker tolkning som möjligt.

Ett återkommande problem i intervjusammanhang är hur vi som forskare och intervjuare vet att respondentens utsagor är sanningsenliga. I den kvalitativa tolkningen är det inte själva utsagan som är viktig utan snarare det den representerar. En respondent har i vår undersökning berättat om tvivelaktiga anställningsgrunder som vi beskriver senare i den empiriska redogörelsen. I detta sammanhang är det inte hennes enskilda fall som är intressant, för ett enskilt fall ska inte appliceras på den generella massan i kvalitativ forskning, utan det är strukturen som identifieras utifrån utsagan. En icke-sanningsenlig utsaga är inget att sträva efter eller ignorera men det faktum att det bara är en representation för något större skapar för oss en känsla av legitimitet om man ifrågasätter svarens innehåll och kvalitet. En annan kritisk ståndpunkt till intervjun som metod är när respondenten tillfrågas om ett ämne som i hög grad behandlas i det politiska forumet. Om respondenten är "färgad" av en ideologi kan detta påverka svarens sanningsenlighet, medvetet eller omedvetet, för att främja det egna politiska målet hos respondenten.

### 3.2 Urval

Ett urval bör tjäna syftet att hitta respondenter som kan ge svar på frågeställningen en forskare ställer sig (Hennink et al., 2011, s 84). Vår frågeställning riktar sig mot gruppen bemanningsanställda brevbärare och därmed är det vår urvalsgrupp. Vi har ytterligare valt att begränsa urvalet till unga personer då de ofta utgör den grupp som har en anställning genom bemanningsföretag (LO, 2014).

Hennink et al. (2011, s 88) menar att antalet deltagare i en kvalitativ studie bör vägledas utifrån mättnadsprincipen. Detta innebär att vi inte fastställer urvalets storlek på förhand, utan bestämmer att urvalet är tillräckligt omfattande då den information vi får från deltagarna börjar upprepa sig. Detta förutsätter att forskaren samlar in en del data, analyserar variationen i den insamlade datan och sedan upprepar processen till dess att det kan klarläggas att mättnad är uppnådd. Vår första intervjuperson var en bekant till oss och genom denna person fick vi kontakt med kollegor och vänner till honom som också uppfyllde kriterierna för vårt urval. Denna snöbollseffekt (Hennink et al., 2011, s 100) resulterade i tre ytterligare personer att intervjua och den siste rekryterade vi genom meddelande på sociala medier. I föregående stycke skriver vi om hur en respondents svar kan påverkas av att personen i fråga har ett politiskt engagemang och därmed kanske principiellt är positivt eller negativt inställd till bemanningsföretag. Detta skulle kunna ha betydelse i och med att vi valt att intervjua personer ur samma umgängeskrets som kan visa tendenser på liknande uppfattning om politik. Men någon sådan gemensam politisk uppfattning om bemanningsföretag kan vi inte se utifrån våra intervjuer. En mer utförlig presentation av varje respondent återkommer i början av presentationen av empirin.

### 3.3 Genomförande

Vi genomförde intervjuerna under två veckor i november och december 2014. Varje intervju tog cirka 45-60 minuter att genomföra och efter varje intervju transkriberade vi materialet. Under transkriberingen har vi av etiska skäl anonymiserat intervjupersonerna, vilket innebär att deras egentliga namn och olika geografiska angivelser fingerats. Efter att ha dokumenterat intervjun har vi tolkat materialet och sökt likheter och skillnader för att använda det i kommande intervjuer och fokusera på ämnen vi vill undersöka närmare. Eftersom samtliga respondenter befann sig på orter flera timmars resa från vår egen genomfördes intervjuerna med videosamtal över internet, och mestadels i hemmiljöer. Den sista respondenten befann sig på ett café i sin hemstad men var ändå, uppfattar vi, bekväm med att svara på frågor rörande arbetets positiva och negativa sidor.

## 4. RESULTAT OCH ANALYS

I detta avsnitt presenterar vi den empiri vi samlat in genom de fem kvalitativa intervjuerna. Inledningsvis ges en beskrivning av de fem respondenterna. Därefter följer tre avsnitt som vi identifierat som det huvudsakligt intressanta våra respondenter återkommande ger uttryck för. Avsnitten har vi kategoriserat efter transkriberingen och försöker med hjälp av vårt teoretiska ramverk öka förståelsen för de erfarenheter våra respondenter ger uttryck för.

### 4.1 Respondenterna

Alla respondenter är drygt 20 år gamla. En respondent har endast haft arbetet som bemanningsanställd brevbärare som huvudsaklig sysselsättning. Tre respondenter har under en period haft arbetet som huvudsaklig sysselsättning men senare kombinerat anställningen med studier. En respondent har endast arbetat som bemanningsanställd samtidigt som hon haft studier som huvudsaklig sysselsättning.

#### **Viktor**

Viktor är 23 år gammal och har arbetat som bemanningsanställd brevbärare i sju månader. Till en början var arbetet hans huvudsakliga sysselsättning, men de senaste månaderna har han börjat studera vid universitet och ser arbetet som en extra sysselsättning. Viktor har tidigare haft kortare tjänster inom olika serviceyrken och varit lärarvikarie.

#### **Sara**

Sara är 22 år gammal och har arbetat som bemanningsanställd brevbärare i fem månader. Hon har avslutade gymnasiestudier och provat på att läsa en kurs på universitetet. Vid sidan av arbetet har hon ingen annan huvudsaklig sysselsättning. Sara har tidigare haft ett arbete på en verkstad på annan ort än där hon nu befinner sig.

#### **Jacob**

Jacob är 23 år gammal och har varit bemanningsanställd brevbärare i sex månader. I perioder har arbetet varit den huvudsakliga sysselsättningen, men den senaste tiden kombinerar Jacob arbetet med studier. Jacobs tidigare arbetslivserfarenhet är olika sommarjobb inom service, industri och vården.

#### **Andrea**

Andrea är 23 år gammal och har arbetat som bemanningsanställd brevbärare i knappt två

månader. Detta har hon kombinerat med heltidsstudier. Andrea har tidigare arbetat inom bland annat restaurangbranschen.

### **Erik**

Erik är 22 år gammal och har arbetat som bemanningsanställd brevbärare i snart två år. Det första halvåret var arbetet hans huvudsakliga sysselsättning, men efter det har han kombinerat arbetet med studier. Tidigare har Erik jobbat inom restaurangbranschen.

## **4.2 Redovisning av empiri**

### **4.2.1 Frihet och ofrihet**

Våra respondenter nämner arbetets ”fria” natur som tudelad. Friheten i sig uppfattar vi att de flesta är positiva till eftersom man kan kontrollera när man vill vara tillgänglig för arbete, genom att registrera detta i ett system på bemanningsföretagets hemsida. Samtidigt berättar de dock om olika erfarenheter där friheten inskränks. Trots att man inte står som tillgänglig kan det komma ett samtal eller sms på morgonen med en fråga om man kan komma till ett kontor. Sara berättade att hon fått en uppmaning att vara tillgänglig tidigt på morgonen om de skulle behöva arbetskraft, men efter att ha klivit upp och varit redo så ringde de ändå inte och hon blev utan arbete den dagen.

Men, ja alltså det är lite både och. För det är lite frihet också att ha det här öppna. För jag behöver ju aldrig tacka ja om inte jag vill. Jag binder ju aldrig upp mig till någonting. Och jag tycker att man har den friheten så väger ju nackdelarna lite mer, för det kan, det blir ju väldigt stressigt att få varsel så kort. Eller att när man hoppas på att få jobba en vecka och så får man inte något jobb så känns det ju också ganska stressande och jobbigt. [...] Och en dag så ringde de, eller då skrev de ett sms, och sa att jag skulle vara redo klockan 6.45 ifall de ringer. Och det var ju bara jättekonstigt. Då tog de ju verkligen min lediga tid ifrån mig. Och ja, så kan man ju inte göra. (Sara)

Även när de är schemalagda i bokningssystemet sker ibland förändringar. Viktor berättar att han hade blivit erbjuden arbete och tackat ja för nästkommande dag men fick senare ett sms om att han inte skulle behöva komma in förrän efter lunch. Posten behövde av någon anledning inte längre arbetstagaren till postsorteringen på förmiddagen utan endast till själva postutdelningen på eftermiddagen. Eftersom alla bokningar bara är preliminära och egentligen fastställs dagen innan arbetet ska utföras är plötsliga förändringar vanligt. I detta fall var respondenten inställd på att arbeta men plötsligt blev hans förmiddag sysslös. Han berättar senare att planering är viktigt för att hinna med träning och fritidsaktiviteter och under sin tid



som bemanningsanställd försvårades detta. Arbetsgivarens strävan efter en numerärt flexibel arbetskraft, som Atkinson (1984) beskriver, leder till att gränserna mellan arbete och fritid har suddats ut i den meningen att det finns en förväntan på att vara tillgänglig även när man inte är schemalagd. Vi ser företagets strävan efter flexibilitet som en metod för att minimera personalkostnaderna. En brevbärare som befinner sig på arbetsplatsen, utan en egentlig uttalad arbetsuppgift, blir en onödig kostnad för posten. Om vi ser till våra respondenter och deras erfarenhet är det sällan den flexibla aspekten av arbetet man belyser som något bra. Sara beskriver att det finns en frihet i arbetet eftersom hon själv väljer när hon vill arbeta men ändå väger nackdelarna över.

Att avstå från fritidsaktiviteter för att man *eventuellt* ska arbeta dagen efter beskriver flera respondenter som en återkommande händelse. Den fria tiden enligt det internetbaserade schemat upplevs i och med detta som mindre fri, och något arbetstagaren själv inte fullt ut kan styra över. Det är upp till respondenterna själva att välja vad de gör med sin fritid, men att göra aktiviteter på kvällen för att sedan vakna tidigt och bli bokad till ett arbetspass, och genomföra det fysiska arbete som en brevbärare genomför, är något vi uppfattar att man inte vill.

En dag hade jag blivit preliminärbokad som det står och jag arbetade där på tisdagen och sen på onsdagen så skulle jag arbeta på samma ställe mellan 7 och 16 eller något sånt men då fick jag ett sms på tisdag eftermiddag att jag inte behöver komma in tidigare än klockan 12 på onsdagen. [...] Ja, det har ju hänt att man på kvällarna när man står som tillgänglig dagen efter men inte har fått något pass än så går man ändå och lägger sig i tid och inte är ute på kvällarna och gör aktiviteter på grund av att man vill vara beredd om man ska jobba dagen efter. (Viktor)

[...] kanske måste gå och lägga mig lite tidigare för jag kan bli uppringd klockan fem. Kan inte göra några tydliga planer. Som till exempel nu på fredag då när jag satt mig som tillgänglig och inte fått något svar än så har jag ju sagt [till vänner etc.] att 'jag kommer ju förmodligen jobba men annars kan jag göra något'. (Erik)

Viktor jämför sina erfarenheter av att planera sin tid, dels som student, dels som huvudsakligen bemanningsanställd. När han studerar finns det ett schema för en termin att utgå ifrån och om man då vill genomföra en större aktivitet så kan man på ett ungefär planera sina studier och aktiviteten efter det. Denna typ av planering, berättar han, är problematisk som bemanningsanställd, eftersom arbetsmängden kan variera mycket mellan veckorna. Kanske har han inte heller fått arbeta tillräckligt för att ha råd att genomföra aktiviteten i

framtiden. Jacob visar på en liknande erfarenhet där planeringen av livet påverkas av att arbetskraften anpassas strikt efter efterfrågan. Han hade ursprungligen fått arbete i fyra veckor på ett och samma kontor. Dock kom plötsligt en förändring, vilket han själv fick upptäcka på internetschemat, och det ursprungliga jobbet hade blivit framflyttat två veckor och istället ersatt med en tjänst på tre veckor på ett annat kontor. Alltså tillkom en vecka av arbete där han ursprungligen skulle vara ledig och hade inplanerade aktiviteter. Men behovet av pengar och att arbeta fick ta överhanden så resultatet blev att ledigheten och fritidsaktiviteterna hamnade i andra hand.

Jag hade haft min introduktion i början av anställningen, och då blev jag schemalagd att jag skulle vara på ett kontor i fyra veckor under sommaren och sen så blev det förflyttat, jag tror det sköts fram två veckor, och så blev jag inbokad på det här stället och stannade där i 3 veckor. [...] jag hade gjort lite planer på de veckorna jag inte skulle jobba som jag fick ändra i och med att schemat lades om. (Jacob)

En positiv erfarenhet av bokningssystemet som Sara berättar om är att det inte var några problem att ta ut lite semester under sommarhalvåret. Det löser hon genom att skriva icke-tillgänglig på schemat. Dock berättar hon att semester präglas av en underliggande oro att inte få tillräckligt med jobb när man kom tillbaka och var redo att arbeta igen. Då hade hon varit borta ett tag från kontoren och kanske blivit ”inaktuell” för att få arbete.

Det var inget problem att ta min semester om jag ville det. Men jag var ju inte lovad något jobb när jag kom tillbaka. Så ibland känns det ju lite jobbigt om man tar ledigt några dagar och så kan man inte jobba, och så får man inget jobb när man vill det sen liksom. (Sara)

Samma typ av oro som ovan beskrivs av Sara upplevs av respondenten Erik, som arbetat en längre period på bemanningsföretaget men med olika arbetsvillkor och former. Till en början var han deltidsanställd, det vill säga att arbetspass erhöles genom att han skrev upp sin tillgänglighet, men detta utvecklades till en anställning som kan liknas vid en fast. Han fick ett månadsschema som utgjorde en heltidstjänst och arbetade så en längre period. När studier tog vid gick han dock tillbaka till en deltidstjänst och berättade att en oroskänsla av att inte arbeta tillräckligt uppstod. Det berodde inte på att dagarna hade börjat bli lediga på grund av färre inbokade arbetspass, då de luckorna fylldes av studier. Samtidigt som han är orolig för att inte arbeta tillräckligt mycket, berättar han att han inte vet hur mycket arbete som förväntas av honom.

Även om jag har fulla studieveckor ibland och så någon tentavecka som kommer upp så känner jag ändå lite vad ska man kalla det, ångest är det inte, men det är någonting som gnager på en 'ah, shit nu har jag inte jobbat, kanske måste lägga upp nått' känns det lite. Men jag vet faktiskt inte riktigt vad som står i kontraktet att jag måste jobba (Erik)

Erik upplever det som positivt att bemanningsföretaget i hans fall erbjöd honom friheten att själv styra över sitt kontrakt. När Eriks livssituation förändrades kunde han välja att gå från en heltidstjänst till färre arbetspass eftersom studierna blev den huvudsakliga sysselsättningen. Men i de två utsagorna ovan ser vi hur respondenterna upplever en osäkerhet kring att få ett framtida arbete. Man har svårt att bedöma hur mycket som förväntas av en. Som nämnts tidigare ser man en frihet i att själv kunna planera in sina pass, men denna frihet grumlans av att man upplever förväntningar på att vara tillgänglig så mycket som möjligt. Flexibiliteten för arbetstagaren leder till upplevelsen av både frihet och ofrihet, medan den för arbetsgivaren leder till frihet att planera arbetskraften utifrån tillfällig efterfrågan. Så länge det finns en reservarmé som står till arbetsgivarens förfogande så kommer systemet att kunna upprätthållas. Om vi antar att arbetsmarknaden hade varit i ett tillstånd av full sysselsättning, så som det i praktiken var mellan 1960-1990 i Sverige (Bengtsson, 2012), tror vi inte att detta ojämna maktförhållande sett likadant ut. Den disponibla arbetskraften hade varit mindre och arbetstagarens organisering mot arbetsgivarens flexibla inställning hade förmodligen mobiliserats tydligare. Vi ställer oss därför frågan: Vem är flexibiliteten till för? Den offentliga retoriken (bemanningsföretagens hemsidor och reklam) bygger på att man säljer friheten i att arbeta som bemanningsanställd men trots detta visar våra respondenter på hur de inte upplever friheten som säljs till dem. Att prekariatet som klass har vuxit menar Standing (2013) bland annat är en effekt av att man inte organiserat sig mot förändringarna som sker mot en flexibla tillvaro. Vi kan inte göra anspråk på att det generellt ser ut så men vi kan anta att eftersom våra respondenter beskriver händelser som förekommer i arbetet hos bemanningsföretaget tror vi erfarenheterna är relevanta.

#### **4.2.2 Omflyttning och utbytbarhet**

Våra respondenter beskriver unisont att erfarenheter av nya arbetsplatser är stressigt att hantera. Trots att varje kontor har samma grundläggande arbetsuppgifter, först sortering av post och sedan utdelning på olika rundor, verkade rutinerna se olika ut. De beskriver hur en ny arbetsplats alltid ser annorlunda ut och att den förväntan som finns, att de ska hinna dela ut post, är nästan omöjlig att hantera under de första arbetspassen. Att börja på en ny arbetsplats

och behöva lära sig ett kontors rutiner och dess arbetsprocess är något som medföljer varje arbete, oavsett om det är en fast eller tillfällig anställning, men det våra respondenter berättar är att när de ofta kommer till nya arbetsplatser måste de ständigt anpassa sig till det nya kontoret där de för tillfället befinner sig.

På posten ser det ut så att man börjar sortera post, och det gör man olika länge beroende på vilket kontor det är, men man sorterar post på morgonen och sen går man ut på rundor och delar ut post. Här finns också olika rutiner för de som arbetar på bemanningsföretagen, de har liksom olika kartor och nycklar till mopeder och visar runt men ibland är det ingen koll så då får man springa runt och kolla och fråga och tjata på folk och så där (Viktor)

Det blir en cyklisk process där liknande kunskap behöver internaliseras gång på gång och en respondent beskriver att känslan av att veta att en ny arbetsplats väntar var orolig. Inte endast för att han skulle få hantera ett nytt kontor utan även för att med ovissheten följer att man kanske behöver fråga andra om hjälp. Detta upplevdes som jobbigt då de menar att man varken vill vara en börda för andra anställda eller göra ett mindre bra arbete, då det upplevs hota möjligheten att få nya arbetspass.

[...] det är klart att jag inte kan hålla samma tempo som de som arbetat där länge men när man blir van med sorteringen och brevbärningen och så och jag varit på ett och samma ställe ganska länge så kommer man till slut vara lika effektiv som ordinarie, men blir man rundskickad så blir man aldrig det. (Viktor)

Det är ett ganska omöjligt... En omöjlig uppgift att hinna med det, för att man går ju nästan nya rundor hela tiden och man är inte lika van som ordinarie arbetarna så man blir nästan alltid sen. (Sara)

Ja alltså det var ju jättejobbigt att komma till en nya ställen sådär, man ville ju ändå vara på de man varit på innan och kände sig bekväm för det var ju olika rutiner och sånt på de olika kontoren. Så det kändes lite motigt om man fick ett pass på ett ställe man inte varit på. Jag hade kanske två ställen jag ville vara på som jag kände mig trygg och visste hur det funkade. (Jacob)

Några respondenter säger att man som bemanningsanställd vill göra bra ifrån sig, ge ett bra intryck eller sköta sig för att öka sina chanser att få nya pass inbokade. Detta tycks dock inte vara något uttalat, utan är en upplevelse eller vag känsla som respondenterna beskriver. En stark drivkraft för att anstränga sig är att detta medför mer arbete. Mer arbete blir belöningen för att man gjort ett bra arbete, eller omvänt; hotet om utbytbarhet skapar en rädsla att inte

göra ett tillräckligt bra arbete. Utbytbarheten är det Olofsdotter (2012) belyser i artikeln vi redogör för i avsnittet om tidigare forskning. Den normativa kontrollen, att arbeta så mycket som möjligt, tillsammans med en administrativ övervakning, att bemanningsföretaget ser i sitt system hur mycket arbete som genomförs, verkar också i vår undersökning leda till oroskänslor hos respondenterna. Vi tolkar hur deras beskrivning av att komma till en ny arbetsplats, internalisera nya rutiner gång på gång och försöka undvika att vara en börda egentligen är uttryck för den underliggande oron om utbytbarhet. ”Hotet” kan existera på grund av den lösa anställningsformen, som skapar ett ojämnt maktförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som bemanningsanställd är du på sätt och vis utlämnad till arbetsgivarens goda vilja. Anta att du har en dålig dag som gör att du inte klarar av att prestera på maxkapacitet. Följden kan bli att du får färre arbetspass framöver. Avsaknaden av anställningstrygghet, som enligt Standing (2013) är kännetecknande för prekariatet, menar vi här blir mycket påtaglig. Att arbeta med rädsla som drivkraft tror vi stärker oroskänslor inför att komma till nya arbetsplatser, för på den nya arbetsplatsen vet arbetstagaren inte vilka rutiner som råder och detta ökar risken för misstag.

Man ville göra ett bra jobb. Ett bra intryck så de vill att man ska komma tillbaka dit. [...] Sen vet jag inte de gångerna det inte gick bra, det var ett kontor, jag var där två dagar och sen så var jag inte där någon mer gång. Då kanske det var så att de fick negativ återkoppling men det var ingenting jag fick höra eller något som jag pratade om med chefen. (Viktor)

Alltså, jag tror och hoppas att om man gör bra ifrån sig att man ska bli bokad mycket, och ofta. Ja det märker man ju att om man sköter sig bra då tycker dom, alltså cheferna på arbetsplatsen alltså dom märker väl det. (Sara)

Det är inte så tydlig kommunikation men det är underförstått att om jag vill jobba här och vill jag ha det här passet så borde jag göra bra ifrån mig. Jag har blivit tillsagd att försöka lämna ut all post när jag kommit tillbaka med något. (Jacob)

Respondenten Andrea beskriver hur postkontoren i hennes stad verkar vara i ständigt behov av hjälp och hon måste ofta tacka nej till extra arbetspass. Dessa extra pass ligger utöver de två förväntade arbetspass i veckan som de informellt kommit överens om under anställningsintervjun. Övriga respondenter berättar att de för det mesta vill arbeta så mycket att det kan räknas som heltidsarbete, men de får inte så många pass. Andrea studerar samtidigt heltid och skiljer sig därmed från de andra. Hennes motiv till att söka anställning på bemanningsföretaget var att få en extra inkomst, främst för att kunna unna sig mer

konsumtion. Hon verkar trivas med sin situation och delar inte övriga respondenters upplevelse av press på grund av utbytbarhet. Den väsentliga skillnaden vi kan identifiera är just att hon har en annan huvudsaklig sysselsättning vid sidan om arbetet och därmed hanterar jakten efter arbetspass på ett annat sätt. Respondentens ekonomi vilar inte på lönen från enstaka arbetspass utan är snarare en bonus utöver studiemedlet. Enligt henne är denna typ av livssituation ideal för denna typ av arbete. Detta är också överensstämmande med den undersökning om vilka anställningsformer arbetstagare föredrar (LO, 2014). I den framgår att studenter i mindre utsträckning än andra grupper på arbetsmarknaden föredrar en fast anställning. I det gamla Sverige, där Rehn-Meidner modellen fungerade, var människor tydligare uppdelade i fack där arbetare hade sin anställning med skydd från fackliga avtal och studenter var studenter och investerade i sin utbildning för ett jobb i framtiden. Idag ser vi hur studenter och arbetstagare hamnat närmare varandra av olika skäl. Det kan vara att man vill närma sig arbetsmarknaden under utbildningen och arbeta samtidigt som man studerar, men oavsett motiv så är den som studerar och väljer att arbeta för en extra inkomst privilegierad i sammanhanget. Denna person får stabiliteten som den gamla arbetstagaren hade genom sitt arbete och kollektivavtalsskyddet.

Nu går det till och med på högtryck så nu hör de av sig och vill ha mig ännu mer än vad jag hinner med. Eftersom skolan och så är igång [...] det var ju också ett krav när jag skulle ansöka, att jag skulle ha en annan huvudsaklig sysselsättning. Om jag förstår rätt, så du kan ju aldrig och just med tanke på vilken anställning jag har, att jag har skrivit på ett ramavtal och det så är jag anställd och sen så... att jag får ett anställningssms och då är jag bara anställd under de timmarna. Så att absolut när man har en annan inkomst då är den här typen av arbete optimalt. (Andrea)

Trots kravet från flera bemanningsföretag på att ha en sysselsättning vid sidan av arbetet upplever majoriteten av respondenterna att detta inte kontrolleras så noga. I kollektivavtalet mellan bemanningsföretagen och samtliga förbund inom LO (Bemanningsföretagen & LO, 2012), tecknat 2012 och löper fram till 2015, står det:

Om arbetstagare särskilt begär det kan anställning på viss tid ske för att erbjuda möjlighet till återkommande korta anställningar. Detta avser arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning som önskar tillfälligt extraarbete.

Det är denna passus i avtalet som möjliggör den anställningsform våra respondenter har. Dock verkar några berättelser visa på hur det här stadgandet i praktiken kan kringgås. Viktor berättar att han under anställningsintervjun förklarade att han inte längre studerade, men att

han kunde visa upp ett intyg på att han var registrerad på en utbildning på en annan ort. Sara visade upp ett anställningsbevis från en tidigare arbetsgivare som geografiskt låg flera mil från staden där hon blev bemanningsanställd. Alltså skulle hon enligt papperen arbeta heltid i en stad och arbeta extra i en annan stad, med pendlingsavstånd på flera timmar enkel resa. I båda fallen var intygen tillräckliga för att få en anställning. Att bemanningsföretaget inte har så stora krav på intygets legitimitet om en annan huvudsaklig sysselsättning kan ha olika syften. En tolkning är att det blir en metod för att få en så stor reservarmé av tillgänglig arbetskraft som möjligt. Ju större utbud av tillgänglig arbetskraft, desto större möjlighet att lösa det efterfrågade behovet av numerärt flexibla arbetstagare. En annan tänkbar följd av en stor reservarmé är att konkurrensen mellan arbetstagarna ökar. Marx menade att reservarmén delvis innebar att lönerna pressades ned (Marx, 2013, s 563), då det fanns arbetstagare som kunde tänka sig att utföra samma arbete till en lägre kostnad. I vårt fall är det kanske inte lönedumpning som är den centrala anledningen utan snarare att man kan välja personer som utför mer eller bättre arbete till samma kostnad. Bemanningsföretaget kan med en större reservarmé följaktligen välja ut de personer som presterar bäst. Det skulle också kunna vara så att utbudet av arbetskraft som har en annan huvudsaklig sysselsättning helt enkelt inte är tillräckligt stort för att täcka bemanningsbehovet. Oavsett vad så råder en situation där vår framställning kan uppfattas som att vi tillskriver bemanningsföretagens ”onda avsikter” som kommer ur deras strävan efter flexibilitet. Men det vi vill belysa är snarare *strukturen* som skapar detta förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsmarknadssituationen och villkoren för och regleringen av bemanningsföretagen gör att rekryterare behöver välja den som arbetat mest och flitigast, inte den som har ”rätt” till ett arbetspass.

Alltså det började på min anställningsintervju så sa jag att, alltså ett krav att man ska få arbeta på [bemanningsföretaget] är att man ska ha en annan syssla och det måste vara minst en deltidssyssla och då studerade jag fortfarande på pappret i [Högskola i en annan stad] och det sa jag till dem men att jag skulle hoppa av det. Men själva intyget fanns fortfarande på att jag studerade. Jag visade upp det och det var kravet på att man skulle bli anställd. Det är väl på grund av några direktiv de har inom sin organisation. Då sa jag att jag ville jobba så mycket som möjligt för jag har inget annat för mig och jag kommer behöva jobba. Då säger de ”åh vad bra, det är dig vi vill ha!” och då tänker väl jag att jag ska få jobba mycket. Jag frågade också hur det såg ut framöver och då säger de att de har väldigt mycket jobb så det tycker jag lät bra. (Viktor)

Ja alltså jag var tvungen att skicka ett intyg på att jag hade en annan sysselsättning. Alltså ett annat jobb typ. Då var han ju min nuvarande arbetsgivare i [stad tiotals mil från bemanningstjänsten] och det var ett krav typ[...] men jag har hört att många sagt typ ’alltså jag pluggade typ när jag blev

anställd, men nu gör jag inte det längre och har inte gjort det på ett tag' så de verkar ju inte vara speciellt hårda med det. (Sara)

Respondenterna förväntas vara så effektiva som möjligt, men att komma till en ny arbetsplats innebär svårigheter att hinna med det som förväntas och då blir det kanske färre pass på den arbetsplatsen i framtiden. Med det följer att man kanske behöver börja på ett annat kontor, och då behöver man genomgå inlärningsprocessen en gång till. Denna process, att behöva lära sig nya rutiner när man kommer till ett nytt kontor, upplever inte respondenterna ger någon större utveckling. Flera respondenter verkar ha släppt tron på utvecklingsmöjligheter inom arbetet och förväntar sig inte att arbetet som bemanningsanställd ska se annorlunda ut i framtiden. Att se sig själv vara kvar på arbetet framöver är inte något som verkar eftersträvas och faktum är att tre av de respondenter som hade bemanningsanställningen som huvudsaklig syssla har gått vidare till studier.

”Jag hade planerat att sluta vid det här laget, typ. Ja det kändes bara som en tillfällig lösning. Men det har rullat på. Man blir lite lat när man väl är anställd någonstans och sen så då blir det inte lika viktigt att skaffa jobb för stunden [...] alltså det här ger mig ingenting. Jag vill verkligen inte vara kvar här om ett år. Absolut inte. (Sara)

För Saras del verkar anställningsformen vara en betydande faktor för hur hon ser på en eventuell framtid inom posten. Detta stämmer också överens med den statistik som går att hitta i LO-rapporten vi hänvisat till tidigare, där man ser hur en majoritet av tillfälligt anställda vill övergå i en fast tjänst. Hade Sara haft en fast anställning tror hon att hon hade trivts bättre, eftersom det hade varit mindre stressigt och lättare att bygga relationer med kollegorna. Sara visar här att arbetets uppgifter inte är problemet för att inte vilja arbeta inom posten i framtiden utan arbetsformen avgör. Det uppstår ett ömsesidigt förhållande mellan den tillfälliga arbetstagaren och arbetsgivaren där ingen av parterna ser en långsiktighet och viljan att “investera för framtiden” blir obefintlig. Standing (2013) nämner avsaknad av yrkesbaserad identitet som ett kännetecken för prekariatet och en arbetstagare som inte vill vara kvar i arbetet saknar förmodligen förmåga att se långsiktigheten i arbetet.

Ja, det hade varit en helt annan femma. För att på grund av att jag är bemanningsanställd så kan, så blir det väldigt svårt att skaffa arbetskompisar och det är mentalt stressigt hela tiden och ja men lite såna saker. Hade jag haft en fast anställning så hade det varit en helt annan situation och jag hade trivts mycket bättre. (Sara)



De respondenter som varit på samma kontor en längre period berättar att det går snabbare att genomföra utdelningsrundorna när man lärt sig dem. I Jacobs fall innebar detta att tid frigjordes och att han därför blev tilldelad andra uppgifter.

Ja, det stället som jag var på en längre tid, så skulle man efter att man varit ute med posten hjälpa till med eftersändning och det var något jag inte behövde i början och eftersom det gick snabbare och snabbare och jag blev klar tidigare och tidigare, desto längre jag jobbat där fick man mer tid att göra sånt som blev över på kontoret. (Jacob)

Erik beskriver en skillnad mellan sin egen arbetsprestation då han med månadsschema var heltidsanställd på samma kontor och när han idag, som student, mer oregelbundet arbetar på samma kontor. Han beskriver att det kan uppstå förvirring då han har varit borta en period och rutinerna har förändrats. Arbetet blir mindre strukturerat vid tillfälliga inhopp eftersom kunskapen om rutinerna är beroende av kontinuitet. Erik upplever även en brist på kommunikation mellan de som arbetar på ett kontor en längre period och de som tillfälligt hoppar in.

Så här objektivt eller vad man ska säga. Hur jag ser på det. Man känner sig ju väldigt mycket vilsnare även om det är samma jobb [läs kontor] nu när jag kommer ner dit. Vet inte vad som har förändrats. Om det är ett helt nytt kontor så vet jag inte ens vad som gäller. Allt det. Och vilka stopptider och allt. [...] Och ibland kommer det massa frågetecken och så är det någon annan som gått där före. Som man inte vet det gick tillbaka igår. ”Varför gick det tillbaka igår?” Och då står det bara ett frågetecken och så ”skrev någon det i morse eller skrev någon det igår?”. Så det blir lite svårt med det. Så är det, med kommunikationen. (Erik)

Vi ser i detta avsnitt tydligt hur arbetstagare flyttas till olika arbetsplatser för att täcka behovet av bemanning på just den platsen. Denna metod kan tyckas rationell, men samtidigt ser vi exempel på hur det medför brister i arbetets kvalitet. En bemanningsanställd som kommer ny till ett kontor har svårt att hinna med att dela ut posten lika fort som en fast anställd som är bekant med sorteringsrutinerna och kan utdelningsrundorna. På motsvarande vis berättar respondenterna att man med en tids erfarenhet av samma kontor blir allt bättre på att utföra sina uppgifter. Frågan vi ställer oss här är hur gynnsamt det är för posten att låta periferin, i Atkinsons termer, växa till förmån för kärnan, sett till det långsiktiga resultatet. Den globala kapitalismen som ökat fokus på det kortsiktiga tänkandet (Standing, 2013) tycks här göra sig gällande. Även facket har identifierat denna effekt och föreslår i sitt upprop att bemanningsanställda som behövs kontinuerligt i verksamheten bör erbjudas anställning på

posten (SEKO, 2014).

#### 4.2.3 Relationer med kollegor och överordnade

Samtliga respondenter berättar att det inte byggs några egentliga relationer till de personer som är fast anställda på arbetsplatsen. Eftersom de fast anställda vet att man förmodligen inte kommer att vara på arbetsplatsen någon längre tid tycks det inte finnas något intresse från deras sida. Flera av respondenterna menar att de har förståelse för det. De beskyller inte de fast anställda för bristen på relationer utan snarare den organisationsstruktur som gör att de ständigt blir omflyttade. Grupperingarna blir en effekt av att man har olika anställningar och erfarenheter av de man arbetar med. De upplever inte heller att de blir direkt otrevligt bemötta men att det finns en likgiltighet inför dem.

Jag upplevde det, alltså det var inget... de var väl inte jätteintresserade av att skapa en arbetsrelation på det sättet. Det är ju ett stort in och utflöde på bemanningspersonal som kommer och går så de visste väl att man är där några veckor eller några månader sen så försvinner man. Så de var... det var ingen direkt som var otrevlig på något sätt men inte heller såhär jättestort... man klickade väl inte så jättebra med så många. Ah, det är väl väldigt olika... De var väl inte jättevälkommande och pratade inte så mycket med en vilket jag ändå kan tycka är helt förståeligt på ett sätt. Jag kan förstå varför det är så. (Jacob)

Inte så.. eller, det är inte så mycket till relation där. Det är typ, jag vet inte. En del är schyssta och hjälper till och har förståelse för att man kanske inte är van vid allting. Och andra tycker... alltså det är inget uttalat men man kan väl typ märka att de inte tycker att det är soft. (Sara)

De är väl mycket på rasterna om man är där en heldag eller kanske en hel vecka på ett ställe så är det väl som på de flesta arbetsplatser att man umgås lite i grupper. Man håller sig till vissa personer och jag upplever det som att dom ordinarie anställda gör sig inte riktigt besväret att prata med bemanningsanställda, för de vet att de kanske bara jobbar där någon vecka eller några dagar och sen försvinner dom. (Viktor)

Jag upplever att de gör lite skillnad på dom och oss liksom. 'Ah men det är [bemanningsföretaget] liksom' men det är absolut inte så att det skulle vara något gruff mellan oss eller något sånt där. (Andrea)

Enligt respondenterna söker sig de flesta bemanningsanställda till de andra med liknande anställning. En berättar att om man är två nya bemanningsanställda så hänger man ihop och hjälper varandra. De följer dock aldrig samma schema så att arbeta en längre period med

samma personer är inte vanligt förekommande. Många av arbetets uppgifter är också i stort sett individuella, vilket i kombination med ett frekvent byte av arbetsplats minskar möjligheten att skapa relationer med kollegorna. Ingen av respondenterna antyder att man skapat en djupare relation med någon annan anställd, trots att man haft sin anställning i flera månader, och i mycket låg utsträckning umgås man utanför arbetstiden. Respondenterna har alltså i detta fall samma inställning i längden till de andra bemanningsanställda som de fast anställda upplevs ha till de bemanningsanställda; i och med att man är på varje ställe en begränsad period ses det som svårt att skapa meningsfulla relationer med kollegorna, bemanningsanställd som fast anställd. Vi ser här tydligt hur bristen på solidarisk arbetsgemenskap saknas. Som Standing belyser bidrar detta till svårigheterna att bygga en yrkesbaserad identitet, vilket är kännetecknande för prekariatet (Standing, 2013). Vi föreställer oss en arbetstagare som ständigt förflyttas och kommer till nya arbetsplatser. Att ständigt träffa nya människor, både tillfälligt anställda och fast anställda, gör det svårt att skapa gemensamma värderingar på arbetsplatsen och bygga de relationer med kollegor vilket gör arbetsdagen till något mer än att bara genomföra givna arbetsuppgifter.

Det varierar ju ganska mycket eftersom att jag själv lägger upp min tillgänglighet så det beror ju helt på hur och vad vi har för andra scheman också. Vi hänger ihop litegrann, vi kommer ju ofta till nya ställen och vi känner ju inte till rutinerna och då kanske man hjälper varandra lite extra och kollar av varandra så liksom. (Andrea)

Jo men det är klart att man... då dras man ju till varandra lite mer kanske. I och med att, det är ändå ett ganska enskilt arbete dels på kontoret och sen när man är ute och delar post så är man ju själv, och på kontoret sorterar man själv mer än när det är rast eller lunch. Men det blev ju naturligt att man umgicks på arbetsplatsen med den andra bemanningspersonalen. (Viktor)

[...] det hände väl att man tog en öl någon gång efter jobbet. Sen var det några som jag kände sedan tidigare som jag jobbade samtidigt med några gånger. Men annars var det väl inte, jag umgicks aldrig med någon utanför arbetet. (Jacob)

Jag vet inte, nja, jag tycker det är lite svårt när man inte riktigt vet hur länge man stannar nånstans. Så jag vet inte, jag har inte riktigt någon kontakt med de andra. Det är typ om man träffar någon från [bemanningföretaget] så kan man ju snacka lite grand. [...] Men jag finner det svårt att binda någon meningsfull kontakt när man är så kort på varje ställe. (Sara)

Alla respondenter berättar om sin relation med bemanningsföretaget, och erfarenheterna skiljer sig något åt. Alla nämner att de i stort sett bara har kontakt via sms och flera

respondenter upplever relationen till den som i praktiken är deras chef som opersonlig. En respondent resonerar kring att han har förståelse för att det inte är så mycket kontakt med den ansvariga personen eftersom denna person har väldigt många bemanningsanställda att hantera. Här återkommer en förståelse för situationen och man skuldbelägger inte enskilda individer för att missköta sitt arbete utan ser snarare strukturen som orsak till sakernas tillstånd. I de bemanningsanställdas relation till posten och bemanningsföretaget aktualiseras det som Standing (2013) menar är förenat med begreppet triangulering. Våra respondenter upplever ofta en osäkerhet kring vem man ska vända sig till i olika frågor och en respondent försöker till och med undvika att kontakta sina överordnade på grund av risken att skapa konflikter. Lagarna för arbetsmarknaden är skapade med relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare som utgångspunkt. När det inte är lika tydligt för arbetstagaren vem som är arbetsgivare minskar möjligheten för arbetstagaren att påverka sin arbetssituation. De exempel vi ser på hur gränserna suddas ut kring vem som har ansvaret och vem som bestämmer leder till otrygghet för arbetstagaren.

Jag upplevde henne som väldigt trevlig, väldigt stressad tror jag. Hon hade ju väldigt många... jag vet inte hur många exakt men det var ju såhär väldigt många anställda hon hade, så att man hade ju mycket smskontakt för hon ville att det skulle funka på det sättet. [...] Jag fick ändå intrycket av att hon var mån om att man skulle trivas på arbetsplatsen och sådär. Men som sagt, det var ju stressigt så hon... Eller, jag hade nog haft bättre kontakt om hon inte hade haft så många andra att styra över också. (Jacob)

...ingen kontakt alls och ingen relation alls och jag får uppfattningen om att även fast jag arbetat där i 7 månader så har de ingen aning om vem jag är. Trots att jag säkert har haft diskussioner och lite dispyter med dem två tre gånger liksom så känns det som att dom vet nog inte riktigt vem jag är. Det är väldigt opersonligt det är mycket mass-sms 'nu har vi mycket att göra kan du inte snälla lägga upp din tillgänglighet så att vi kan boka in dig'. Jag skulle säga att relationen finns knappt. Den är som datoriserad på något sätt. (Viktor)

Oftast är det två personer som har hand om de som jobbar som jag som konsulter på posten. Så det är oftast de två personerna man hör från. Ibland skriver de inte under så kan det vara nån annan, ja jag vet inte. (Sara)

Respondenterna ser de ansvariga på bemanningsföretaget som chefer i formell bemärkelse, men i praktiken vänder man sig till de platsansvariga på posten i de flesta frågor.

Bemanningsföretaget reduceras till en administratör av arbetspass och utbetalning av lön medan platschefen på posten blir den som arbetsleder, och i viss mån ger återkoppling på hur

man arbetat. Man har svårt att avgöra om det sker någon återkoppling mellan posten och bemanningsföretaget på den bemanningsanställdas arbetsprestation. Den respondent som först arbetade heltid, men gick ner till en deltidstjänst då studier tog vid, berättar också hur den egna kvalitén på arbetet försämrades då mängden återkoppling minskade vid en deltidсанställning. Det verkar inte finnas motiv för att ge den person som tillfälligt befinner sig på arbetsplatsen någon återkoppling, eftersom samma person förmodligen är utbytt inom några dagar.

Alltså formellt så ser jag, eller jag vet att de [ansvariga på bemanningsföretaget] är mina chefer men eftersom jag aldrig träffar dom och har dålig kontakt med dom så är det alltid arbetsledaren på plats som jag pratar med om det är någonting och ställer frågor och så där. (Jacob)

Alltså jag skulle vilja ha mer direktkontakt med mina egna, alltså med cheferna på bemanningsföretaget. För är det något på själva kontoret så kan jag alltid ta direktkontakt med dem där. Och de brukar ändå fråga hur det har gått typ, på sträckan. Sen så, ja typ så. Men annars så får man inte direkt nån... jag vet inte riktigt. Jag har inte haft så mycket kontakt med nån om hur det går eller feedback eller så. (Sara)

Det [återkoppling] får jag faktiskt inte. Speciellt inte nu när jag jobbar deltid då. Då är det ju bara man drar dit och drar hem. Tidigare var det ju lite såhär, när jag var heltid, att man hade det treveckorsschemat som man roterade på och då var det ju lite mer naturligt med återkoppling kanske. Men nu är det inte alls. (Erik)

Jo men det får jag det är väl inte liksom... jag tror ju inte att det är liksom att de tänker 'nu måste vi ge feedback' men det är klart att det händer att man har kommit in någon gång och liksom varit väldigt snabb tillbaka och då får jag höra att det var bra jobbat. Men inte feedback på det sättet att... inte konstruktiv feedback utan det är mer glada tillrop eller vad man ska säga. (Andrea)

Respondenten Sara berättar att hon vid anställningsintervjun fick instruktioner om att man skulle vända sig till de ansvariga på plats om man ville påverka sin arbetssituation. Samtidigt är detta något hon gärna undviker då det finns en rädsla för att stöta sig med de ansvariga, vilket hon upplever kan riskera möjligheten att få nya arbetspass på det stället. Respondenten Viktor väljer vid ett tillfälle en annan strategi och försöker belysa att han har blivit felaktig behandlad. I detta fall försöker han först komma i kontakt med bemanningsföretaget som visar sig vara otillgängliga för diskussion. När han istället vänder sig till arbetsledarna på posten lägger de över ansvaret på bemanningsföretaget.

Då började jag skicka sms och ringde [bemanningsföretaget] och fick inget svar och fick sen ett sms om att de inte behövde mer jobb så det utvecklades egentligen inte. Jag pratade också med arbetsledaren på posten och han säger att ”nej det är inte vi som ansvarar för det här” och då säger jag någonting om att jag har blivit bokad men ni har ändrat min tid och det tycker inte jag känns så schysst. De blåste väl bort ansvaret och la över det på [bemanningsföretaget] så jag förstod väl lite så att det var så med systemet. (Viktor)

Ja, chefen på plats. För det är dom som ju direkt kan påverka en sån sak. Men det gjorde jag inte.[...] Jag vet inte. Det... ja man vill ju inte göra sig ovän med någon. Helt enkelt. (Sara)

Flera respondenter tar upp lojaliteten till arbetsgivaren. Eftersom man ser bemanningsföretaget som den egentliga arbetsgivaren så upplever man att man inte känner någon större lojalitet till platschefen på posten. Denna brist på lojalitet tycks vara ömsesidig. Enligt respondent Erik verkar metoden att ta in tillfällig arbetskraft också vara något som påverkar de fast anställdas uppfattning om chefens lojalitet till personalen. De ser hur det skärs ned på personal och annat samtidigt som andelen tidsbegränsat anställda ökar.

Ganska centralt är det här ganska mycket att de som jag uppfattar som mina chefer när jag kommer till ett ställe inte känner så stor lojalitet till dig som ska utföra arbetet och den som kommer kanske inte känner så stor lojalitet till chefen och kontoret. Detta påverkar relationen med chefen enormt. (Jacob)

[...] om man kommer till ett kontor där man inte har varit så finns det väl inte så mycket lojalitet att ta i. Alltså om man är bemanningsanställd. Eller vad man ska kalla det. Så det tror jag. Jag var på ett kontor i somras där de sagt upp en massa folk och tagit bort frukt och sånt, samtidigt som ännu fler bemanningsanställda kommer in. Och då var det ju verkligen så, ”har inte chefen någon lojalitet och da da da”. Så då var det ju väldigt tydligt då och lite tragiskt då för man sparkade folk och ersatte dem med bemanningsanställda. Enligt de fast anställda. (Erik)

Våra respondenter berättar att de fast anställda inte verkar vara helt bekväma med företagets användning av bemanningsanställd personal. Detta förekommer också i ett större sammanhang då, som vi skriver i introduktionen, SEKO i ett uttalande (2014) har konstaterat att man bland annat vill minska på användningen av bemanningsanställda och erbjuda de som arbetar mycket på en arbetsplats en tillsvidareanställning. Användningen av bemanningspersonal leder inte endast till effekter i arbetet för den som är tillfälligt på en arbetsplats utan påverkar även de fast anställda och deras syn på sin organisation och arbetet. Under en tidigare rubrik lyfter vi fram att bemanningsanställda upplever en oroskänsla över

att vara utbytbara och detta tror vi även, av andra skäl än för bemanningsanställda, kan tillskrivas de fast anställda. Trots att de har anställningsavtal som borgar för större säkerhet råder en oro över att det ska ske en ökning i användningen av tillfällig personal. I deras fall har de dock åtminstone ett fackförbund som reagerar på utvecklingen och ”kallar till” uppprop. Den tekniska utvecklingen som gör att färre brev skickas tror vi också skapar en ovisshet om framtiden och en rädsla för att själva bli en del av prekariatet till följd av nedskärningar. Även den kommodifieringsprocess av posten, som vi ser genom bolagiseringen och förändrade ägarförhållanden, kan tänkas bidra till att skapa otrygghet för de fast anställda, då man inte kan veta säkert om dagens förhållanden kommer att gälla även i framtiden.

## 5. SAMMANFATTANDE SLUTDISKUSSION

Vår frågeställning har varit att förstå effekterna av att inhyrning av tidsbegränsad personal ökar, utifrån bemanningsanställda brevbärares erfarenheter. I detta avsnitt kommer vi att sammanfatta våra resultat och föra en diskussion för att förstå varför våra respondenter har de erfarenheter de har. För att lyckas med det behöver vi se till både arbetsmarknadens utveckling i stort och hur Posten som företag har förändrats.

Arbetsmarknadens utveckling har ökat möjligheten för arbetsgivaren att använda sig av tidsbegränsat anställd personal. Denna möjlighet har även utnyttjats, vilket vi ser i statistiken, kring anställningsformer på arbetsmarknaden. Förändringen beror också på införandet av nya anställningsformer, så som allmän visstidsanställning (AVA). Ökad användning av privat uthyrning genom bemanningsföretag löper parallellt med utvecklingen och med en ökad arbetslöshet finns det ett stort utbud av arbetskraft som står till arbetsgivarens förfogande. Samtidigt har skyddsnätet för arbetstagarna minskat. Fler personer står idag utanför A-kassan eftersom avgifterna höjts och nivån som krävs för att kvalificera sig till A-kassan har höjts. För en tidsbegränsat anställd kan det ta lång tid innan man når kvalifikationerna för A-kassa.

Detta tillstånd i Sverige kan jämföras med den danska flexicurity-modellen, där anställningarna generellt är mindre reglerade, alltså har arbetsgivaren större möjligheter och frihet att anställa och avskeda arbetstagare. Detta kombineras dock med ett starkare socialt skyddsnät, som gör att de negativa effekterna av att förlora sitt arbete blir mindre påtagliga för arbetstagaren och man undviker förmodligen i större grad den oro som vi ser hos bemanningsanställda i vår undersökning.

Parallellt med utvecklingen på arbetsmarknaden i Sverige har Posten genomgått en omfattande förändring. Från att ha varit en myndighet har Posten blivit ett bolag som drivs i syfte att göra vinst på en *marknad* där konkurrensen ökat. Samtidigt har den tekniska utveckling gjort att de tjänster som företaget erbjuder efterfrågats i mindre utsträckning, vilket inneburit stora nedskärningar på personalen och en omställning till mer flexibla arbetsrelationer. Posten har aktivt anpassat sig till utvecklingen och de förändrade reglerna på arbetsmarknaden.

Det är utifrån denna kontext - den förändrade strukturen på arbetsmarknaden och Posten - vi



menar att de bemanningsanställda brevbärarnas erfarenheter kan och bör förstås. Och som vi beskriver i resultat- och analysavsnittet har utvecklingen lett till vissa effekter. Vi har identifierat och kategoriserat de intervjuades erfarenheter i tre huvudsakliga områden. Det första berör erfarenheten av fritiden i relation till arbetet. Här kan vi konstatera att det är svårt att planera sin tid eftersom man inte vet om och när i framtiden man har arbete oavsett om det är inom några dagar eller en månad. Även då man inte har arbete schemalagt upplevs en förväntan på att stå beredd i väntan på att bli inkallad vid behov. Det andra området rör upplevelsen av att vara utbytbar, vilket ger upphov till känslor som rädsla och oro. För att inte bli ersatt av någon annan, som står och väntar på arbete, försöker man vara så effektiv och göra ett så bra arbete som möjligt. Samtidigt bidrar den ständiga omflyttningen till nya arbetsplatser att möjligheten för att göra ett effektivt och bra arbete begränsas. Det tredje området berör relationen till kollegor och överordnade. När det gäller kollegorna ser man inte något motiv till att bygga djupare relationer, då det inte går att förutsäga hur länge man kommer att stanna på en viss arbetsplats. Detta begränsar möjligheten till en solidarisk arbetsgemenskap, vilket i sin tur försvårar möjligheten att skapa en yrkesbaserad identitet. När det gäller de överordnade skapar förhållandet mellan bemanningsföretaget och PostNord AB en situation för den bemanningsanställda som ibland är problematisk. Gränserna för vem som har ansvar för vad är otydliga vilket skapar svårigheter om man vill påverka sin arbetssituation.

Är detta ett nytt fenomen? De erfarenheter som de bemanningsanställda brevbärarna ger uttryck för har många likheter med den nya globala klass som Standing kallar för prekariatet. Vi kan också se tydliga paralleller till den grupp som Marx kallar reservarmé, ett begrepp som gick att applicera på 1800-talets arbetsmarknad, men som i vissa aspekter fortfarande är tillämpligt på dagens arbetsmarknad. Ett sätt att förstå den ökade användningen av inhyrd tidsbegränsad personal är som *en nutida variant av reservarmén*. Det som bemanningsanställda och tillfälliga arbetstagare representerar är diskontinuitet och otrygghet precis som gruppen arbetslösa i reservarmén förmodligen upplevde när de väntade utanför fabrikerna på att få arbeta. Vi hävdar alltså inte att bemanningsanställda idag har en identisk situation som reservarméns soldater men vi tror att erfarenheter av att inte vara inkluderad i den arbetande delen av befolkningen, och uppleva sig utbytbar, går att återfinna i de båda historiska kontexterna.

Avslutningsvis skulle vi vilja lyfta ett förslag till vidare forskning på området. Vår studie är gjord på bemanningsanställda brevbärare som arbetar på den svenska arbetsmarknaden. En komparativ kvalitativ studie där även bemanningsanställda brevbärare som jobbar på den danska arbetsmarknaden hade kunnat fördjupa bilden och förståelsen för vilka effekter olika arbetsmarknadsmodeller får för de anställda. Detta hade kunnat göras som en fallstudie inom PostNord AB då detta företag verkar i båda länderna. Det hade även varit intressant att se om och hur samgåendet mellan den svenska och danska posten har påverkat hur man förhåller sig till användandet av flexibla anställningar.

## REFERENSER

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 16: 28-31.

Bemanningsföretagen & LO (2012) Arbetare: Avtal för bemanningsföretag.  
[http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive\\_FileID=c61612d6-818b-4923-a895-ebdf78e5ed5a&FileName=Bemanning\\_arbetare\\_2012\\_A.pdf](http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=c61612d6-818b-4923-a895-ebdf78e5ed5a&FileName=Bemanning_arbetare_2012_A.pdf) (Hämtad 2015-01-04)

Bengtsson, Mattias (2012). *Transformation of Labour Market Policies in the Nordic Countries: Towards a regime shift in Sweden and Denmark?* Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen

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

Hennink, Monique M., Hutter, Inge & Bailey, Ajay (2011). *Qualitative research methods*. Los Angeles: SAGE

Largest Companies (2014). Arbetsgivare i Sverige med flest anställda i hemlandet.  
<http://www.largestcompanies.se/topplistor/sverige/de-storsta-arbetsgivarna-i-landet> (Hämtad 2014-11-04)

LO (Landsorganisationen) (2014). Anställningsformer år 2014.  
[http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_anstallningsformer2014\\_pdf/\\$File/Anstallningsformer2014.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer2014_pdf/$File/Anstallningsformer2014.pdf) (Hämtad 2014-11-04)

Marx, Karl (2013). *Kapitalet: kritik av den politiska ekonomin. Bok 1, Kapitalets produktionsprocess*. 6. uppl. Lund: Arkiv

Olofsdotter, Gunilla (2012). Workplace flexibility and control in temporary agency work. *Vulnerable Groups & Inclusion, volume 3*

PostNord AB (2014). Om oss. <http://www.postnord.com/sv/om-oss/> (Hämtad 2014-12-01)

SEKO (2014). Upprop till Sveriges politiker och PostNords Ledning.  
<http://www.seko.se/Avdelningar/Posten/Nyheter1/Uppropet/> (Hämtad 2014-12-18)

SOU 1992:116. Utredningen om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet. *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft [Elektronisk resurs]: betänkande*. Stockholm: Allmänna förlaget

Språkrådet (2014) Nyordslistan 2014.  
<http://www.sprakochfolkminnen.se/download/18.cbc0f5b1499a212bbf1d2a/1419832595190/nyordslista+2014.pdf> (Hämtad 2014-12-30)

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

Stockholm TT (2014). Posten fortsätter banta verksamheten. *Svenska Dagbladet*. 2014-08-26.  
[http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/posten-fortsatter-banta-verksamheten\\_3853382.svd](http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/posten-fortsatter-banta-verksamheten_3853382.svd)  
(Hämtad 2014-11-04)

Svalund, Jörgen (2013). The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries. *Fafo-report 2013:56*.

# BILAGOR

## Intervjuguide

### **Inledande frågor**

Hur gammal är du?

Vad har du för utbildning?

Hur länge har du arbetat som bemanningsanställd på posten?

Vilken typ av anställning har du?

Berätta kort om ditt tidigare arbetsliv?

### **Arbetsdagen och arbetsuppgifterna**

Hur mycket arbetar du och hur såg planeringen ut?

Hur ser variationen i schemat ut?

Hur långt i förväg får du information om ditt schema?

Hur och av vem får du information om ditt schema?

Hur ser en vanlig arbetsdag ut?

Vilka är dina grundläggande arbetsuppgifter?

Hinner du utföra dina arbetsuppgifter under angiven arbetstid?

Hur ofta får du arbeta övertid?

Upplever du att övertidsarbete ofta förväntas av arbetsgivaren?

Hur ser variationen i arbetsuppgifterna ut?

Varierar det var du arbetar? Om ja, hur ser variationen ut?

Förväntas du lära dig nya arbetsuppgifter och/eller utdelningsrundor? Om ja, hur upplever du dessa förväntningar?

Upplever du krav på att vara effektiv i ditt arbete? Om ja, hur ser dessa krav ut?

### **Chef och kollegor**

Vem ser du som din arbetsgivare?

Hur upplever du din chef?

Får du återkoppling på ditt arbete? Om ja, är återkopplingen formell eller informell?

Hur upplever du relationen mellan de fast anställda och de bemanningsanställda?

### **Livet utanför posten**

Vilka erfarenheter har du av att planera din fria tid vid sidan av arbetet?

Hur ser din bostadssituation ut?

Vad har du för inställning till att ta ett lån? Vad är det som påverkar din inställning?

Hur ser dina framtidsplaner ut? Har arbetet som bemanningsanställd på posten påverkat dessa? Om ja, på vilket sätt?

### **Möjlighet att påverka arbetssituation**

Hur ser dina möjligheter att påverka din arbetssituation ut?

Har du velat påverka din arbetssituation? Om ja, vad har du velat påverka?

Har du haft någon kontakt med facket i ditt arbete som bemanningsanställd på posten? Om ja, vad handlade kontakten om?

Upplever du fackets närvaro på arbetsplatsen?