



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Hur fungerar bemanningsbranschen?

**Pernilla Andersson
Eskil Wadensjö**

RAPPORT 2004:15

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra: utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder, studier av arbetsmarknadens funktionssätt och utvärdering av effekterna på arbetsmarknaden av åtgärder inom utbildningsväsendet. Förutom forskning arbetar IFAU med att: sprida kunskap om institutets verksamhet genom publikationer, seminarier, kurser, workshops och konferenser; bygga upp ett bibliotek av svenska utvärderingsstudier; påverka datainsamling och göra data lättillgängliga för forskare runt om i landet.

IFAU delar även ut anslag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Det finns två fasta ansökningstillfällen per år: den 1 april och den 1 november. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om anslag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid myndigheten finns en traditionell styrelse bestående av en ordförande, institutets chef och åtta andra ledamöter. Styrelsen har bl a som uppgift att besluta över beviljandet av externa anslag samt ge synpunkter på verksamheten. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagsarsidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Hur fungerar bemanningsbranschen? *

av

Pernilla Andersson[▲] och Eskil Wadensjö⁺

2004-11-15

Sammanfattning

Bemanningsbranschen är en ny och expanderande bransch både i Sverige och i andra länder. Verksamheten har inte störst omfattning i Sverige, vilket antyder att det kan finnas möjligheter för fortsatt expansion. Ett problem vid analyser av branschen har varit att det saknats bra officiell statistik. Vi har skapat två internationellt sett unika databaser över arbetsställen och anställda i branschen som vår analys bygger på.

Branschens anställda jämförs med samtliga sysselsatta och vi finner att unga, ogifta, kvinnor och invandrare är överrepresenterade i bemanningsbranschen. De mindre etablerade på arbetsmarknaden är överrepresenterade i branschen. Bemanningsbranschen är kraftigt överrepresenterad i storstadsområdena, speciellt Stockholmsregionen.

En studie av flödena till och från bemanningsbranschen visar att ungdomar och invandrare som är överrepresenterade i branschen oftare lämnar den för en anställning i en annan bransch än vad äldre och infödda gör. Det är också vanligare bland invandrare att komma från arbetslöshet till branschen. Arbetslösa invandrare som blir anställda i ett bemanningsföretag, verkar ha goda förutsättningar för att lämna branschen för en anställning i en annan bransch.

* Ett stort tack till Jan Andersson, Freja Lundgren och Lena Skirmark på SCB för all hjälp med framtagandet av datamaterialet och till Kerstin Johansson, IFAU och Mårten Wallete, National-ekonomiska institutionen vid Lunds universitet för värdefulla synpunkter på en tidigare version.

▲ Institutet för social forskning, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, e-post: Pernilla.Andersson@sofi.su.se

+ Institutet för social forskning, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, e-post: Eskil.Wadensjo@sofi.su.se och IZA, Bonn.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Varför existerar en bransch för uthyrning av personal?	8
3	Forskning om bemanningsbranschen	10
3.1	Branschens variationer och expansion.....	11
3.2	Rekryteringen till branschen.....	12
3.3	Var hamnar anställda i bemanningsföretag när de lämnar branschen? ...	12
3.4	Bemanningsföretagen, arbetslösheten och inflationen	13
3.5	Anställningsvillkoren i bemanningsföretagen	14
3.6	Bemanningsföretagens personalutbildning.....	16
3.7	Personaluthyrning som ett arbetsmarknadspolitiskt medel	16
4	Två nya databaser	17
4.1	Tillgång på data avseende år 1999	18
4.2	Tillgång på data avseende år 2002 tillgänglig från och med år 2004	20
4.3	Sammanfattning.....	24
5	Hur ser branschen ut och vilka arbetar i bemanningsbranschen?	25
5.1	Hur ser branschen ut?	25
5.2	Vilka är sysselsatta i bemanningsbranschen?	30
5.3	Inflöde och utflöde: vad gjorde de ett år innan och ett år efter?	39
5.4	Sammanfattning.....	45
6	Bemanningsbranschen i framtiden	46
6.1	Arbetslöshetsförsäkringen för de anställda i bemanningsbranschen	46
6.2	Bemanningsbranschen: bra eller dålig för... ..	48
6.2.1	Effekter för samhällsekonomin	48
6.2.2	Effekter för arbetstagarna.....	48
6.2.3	Effekter för företagen.....	49
7	Sammanfattning.....	50
	Referenser	53

1 Inledning

Den svenska arbetsmarknaden karaktäriserades under 1990-talet och de första åren av 2000-talet av betydande förändringar av anställningsstrukturen. Utvecklingen har gått från tillsvidareanställningar på heltid med arbete på den arbetsplats vid vilken man är anställd i riktning mot andra former för sysselsättning. Den huvudsakliga sysselsättningsformen är fortfarande fasta heltidsanställningar men allt fler har under någon period av sitt arbetsliv ett arbete som skulle kunna betecknas som atypiskt. Att arbeta som uthyrd från ett bemanningsföretag¹ är en sådan form av anställning. Den skiljer sig från en traditionell anställning på så sätt att arbetet inte utförs hos den arbetsgivare vid vilken personen är anställd utan hos en annan arbetsgivare vilken i regel också står för arbetsledningen. Däremot är det i Sverige i regel fråga om tillsvidareanställningar inom bemanningsbranschen. Andra atypiska sysselsättningsformer som ökat är deltidsarbete och tillfälliga anställningar i form av behovs- och projekthanställningar.² Antalet som har vikariat har emellertid minskat något.³ Antalet egenföretagare tenderar också att öka.

En förklaring till ökningen av atypiska arbeten kan vara att allt fler organisationer är ”slimmade”. Det innebär att arbetsställen, framförallt inom tillverkningsindustrin, har en personalstyrka anpassad efter en lägsta produktionsnivå. När efterfrågan ökar anställer man arbetskraft för den period man förväntar sig ha ett ökat behov av personal eller hyr in personal från bemanningsföretag. Vid säsong- och konjunkturvariationer kan man då lättare anpassa personalstyrkan. En annan förklaring är att ökad frånvaro (på grund av sjukdom, studier eller föräldraledighet) leder till ökad efterfrågan på personal som kan ersätta de frånvarande. Enligt dessa båda förklaringar har utvecklingen av bemanningsbranschen drivits fram av en ökad efterfrågan på mer tillfällig personal.

¹ Benämningen har gradvis förändrats från personaluthyrningsföretag till bemanningsföretag. Tidigare avsågs med bemanningsföretag främst de företag som ”bemannede” en viss funktion i ett företag, t ex telefonväxeln, medan benämningen personaluthyrningsföretag stod för uthyrning av personer utan ett samtidigt övertagande av någon funktion i hyrande företag. Nu står ofta benämningen bemanningsföretag också för företag som endast sysslar med personaluthyrning. I USA är strävan i branschen att ändra benämningen från ”temporary help industry” till ”staffing services industry”. Se Lenz (2000). Den amerikanska organisationen har bytt namn från NAAS (National Association for Alternative Staffing) till ASA (American Staffing Association).

² För analyser av andra typer av tillfälliga arbeten i Sverige än arbeten i bemanningsbranschen se Holmlund och Storrie (2000) och Walette (2004).

³ Se Tablå 8 i Nelander och Goding (2003).

Även förändringar på utbudssidan kan ha medverkat till utvecklingen. Den grupp som vill kombinera arbete med andra typer av aktiviteter, t ex studier, kan ha blivit större. Antalet ungdomar som studerar har ökat starkt med utbyggnaden av den högre utbildningen och i denna grupp är det relativt sett fler som efterfrågar tillfälliga arbeten.⁴ Det kan också finnas andra som av olika skäl föredrar tillfälliga eller deltids- och korttidsarbeten. Det kan också vara så att arbetssökande ser ett arbete i ett bemanningsföretag som en möjlighet att visa upp sig – en slags inofficiell provanställning. Vid en analys av bemanningsbranschens utveckling är det viktigt att uppmärksamma att det före 1992 var förbjudet att bedriva personaluthyrning. Även om personaluthyrning förekom också före 1992 har verksamheten kunnat breddas och utvecklas som en följd av avregleringen.

Bemanningsföretagen eller personaluthyrningsföretagen, som de tidigare i regel kallades, har existerat under lång tid i Sverige men blev lagliga först i början av 1990-talet (se Fridén, Hedén och Wadensjö 2000, Eklund 2002 och Nyström 2004 för utvecklingen av lagstiftningen på området). De har från en låg nivå under det inledande 1990-talets lågkonjunktur expanderat. Omfattningen är betydligt större i länder med längre erfarenhet av bemanningsföretag så en fortsatt expansion är trolig.⁵ Från att först främst varit fråga om uthyrning av kontorspersonal i Stockholm har verksamheten expanderat till andra yrken och orter, även om Stockholm fortfarande är den dominerande marknaden. Till skillnad från i andra länder är det en bransch med betydande facklig verksamhet med centrala avtal. De flesta har tillsvidareanställningar (80 procent) med till övervägande del en överenskommelse om garantitid/garantilön (se Ds 2003:27 och Eklund 2002). Ungefär hälften av dem som inte är tillsvidareanställda har garantitid/garantilön. Enligt kollektivavtalet för tjänstemän har de som varit anställda sammanhängande i 18 månader full månadslön medan de med kortare anställningstid har en relativt hög garantitid. På andra avtalsområden ligger nivån på 75–90 procent av heltid. De lokala och individuella avtalen kan dock avvika från dessa tal.

Från och med den 1 maj 2004 gäller ett nytt kollektivavtal. Det sträcker sig fram till den 30 april 2007 och kommer uppskattningsvis att omfatta 30 000 ”ambulerande tjänstemän”. Avtalspart på arbetsgivarsidan är Almega och på arbetstagersidan Tjänstemannaförbundet HTF och Akademikerförbunden inom

⁴ Merparten av ungdomarna efterfrågar dock fasta arbeten. Se SOU 1999:27.

⁵ Se CIETT (2000), Storrie (2002) samt Bergström och Storrie (2003) för uppgifter om omfattningen av personaluthyrningsverksamhet i olika länder.

SACO. Avtalet innebär att arbetstagarna är garanterade en månadslön baserad på 133 timmar per månad. Efter 18 månaders anställning baseras månadslönen på 150 timmar. Om arbete utförs mer än 133 respektive 150 timmar per månad tillkommer en sk prestationslönedel.⁶

Branschen är nästan helt avreglerad i den mening att samma regler gäller för företag i denna bransch som i andra branscher. De regler som kvarstår är att företag som hyr ut (eller på annat sätt förmedlar arbetskraft) inte får ta betalt av den som blir uthyrd och att en arbetstagare som sagt upp sig från en anställning hos ett bemanningsföretag inte får hyras ut till sin forna arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen upphört hos denne.⁷ Arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen (som ingår i Almega) har infört ett system för auktorisation som kan ses som en självreglering av branschen. De företag som inte är medlemmar av branschorganisationen omfattas emellertid inte av denna reglering.

Under perioden 1993 till 2000 ökade varje år antalet anställda och omsättningen i bemanningsbranschen. Arbetsgivarorganisationen Almega redovisar i sin statistik att antalet anställda ökade från ungefär 5 000 år 1994 till drygt 42 000 år 2000.⁸ Omsättningen i branschen var ungefär 3 miljarder kronor år 1998 och nådde 2001 den hittills högsta nivån på ungefär 9 miljarder kronor. De första sju åren efter legaliseringen karaktäriserades branschen av en mycket snabb tillväxt. Under slutet av denna period hade Sverige högkonjunktur och den öppna arbetslösheten sjönk till 4 procent efter att under botten av lågkonjunkturen 1993 varit nära 10 procent.⁹ Konjunkturuppgången bidrog till framgången för företagen i bemanningsbranschen.

Efter 2001 vände trenden nedåt. Denna utveckling kan till viss del tillskrivas nedgången i telekombranschen. Nedgången påverkade inte bara stora telekomföretag som Ericsson utan även deras underleverantörer.¹⁰ Det drabbade

⁶ Pressmeddelande från Manpower 2004-05-13 och pressmeddelande från Proffice 2004-05-13.

⁷ Inom Näringsdepartementet pågår för närvarande en översyn av regleringen av branschen. Se Näringsdepartementet (2004).

⁸ Almega (tidigare SPUR) beräknar antalet sysselsatta på uppgifter om antalet utsända lönespecifikationer och antalet uppdragstagare under juni och december respektive år. Ett genomsnitt beräknas sedan på de två månaderna. De räknar därefter upp talet med 20 procent för att täcka de som arbetar i bemanningsföretag som inte är medlemmar i organisationen. SPUR beräknade att 24 000 individer var sysselsatta i branschen år 1999. Dessa beräkningar skiljer sig från det antal individer vi har definierat som sysselsatta i bemanningsbranschen i november 1999. Vi har information om drygt 18 000 individer enligt den äldre statistiken och knappt 27 000 individer enligt den nya statistiken.

⁹ Arbetskraftsundersökningarna, SCB.

¹⁰ Se Affärsvärlden (2003) för en analys av utvecklingen i branschen.

bemanningsbranschen hårt av två skäl. För det första hyrdes en stor del av deras personal ut till företag i denna sektor inom såväl kontor, ekonomi, teknik som inom lager och industri. För det andra var många av företagen inom telekombranschen etablerade i Stockholmsregionen, vilket också är den region där många av bemanningsföretagen finns. Under samma period började fler bemanningsföretag hyra ut personal till landstingen. Det motverkade nedgången i branschen. Uthyrning av vårdpersonal som år 2000 stod för omkring 6 procent av den totala omsättningen svarade år 2002 för 16 procent.¹¹ Mellan 2000 och 2002 lämnade många sjuksköterskor och läkare landstingen för att istället arbeta för ett bemanningsföretag. Det var inte helt ovanligt att de blev uthyrda till sin gamla arbetsplats men nu till en högre lön och ett mer flexibelt arbetschema. Bemanningsföretagen kunde erbjuda denna grupp något som de efterfrågade och som landstingen inte erbjöd. Under 2003 ansåg dock många landsting att kostnaden för inhyrd vårdpersonal blivit alltför stor och införde hyresstopp av vårdpersonal.¹² År 2003 hade antalet sysselsatta i bemanningsbranschen sjunkit till 28 700 personer. I början av 2004 hade tre av fyra jobb inom tjänsteområdet vård försvunnit och flera företag som koncentrerat sin verksamhet på uthyrning inom detta område har gått i konkurs (Dagens Nyheter, 2004-04-18). Av vad man kunnat se hittills i år verkar det dock som efterfrågan på personal inom telekombranschen och IT-sektorn åter börjat öka (Svenska Dagbladet, 2004-02-11).

Branschen kännetecknas av det finns några få stora företag och ett stort antal småföretag. De stora företagen har många arbetsställen – i regel minst ett i varje stor och medelstor stad. De små företagen har i regel endast ett arbetsställe. De två största företagen i Sverige är Proffice och Manpower. Båda hade år 2002 en omsättning på över tre miljarder kronor.¹³ Närmast i storlek är Adecco med över en miljard i omsättning och Poolia med nära 800 miljoner i omsättning. Adecco och Manpower är internationella företag och de två största i världen.

Omkring 85 procent av bemanningsföretagen är auktoriserade och medlemmar i arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen (Almega). För att bli auktoriserad ställs vissa krav på företaget som att de ska ha haft minst tolv må-

¹¹ Se statistik från Bemanningsföretagen (2004).

¹² I Östergötland infördes hyresstopp redan den 1 januari 2001. Vårdcentralerna i Stockholm införde stoppet från och med den 1 oktober 2003 och i Norrbotten stoppades inhyrning av sjuksköterskor från och med den 15 oktober samma år (Landstingsvärlden, 2003-10-08).

¹³ Se Affärsvärlden (2003) för en aktuell översikt och bl a Affärsvärlden (2000 och 2001) för uppgifter från tidigare år.

naders aktiv bemanningsverksamhet och att företagsledningen ska bedömas vara ansvarsmedveten och kunnig. Med en auktorisering följer också vissa åtaganden från företagets sida. Företagen förbinder sig t ex att omfattas av kollektivavtalen med medföljande avtalsrestriktioner.¹⁴ Bemanningsföretag som inte är medlemmar i Bemanningsföretagen är inte tvungna att följa kollektivavtalen, vilket har inneburit att anställda på dessa företag inte har samma rättigheter som anställda på auktoriserade företag.

En relativt ny grupp av bemanningsföretag som inte är auktoriserade är företag som hyr ut personal från Östeuropa. En handfull sådana företag har under våren och sommaren 2004 omnämnts i media. Kritiken som riktas mot dessa företag är att de hyr ut personal från länder som Polen och Estland till betydligt lägre priser än vad de mer etablerade bemanningsföretagen gör. Då riksdagen beslöt att inte införa övergångsregler för de nya EU-medlemmarna finns det inget lagligt hinder för dem som kommer från dessa länder att arbeta i Sverige. Arbetare kan via bemanningsföretagen komma till Sverige och arbeta till betydligt lägre löner än vad direktanställd personal gör. Inom byggnadssektorn har det märkts tydligt och Svenska Byggnadsarbetareförbundet varnade på sin hemsida för ett antal sådana företag.¹⁵ Dessa företag tycks möta en efterfrågan från både företag och privatpersoner.¹⁶ Uppkomsten av företag som erbjuder arbetskraft till en betydligt lägre kostnad än den etablerade delen av branschen är ytterligare en aspekt som bör beaktas vid studier av bemanningsbranschen i Sverige.

Konjunktursvängningar och politiska beslut är viktiga bestämningsfaktorer bakom utvecklingen av bemanningsbranschen. Eftersom förändringarna går snabbt är det svårt att kontinuerligt hålla sig uppdaterad om vad som händer. Data över branschen och de individer som arbetar i den tenderar att snabbt bli inaktuella. Det gör det speciellt viktigt att förstå hur bemanningsbranschen fungerar både i låg- och högkonjunktur, för att på så sätt kunna göra bedömningar av branschens framtida utveckling.

I denna rapport kommer vi att studera ett antal olika frågor rörande bemanningsbranschen. I avsnitt två frågar vi oss vad det är som kan förklara uppkomsten och utvecklingen av branschen. I det tredje avsnittet redogör vi för forskning om bemanningsbranschen i olika länder. I det fjärde avsnittet presenteras det datamaterial vi använt för att studera vilka individer det är som

¹⁴ <http://www.almega.se>, 2004-08-06

¹⁵ <http://www.byggnads.se>, 2004-08-06

¹⁶ Sydsvenska Dagbladet 2004-07-25, Svenska Dagbladet 2004-06-16

arbetar i bemanningsföretag. Vi pekar på hur ny data kan öka vår insikt i hur bemanningsbranschen fungerar. Det femte avsnittet bygger på artiklar som vi tidigare publicerat och handlar om vilka det är som arbetar i bemanningsbranschen. Det sjätte avsnittet diskuterar vi ett par framtidsfrågor för branschen: hur ska ett arbetslöshetsförsäkringssystem var utformat så att det inte missgynnar anställning i ett bemanningsföretag och hur påverkas ekonomi i stort och olika grupper av tillkomsten och tillväxten av branschen. Rapporten avslutas med en sammanfattning.

2 Varför existerar en bransch för uthyrning av personal?

En central fråga är varför det finns en marknad för bemanningsföretag. Varför hyr företagen i stället för att själva anställa personer? Det finns vissa argument som återkommer.¹⁷

En första förklaring är att bemanningsföretagen kombinerar ihop många deltids- och delårsarbeten till fasta heltidsarbeten. Det finns företag som behöver hjälp med vissa arbetsuppgifter några timmar i veckan eller på heltid under några veckor. Många personer vill arbeta mer än så. I princip skulle en person själv kunna kombinera ihop många deltids- och delårsanställningar till en heltidsanställning, men det kräver mycket tid och kan innebära nackdelar vad gäller olika former av sidoförmåner, t ex försäkringar som är betingade av en viss minsta veckoarbetstid hos en arbetsgivare. Bemanningsföretaget står för kombinerandet av olika deltider till heltid (eller längre deltid).¹⁸

En andra förklaring är att det är kostsamt att anställa och rekrytera personer. Det finns engångskostnader för annonsering, urval, utbildning mm. Vid långa anställningar kan kostnaden vara mindre viktig, medan den vid kortare anställningar kan vara prohibitiv. Och det finns en efterfrågan från arbetsgivarnas sida på kortare anställningar, t ex vid oväntade variationer i efterfrågan, vid säsongvariationer, vid ordinarie personals frånvaro och vid vakanser medan tillsättning av mer långvariga anställningar pågår. Vid anlitan av ett bemanningsföretag står detta företag för merparten av rekryteringskostnaderna men kan slå ut dem på flera olika uthyrningar. En annan fördel för det hyrande fö-

¹⁷ För en tidigare analys se Houseman (1997).

¹⁸ Se Kvasnicka (2003) för en analys av bemanningsföretagens roll i matchningen av arbetskraft baserad på ett datamaterial från ett av de största bemanningsföretagen i Tyskland.

retaget är att det ofta går snabbare att få tag i en person via ett bemanningsföretag än via egen rekrytering.

En tredje förklaring är att bemanningsföretaget kan vara bättre på att hitta anställda med rätt kompetens, kanske i synnerhet jämfört med småföretag. Bemanningföretagen står för en screening av dem som söker arbete (se Autor 2001). I sådana fall kan en anställning via bemanningsföretag också tjäna som en provanställning.

De andra och tredje förklaringarna kan sägas bygga på två olika typer av osäkerhet. Den andra förklaringen avser osäkerhet vad gäller omfattningen och varaktigheten av efterfrågan på arbetskraft, medan den tredje förklaringen avser osäkerhet vad gäller arbetskraftens kvalitet.¹⁹

En fjärde förklaring bygger på att lagar och avtal gör det kostsamt för företagen att säga upp personer vid olika typer av förändringar och därmed att förändra personalstyrkan. Det är lättare att förändra omfattningen av inhyrningen. Bemanningföretaget kan å andra sidan, om ett företag inte längre vill hyra en person, hyra ut personen till ett annat företag. Ökad anställningstrygghet enligt lag eller avtal kan alltså leda till ökad efterfrågan på bemanningföretagens tjänster.²⁰

I USA har också en femte förklaring varit en viktig del av debatten, nämligen att företagen genom att hyra personal kan få lägre personalkostnader då lönerna och framför allt vissa försäkringskostnader som för sjukförsäkring blir lägre.²¹ I Sverige är avtalsstrukturen en annan än i USA, så argumentet har troligen mindre relevans här. Lägre lönekostnader kan också bli resultatet även om de bemanningföretagsanställda inte har lägre lön än andra anställda i det företag de arbetar i. Houseman, Kalleberg och Erickcek (2003) visar i en undersökning av sjukhus och underleverantörer till bilindustrin att arbetsgivarna kan få lägre lönekostnader trots att de betalar högre lön och har högre lönekostnader för dem som kommer från bemanningföretag.²² Alternativet att rekrytera på traditionellt sett kan om rekryteringen sker snabbt innebära att arbetsgivaren måste betala högre lön (om än inte lika hög som vid inhyrning) inte bara för de nyanställda utan då också för de tidigare anställda. Det kan ses

¹⁹ Se Milner och Pinker (2001) för en teoretisk analys av de båda förklaringsmodellerna.

²⁰ Se Autor (2003) och Miles (2000) för studier av vilken betydelse skärpningen av reglerna för anställningstrygghet har haft för utvecklingen av personaluthyrningen i USA.

²¹ Se t ex Golden (1996) för en undersökning, som ger stöd åt denna hypotes. Se också Segal och Sullivan (1997) och (1998).

²² Se också Erickcek, Houseman och Kalleberg (2003). I den artikeln ingår också uppgifter för en tredje arbetsgivarkategori nämligen skolor.

som ett typfall för en monopsonarbetsmarknad. I ett sådant läge kan arbetsgivaren välja att starta med att hyra personal för att senare gradvis anställa personer på traditionellt sett.

Av de fem argumenten är det första ett argument för att bemanningsbranschen kan bidra till en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan medan de därpå följande fyra alla är argument på efterfrågesidan. De företag som hyr personal av bemanningsföretag kan på olika sätt få lägre kostnader. Men det kan också finnas argument på utbudssidan. Vissa individer kan föredra en anställning i ett bemanningsföretag framför andra anställningar då en sådan anställning kan ge mer flexibilitet, vara en möjlighet att pröva olika arbeten och i en del fall ge högre lön för samma typ av arbete.²³ Det innebär att det i en del fall är lättare för bemanningsföretag att rekrytera personal än vad det är för andra företag, vilket kan bidra till utvecklingen av bemanningsbranschen.

Håkansson och Isidorsson (2004) redovisar resultat från en enkät till olika arbetsställen där dessa tillfrågats om de har utnyttjat bemanningsföretags tjänster och vad som är motiven för att göra det i sådana fall. Svaren pekar på att de oftast förekommande svarsalternativen är för att ersätta frånvarande personal (sjukfrånvarande eller i väntan på att fast anställd ska börja) och för att klara tillfälligt ökad verksamhet. Det är svårt att avgöra hur viktiga de olika alternativen är eftersom det inte finns någon fråga om hur många personer som arbetsstället har hyrt från bemanningsföretag.

Houseman (2001a) får delvis liknande resultat för en undersökning i USA. Förutom de båda nämnda alternativen, ersätta frånvarande personal och klara väntad eller oväntad extra ökning av verksamheten, är andra svarsalternativ emellertid också vanliga, t ex att kunna hitta personer för senare fast anställning (screening).

3 Forskning om bemanningsbranschen

Bemanningsföretag har funnits länge. Det är dock först under 1990-talet som branschen blivit uppmärksam i den allmänna debatten. I Sverige och en del

²³ En intressant analys av ett antal fall där personer frivilligt valt att lämna en fast anställningsform för en mer osäker form och deras argument för att göra så återfinns i Kunda, Barley och Evans (2002).

andra länder hänger det samman med att denna typ av företag först under detta årtionde blev tillåtna. Det kan också bidra till att förklara att forskningen om denna sektor hittills har haft liten omfattning. Vi kan dock se ett starkt ökat intresse för forskning på området under de senaste åren, speciellt i USA. Nedan ges en översikt över vilka frågor som tagits upp.

3.1 Branschens variationer och expansion

Inom forskningen finns en diskussion om hur de olika förklaringarna som vi redogjorde för i avsnitt 2 kan kopplas till expansionen av bemanningsbranschen.²⁴

Bemanningsföretagen står för matchning av utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Om de efter hand har blivit bättre på att matcha arbetskraft och arbetsställen skulle det kunna bidra till att förklara tillväxten. Neugart och Storrie (2002) menar att det finns två argument för en sådan utveckling. För det första har avregleringen inneburit att verksamheten underlättats och för det andra har den tekniska utvecklingen på informationsbehandlingsområdet inneburit att olika kostnader sjunkit för bemanningsföretagen som därmed kunnat expandera sin verksamhet.

I den amerikanska debatten har arbetsmarknadslagstiftningen och rättstillämpningen av denna mött stort intresse som en förklaring till expansionen av bemanningsbranschen. I USA har anställningstryggheten efterhand stärkts, främst genom beslut i domstolar på delstatsnivå. Dessa förändringar har skett vid olika tillfällen i olika delstater och det är därför möjligt att studera effekterna. Skärpningen verkar ha haft den väntade effekten – en ökad efterfrågan på inhyrd arbetskraft. Enligt Autor (2003) förklarar skärpningen 20 procent av branschens tillväxt. På samma sätt verkar en högre facklig organisationsgrad vara kopplad till en större marknadsandel för bemanningsföretagen. Det kan dock inte förklara utvecklingen över tiden i USA, då organisationsgraden där har minskat kraftigt under de senaste decennierna.

Ett annat argument för förekomsten av bemanningsföretagen är att de underlättar för företag som möter variationer i efterfrågan. Ono och Zelenev (2003) undersöker det genom att använda uppgifter för USA:s delstater mellan 1977 och 1997. De har en hypotes att ökad variation i en industri i en delstat leder till att fler arbetar i bemanningsföretag. De antar att det motverkas av om det finns en samvariation mellan industriernas utveckling i delstaten, då det

²⁴ Estevão och Lach (1999 och 1999a) redovisar uppgifter om utvecklingen av denna bransch i USA under perioden 1977–1997 och diskuterar olika tänkbara förklaringar till expansionen.

försvarar för bemanningsföretagen om efterfrågan på deras tjänster varierar starkt i delstaten. De får i sina estimationer resultat som styrker de båda hypoteserna: okorrelerad varians i produktionens omfattning ger en högre andel sysselsatta i branschen medan motsatsen gäller för samvariationen mellan tillväxten i de olika branscherna i delstaten. De får också som resultat att andelen som arbetar i bemanningsföretag är mindre om andelen arbetslösa i delstaten är högre. Även det pekar på att branschen är konjunkturkänslig. Ett annat resultat är att en högre andel unga (18–24 år), kvinnor och svarta i befolkningen i delstaten ger en högre andel i bemanningsbranschen. Det skulle kunna tolkas som en utbudseffekt.

3.2 Rekryteringen till branschen

En andra fråga som undersökts är rekryteringen till branschen. Undersökningar avseende USA pekar på att en minskande andel kommer från arbetslöshet under 1990-talet (arbetslösheten minskade i USA under 1990-talet) och en ökande andel från studier. Den största andelen kommer dock från fasta arbeten. En studie av Farber (1999) pekar på att det är relativt vanligt att de som sägs upp vid nedläggningar och neddragningar går till tillfälliga arbeten, inklusive anställningar i bemanningsföretag.

Garcia-Peréz och Muñoz-Bullón (2003) har undersökt rekryteringen till bemanningsföretag i Spanien. De fann att bland dem med högre kvalifikationer var de som blev anställda i bemanningsföretag en positivt selekterad grupp. De gick ofta vidare till fasta anställningar efter att varit anställda i bemanningsbranschen.

3.3 Var hamnar anställda i bemanningsföretag när de lämnar branschen?

Vad händer då med de anställda i bemanningsföretagen? Den genomsnittliga anställningstiden är kortare än i andra branscher. Det betyder emellertid inte att alla lämnar branschen efter kort tid. Studier pekar på att det finns en betydande spridning i anställningstid och att inte så få stannar länge i företaget och i branschen. De pekar också på att relativt många som lämnar bemanningsföretag går till fasta anställningar. Övergångsmönstret skiljer sig åt efter bl a ålder, kön och utbildning.

En intressant fråga är om en anställning i ett bemanningsföretag kan tjäna som ett sätt att få ett fast arbete. Det finns några undersökningar som belyser det.

Zijl, van den Berg och Heyman (2004) undersöker den holländska arbetsmarknaden. De ser på övergångssannolikheterna mellan olika tillstånd på arbetsmarknaden med hjälp av paneldata. De finner att de arbetslösa som får ett tillfälligt arbete (inklusive arbete i bemanningsföretag) betydligt snabbare går över till ett fast arbete än de som fortsätter att vara arbetslösa. Det gäller för alla grupper inklusive de grupper som har en relativt svag ställning på arbetsmarknaden. Booth, Francesconi och Frank (2002) undersöker samma fråga för arbetsmarknaden i Storbritannien. De får visst stöd för att denna typ av arbeten skulle kunna tjäna som en väg till ett fast arbete.

Amuedo-Dorantes, Malo och Muñoz-Bullón (2004) får som resultat av en undersökning av den spanska arbetsmarknaden att de som har anställning i bemanningsföretag får fasta arbeten oftare än de som har andra tillfälliga arbeten. Det pekar på att anställning i bemanningsföretag kan tjäna som en form av informell provanställning. Garcia-Pérez och Muñoz-Bullón (2003a) finner att på den spanska arbetsmarknaden höjer arbete i bemanningsföretagen sannolikheten att få ett annat arbete, men också att dessa arbeten är kortvarigare.

Ichino, Mealli och Nannicini (2004) undersöker hur det går för dem som arbetar i bemanningsföretag jämfört med dem som har andra typer av tillfälliga arbeten eller är arbetslösa i två italienska regioner (Toscana och Sicilien). De finner att de som arbetar i bemanningsföretag i större utsträckning får permanenta arbeten. Effekterna är relativt stora. Effekterna skiljer sig åt mellan de båda regionerna och mellan olika grupper. Effekterna är t ex större för dem som är över 30 år än för dem som är yngre och större för dem med högre utbildning än för dem som inte har sådan utbildning.

Amuedo-Dorantes och Bansak (2003) finner i en studie av kvinnor på den amerikanska arbetsmarknaden att arbete i bemanningsföretag jämfört med andra arbeten inte ökar risken för att i en nära framtid erhålla socialbidrag givet att kontroller görs för olika karakteristika. Utan sådana kontroller är gruppen överrepresenterad.

3.4 Bemanningsföretagen, arbetslösheten och inflationen

Anställda i bemanningsföretag har större rörlighet till arbetslöshet och andra anställningar än de som har andra former av anställning. En förskjutning av anställningarna till mera instabila anställningar i bemanningsbranschen skulle kunna leda till högre arbetslöshet och större total rörlighet, givet att förskjut-

ningen inte har andra effekter. En beräkning pekar på att effekten på arbetslösheten är ringa men att den totala rörligheten i USA ökar en del.²⁵

Nu kan en ökad rörlighet också innebära att arbetskraft fortare flyttar till delar av ekonomin med en stark efterfrågan på arbetskraft. Det kan leda till en dämpning av löneökning- och inflationstakten vid given arbetslöshet, dvs. till att NAIRU sjunker. En undersökning av Ward Otoo (1999) pekar på en sådan effekt för USA:s del. Bemanningföretagen skulle på så sätt kunna bidra till en lägre arbetslöshet. Katz och Krueger (1999) får som resultat i en studie baserad på data på delstatsnivå i USA för perioden 1980–1998 att löneinflationen är lägre när en högre andel av de sysselsatta i delstaten arbetar i bemanningföretag. Branschens tillväxt skulle därför kunna vara en faktor bakom att USA under en lång period under 1990-talet hade hög tillväxt kombinerat med låg inflation.²⁶

3.5 Anställningsvillkoren i bemanningföretagen

Lönerna för individer med tillfälliga arbeten är i genomsnitt lägre än för dem som har permanenta arbeten. Det framgår bl a av en OECD-sammanställning med uppgifter avseende 1997 som täcker 13 EU-länder (Luxemburg och Sverige ingår inte).²⁷ Den visar att lönerna är mellan 19 och 47 procent lägre för dem med tillfälliga arbeten (inklusive arbeten i bemanningföretag) än för dem som har fasta arbeten. Vid konstanthållning för olika karakteristika och med en uppdelning på män och kvinnor sjunker skillnaderna betydligt till i genomsnitt ca 15 procent. Det går inte att särskilja dem som arbetar i bemanningföretag från andra med tillfälliga arbeten i denna sammanställning.

Anställningsvillkoren, främst lön men också olika typer av försäkringar, för anställda i bemanningföretag i USA har behandlats i flera studier.²⁸ Ser vi endast på genomsnittstal visar undersökningarna att lönenivån är betydligt lägre för anställda i bemanningföretag.²⁹ En del av skillnaden försvinner när hänsyn tas till sammansättningen efter utbildning mm och ytterligare delar av skillnaden försvinner när hänsyn tas till selektionseffekter (att personer som har denna typ av arbeten har lägre lön också när de har andra arbeten före och efter uthyrningsarbetet). Kvar står dock en löneskillnad på ca 10 procent och också

²⁵ Se Houseman och Polivka (1999).

²⁶ Se också Autor (2001a).

²⁷ Se OECD (2002), s. 143 och 144.

²⁸ Se t ex GAO (2000) för en kritisk genomgång av anställningsvillkoren inom bemanningsbranschen och Black och Tappan (1998) för ett försvar av dessa.

²⁹ Se Segal och Sullivan (1998).

betydande skillnader i försäkringsförmåner. Ett intressant resultat är att en sådan skillnad inte återfinns bland dem som har högre utbildning. Bland högre utbildade har snarare anställda i bemanningsföretag högre lön än vad de som har fasta arbeten har.

Även i Tyskland hade de anställda i bemanningsföretag under åren 1975–1995 klart lägre löner än övriga anställda.³⁰ Skillnaderna minskar när konstanthållning görs för olika individegenskaper (utbildning mm) och för män ytterligare något om hänsyn tas till individspecifika effekter (fixa effekter). Skillnaderna är dock även efter en sådan bearbetning ca 20 procent för både män och kvinnor. Ett intressant resultat är att löneskillnaden inte kvarstår om personen efter att ha arbetat i ett bemanningsföretag får en annan typ av arbete. Det finns alltså inga kvarstående negativa effekter på lönen av att ha arbetat i ett bemanningsföretag.

En annan aspekt på anställningsvillkoren är arbetsmiljön och en viktig komponent i denna är risken för arbetsolycksfall. Hernanz och Toharia (2004) har undersökt hur arbetsolycksfallsrisken är för tillfälligt anställda (av vilka de anställda i bemanningsföretag utgör en del) jämfört med dem som är permanent anställda i Italien och Spanien. De finner att i genomsnitt är olycksfallsfrekvensen i båda länderna högre för de tillfälligt anställda men att denna skillnad försvinner om kontroll görs för personliga karakteristika och näringsgren, yrke och arbetsplatsens storlek.

Det finns en undersökning av arbetsmiljön i ett större bemanningsföretag i Sverige.³¹ Den innehåller ingen jämförelse med villkoren för dem som har andra typer av anställningar, men i en kompletterande studie jämförs arbetsförhållandena för en grupp uthyrda från detta företag med en grupp av andra korttidsanställda.³² Resultatet är att de som är anställda i bemanningsföretaget generellt sett har bättre arbetsmiljö och också bättre hälsa än jämförelsegruppen. Garsten (1999) och Garsten och Turtinen (2000) analyserar de krav som arbetet ställer på dem som hyrs ut baserat på undersökningar av bemanningsföretagsanställda i Sverige och Storbritannien. De finner att det ställs höga krav på flexibilitet och anpassningsförmåga.

³⁰ Se Kvasnicka och Werwatz (2002).

³¹ Se Isaksson och Bellaagh (1999) och Bellaagh och Isaksson (1999).

³² Se Isaksson m fl (2001).

3.6 Bemanningsföretagens personalutbildning

Enligt humankapitalteorin kan vi inte förvänta oss att företag ska bekosta generell utbildning, dvs. utbildning som är av värde vid arbete i andra företag än det egna. Sådan utbildning kommer i stället att bekostas av de anställda (genom lägre lön under utbildningstiden) eller den offentliga sektorn. Nu visar det sig att bemanningsföretag bekostar generell utbildning för sina anställda (utbildningen är definitionsmässigt generell eftersom syftet är att den ska kunna användas i andra företag). I många fall sker utbildningen före det första uthyrningsuppdraget (*up front*). Frågan är vad som är förklaringen. Enligt Autor (2001), som genomfört en större empirisk studie, är förklaringen att de som utbildar och hyr ut har ett informationsövertag gentemot andra företag vad avser dessa personers kompetens.³³ Det betyder att de som företagen utbildar inte omedelbart blir rekryterade till andra företag, utan bemanningsföretagen kan få avkastning på sin investering under tillräckligt lång tid för att den ska vara lönsam.³⁴

3.7 Personaluthyrning som ett arbetsmarknadspolitiskt medel

Bemanningsföretag har i viss utsträckning kommit att användas som ett arbetsmarknadspolitiskt medel i Sverige under senare år. Visserligen har inte Arbetsmarknadsstyrelsen anordnat sådan verksamhet på reguljär basis men Samhall och Lernia har gjort och gör det. Det finns dock inga utvärderingar av bemanningsverksamheten vid dessa båda företag. Däremot har Behrenz m fl (2002, 2002a) utvärderat ett experiment inom arbetsmarknadspolitiken. De har jämfört hur två arbetsförmedlingar och ett bemanningsföretag klarade av att placera långtidsarbetslösa invandrare i arbete. Bemanningsföretaget och en av arbetsförmedlingarna fick extra resurstillskott för uppdraget. De inkluderade i undersökningen dessutom ytterligare en arbetsförmedling som inte fått extra medel. De får som resultat att bemanningsföretaget snarast får sämre resultat vad gäller att skaffa arbeten till de långtidsarbetslösa invandrarna. Ett problem med undersökningen är att endast tre lokala arbetsmarknader ingår i undersökningen och att de skiljer sig åt i dimensioner som är svåra att kontrollera för.

³³ Se också Autor, Levy och Mundane (1999).

³⁴ En annan iakttagelse vad gäller utbildning är att företag som vill kunna utnyttja inhyrd personal kommer att välja system som bygger på generell kompetens. Det kan bidra till att förklara att företag väljer datorprogram som är allmänt förekommande även om det skulle finnas tekniskt sett mer effektiva lösningar.

Det bör också uppmärksammas att de långtidsarbetslösa som ingår i undersökningen är en grupp med speciella problem och en grupp som bemanningsföretagen i regel inte har erfarenhet av.

I den tyska delstaten Rheinland-Pfalz har under 1990-talet personaluthyrning använts som ett arbetsmarknadspolitiskt medel för svårplacerade på arbetsmarknaden. Syftet har varit att deltagarna i större utsträckning än annars skulle få arbete. En utvärdering har genomförts av projektet där arbetsmarknadsutfallet för dem som genomgick programmet jämförs med det för en grupp med liknande egenskaper och situation. Resultaten pekar på att de som genomgick programmet fick arbete i signifikant större omfattning än jämförelsegruppen.³⁵

Autor och Houseman (2002) använder sig av vad som kan kallas ett naturligt experiment. I ett program för att placera socialbidragstagare i arbete fördelades deltagarna slumpmässigt på två anordnare. Den ena använde sig av placering i bemanningsarbete mycket mer än den andra. Undersökningen pekar på att en placering i bemanningsföretag kortsiktigt leder till högre inkomst men att det inte går att se en långsiktig effekt på anknytningen till arbetsmarknaden.

4 Två nya databaser³⁶

Tillgången på data över individer som arbetar i bemanningsföretag har länge varit starkt begränsad. Orsaken är att den officiella statistiken inte har identifierat de företag som är verksamma i bemanningsbranschen. Dessa företag har inte har klassificerats som tillhörande en egen industri, dvs med en egen SNI-kod. Man har istället fått förlita sig på andra metoder för att identifiera arbetsställen inom branschen. Det har i detta projekt gjorts med en metod som beskrivs nedan i avsnitt 4.1. Individuppgifter för de anställda vid dessa arbetsställen har sedan av SCB hämtats från den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken, RAMS. Från och med RAMS 2002 har bemanningsföretagen emellertid klassificerats i en egen SNI-grupp. Det medför att företag verksamma inom branschen regelbundet och med bättre träffsäkerhet kan identifieras. Den statistik som avser 2002 har blivit tillgänglig från och med 2004.

³⁵ Se Lechner m fl (1999).

³⁶ Se Andersson och Wadensjö (2004c) för en mer ingående presentation av de båda databaser som de här redovisade resultaten bygger på.

Denna statistik presenteras i avsnitt 4.2. Vi utnyttjar båda dessa databaser i denna rapport.

4.1 Tillgång på data avseende år 1999

Som nämndes inledningsvis har arbetsställen i bemanningsbranschen inte direkt kunnat identifieras i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken utan vi har med andra metoder klassificerat arbetsställen som just arbetsställen i denna bransch. Under våren 2000 sammanställdes ett register över bemanningsarbetsställen verksamma under 1999.³⁷ Sammanställningen utgick från en förteckning från SCB över arbetsställen inom branscher i vilka det kunde förväntas finnas bemanningsarbetsställen.³⁸ En genomgång gjordes av förteckningen för att avgöra vilka arbetsställen som skulle kunna tillhöra branschen. Som komplement användes Gula sidorna och Internet för att finna andra potentiella bemanningsarbetsställen. De kontaktades sedan per telefon och fick frågan om de haft bemanningsverksamhet som sin huvudsakliga verksamhet under 1999. De som svarade att de haft det inkluderades i den slutliga förteckningen över arbetsställen inom bemanningsbranschen. Förteckningen innehöll 393 arbetsställen. SCB matchade sedan individer i RAMS mot dessa arbetsställen för att identifiera de individer som i november 1999 var sysselsatta på något av de aktuella arbetsställena. Knappt 18 300 individer matchades mot arbetsställena i registret.³⁹ Vi har information om de individer som under november 1999 var sysselsatta på ett av oss definierat arbetsställe tillhörande företag inom bemanningsbranschen. För dessa individer har vi också information om sysselsättningsstatus i november 1998 och 2000. Vi har dessutom information om alla sysselsatta i dessa företag år 2000. Det första datamaterialet täcker alltså åren 1998, 1999 och 2000.

Trots att detta datamaterial har brister jämfört med det som vi har tillgång till sedan våren 2004 var datamaterialet det bästa tillgängliga givet de begränsningar som funnits. Problemet med att identifiera bemanningsarbetsställena i industristatistiken är inte unikt för Sverige utan ett problem i flertalet andra europeiska länder.⁴⁰ Tvärtom är det svenska datamaterialet mer heltäckande och innehåller mer information än motsvarande datamaterial i andra länder.

³⁷ Se Fridén, Hedén och Wadensjö (2000).

³⁸ Dessa branscher var "Kontorsservice och översättningsverksamhet" och "Diverse övriga företagstjänster".

³⁹ Se Fridén, Hedén och Wadensjö (2000) för en detaljerad beskrivning av tillvägagångssättet.

⁴⁰ Se Storrie (2002) för en diskussion.

Förklaringen till att statistiken om bemanningsbranschen varit bristfällig är att branschen är ny men i takt med att den vuxit har också statistiken förbättrats.

Ett problem med det första datamaterialet är osäkerheten kring hur bra täckning materialet har. Identifierades alla bemanningsarbetsställen som var verksamma under 1999? Det finns en risk att ett antal arbetsställen blev förbigångna. Vi antog dock att täckningen var relativt god. Företag i denna bransch är för framgång beroende av att de blir kända och det är sannolikt få som inte går att finna via gula sidorna. De bemanningsarbetsställen som inte inkluderats i registret är troligen främst sådana som klassificerats inom någon annan näringsgren än de som nämnts ovan och där det inte varit uppenbart av företagets namn att det är ett bemanningsarbetsställe. De arbetsställen som var verksamma under 1999 men som avslutat sin verksamhet innan förteckningen upprättades under våren 2000 har inte heller blivit inkluderade i registret. I Andersson och Wadensjö (2004c) görs en detaljerad jämförelse av de två datamaterialen och vi diskuterar bland annat i vilken grad det skett en undertäckning av arbetsställen inom bemanningsbranschen i det gamla datamaterialet

Ytterligare en begränsning hos datamaterialet är att vi endast har information om de individer som i november var sysselsatta vid ett arbetsställe inom bemanningsbranschen. Personalomsättningen är hög inom branschen. Genom att bara inkludera dem som var sysselsatta i november ingår inte individer som under året arbetat på ett bemanningsarbetsställe en eller flera månader andra än november men däremot inte i november. Som nämntes ovan ingår drygt 18 300 individer i gruppen som var sysselsatta på ett arbetsställe i bemanningsbranschen i november 1999. Enligt det nya datamaterialet var ungefär 26 700 sysselsatta i branschen under november 1999. Med hjälp av det nya datamaterialet går det också att uppskatta hur många individer som arbetat i denna bransch under året oavsett om de varit anställda i november eller inte.

De begränsningar som nämnts ovan har vi försökt hantera i det nya materialet men i ett avseende har vi inte kunnat öka precisionen. Det saknas möjlighet att särskilja de individer som blir uthyrda från dem som arbetar med förmedling, kundkontakt, ekonomi m m på själva bemanningsarbetsställena, dvs deras administrativa personal. Oavsett arbetsuppgifter klassificeras dessa individer i statistiken som anställda på ett bemanningsarbetsställe. Denna typ av administrativ personal utgör enligt en undersökning som avser 1995 endast en mindre del av personalen.⁴¹ Det finns knappast några skäl att anta att den administrativa personalens andel av hela personalen skulle ha ändrats markant

⁴¹ Se Friberg, Olli och Wadensjö (2000).

sedan dess. Ett annat problem är att många bemanningsföretag också har annan verksamhet än uthyrning av personal, t ex rekrytering.⁴² Även personal som är verksamma inom sådana andra aktiviteter ingår i statistiken. Troligen är dock merparten av de anställda i bemanningsföretagen personal som hyrs ut. Å andra sidan ingår inte individer som har bemanningsarbete men som arbetar på arbetsställen som huvudsakligen har annan verksamhet.

4.2 Tillgång på data avseende år 2002 tillgänglig från och med år 2004

Det datamaterial vi har tillgång till sedan våren 2004 består av en panel för åren 1998 till 2002 och inkluderar alla individer som någon gång under dessa år arbetat på ett bemanningsarbetsställe. Materialet har förbättrats främst i två avseenden jämfört med det tidigare materialet; vi har kunnat identifiera fler arbetsställen vid bemanningsföretag har en bättre precision och kunnat identifiera individer som arbetat vid dessa arbetsställen under en annan period av året än i november.

I RAMS-datan för 2002 har för första gången företag och arbetsställen i bemanningsbranschen identifieras i den officiella statistiken och fått en egen SNI-kod. Det underlättar identifieringen av företag och arbetsställen och därmed av de individer som arbetar i bemanningsbranschen avsevärt. I det nya datamaterialet har vi utnyttjat denna möjlighet. En nackdel är att endast arbetsställen som var verksamma i bemanningsbranschen år 2002 har fått denna klassificering, klassificeringen har inte skett retroaktivt. De arbetsställen som var verksamma 2002 har vi följt bakåt i tiden till den tidpunkt de startade, dock inte längre tillbaka än till 1998. Vi har dessutom använt oss av den tidigare förteckningen för att identifiera bemanningsarbetsställen som var verksamma under 1999. Dessa arbetsställen har sedan följts framåt och bakåt i tiden. Det innebär att arbetsställen som startat sin verksamhet under 2000 eller 2001 och som avslutat sin verksamhet innan 2002 inte finns med i vårt datamaterial. Med tanke på att perioden 2000 till 2002 var den hittills mest framgångsrika perioden för bemanningsbranschen anser vi att sannolikheten är relativt liten att ett stort antal arbetsställen finns i denna grupp. Merparten av de arbetsställen som startade 2000 och 2001 bör ha varit verksamma också under åtminstone en del av år 2002.

⁴² Se Friberg, Olli och Wadensjö (1999) och Bemanningsföretagen (2004).

I det tidigare datamaterialet har bara individer som var sysselsatta vid de aktuella arbetsställena i november inkluderats. I RAMS-datan klassificeras individer efter sysselsättningsstatus i november varje år. Genom att kombinera information om antal sysselsatta i november från den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken med information från kontrolluppgiftsregistret har vi möjlighet att beräkna antal sysselsatta under andra delar av året än november. Datamaterialet inkluderar information om individer som någon gång under respektive år haft någon inkomst från ett arbetsställe klassificerat som tillhörande ett företag i bemanningsbranschen. Vi har dessutom information om vilken månad deras anställning började och vilken månad den slutade. På detta sätt fångar vi även upp individer som varit sysselsatta i arbetsställen i bemanningsbranschen under andra perioder än i november men inte i november. Det bör ses som ett unikt sätt att kombinera styrkan med registerbaserad novemberdata och detaljerad information hämtad från kontrolluppgiftsregistret. Dock kräver detaljerad data av denna typ ett betydande arbete för sammanställning, beskrivning och analys.

Ytterligare en styrka med materialet är att vi har en panel som innehåller detaljerad information om alla individer som någon gång under något av de fem åren arbetat på ett bemanningsarbetsställe. Om en individ till exempel varit sysselsatt i ett bemanningsföretag från januari till oktober under år 2000 har vi information om denna individ för alla de övriga åren i panelen. Genom denna konstruktion av data har vi möjlighet att studera ett flertal frågor vad gäller branschen. En mer detaljerad studie av flöden till och från bemanningsbranschen kan göras med det nya datamaterialet. Med den unika informationen om anställningens startmånad och slutmånad går det dessutom att undersöka variationer i anställningstid inom ett år. I det gamla materialet var vi hänvisade till att definiera en individ som antingen sysselsatt i bemanningsbranschen under året eller inte sysselsatt i branschen under året.

För att ge en översiktlig beskrivning av det nya datamaterialet presenterar vi två tabeller baserade på det. I Tabell 1 redovisas antalet individer som någon gång under perioden 1998 till 2002 erhöll någon inkomst från ett arbetsställe tillhörande ett bemanningsarbetsställe. I Tabell 2 redovisas antal arbetsställen, antal anställda och startår.

Tabell 1. Översikt över antal individer i bemanningsbranschen baserat på datamaterial från våren 2004. Procentuell förändring från föregående år anges i fetstil⁴³

År	Antal individer sysselsatta i bemanningsbranschen i november	Antal individer sysselsatta i bemanningsbranschen under annan period än i november men däremot inte i november	Totalt
1998	17 262	12 891	30 153
1999	26 673 54,5 %	20 904 62,2 %	47 577 57,8 %
2000	34 989 31,2 %	38 225 82,8 %	73 214 53,9 %
2001	39 961 14,2 %	36 974 -3,3 %	76 935 5,1 %
2002	39 523 -1,1 %	33 797 -8,6 %	73 320 -4,7%

Under 1998 erhöll totalt 30 153 individer inkomst från ett bemanningsarbetsställe. Drygt 17 000 av dessa var anställda i ett bemanningsarbetsställe i november detta år medan 12 891 individer inte var sysselsatta i branschen i november men däremot under någon annan månad under året. Antalet anställda ökade fram till 2001, totalt med drygt 155 procent. År 2002 sjönk antalet anställda med 4,7 procent. Relativt många arbetar alltså i bemanningsbranschen under ett år. Datamaterialet ger oss en möjlighet att få en mycket bra bild över de individer som arbetar eller som har arbetat i branschen någon gång under den femårsperiod som studien täcker.

Som beskrivits ovan har möjligheten att identifiera arbetsställen inom branschen förbättrats avsevärt med den nya branschklassificeringen. Det finns dock fortfarande osäkerhet kring vilka arbetsställen som verkligen är inom bemanningsbranschen. SCB delar upp arbetsställena i två kategorier: osäkra och säkra arbetsställen inom branschen. Tabellen är baserad på den totala populationen. Totalt beräknas 35 procent av arbetsställena höra till den ”osäkra” kategorin. Det har betydelse för tolkningen av uppgifterna om antalet anställda som redo-

⁴³ Egenföretagare inom bemanningsbranschen har exkluderats.

visas i Tabell 1. Siffrorna är en uppskattning av hur många individer och arbetsställen som är verksamma inom bemanningsbranschen men utgör inte exakta värden.

Tabell 2. Antal företag, arbetsställen och anställda i bemanningsbranschen. Inom parentes anges den procentuella ökningen från föregående år av antalet företag respektive arbetsställen

	Antal företag	Antal arbetsställen	Medelvärde	Min	Max
			per arbetsställe		
1998	335	424			
Antal anställda			32,1	1	2 259
Antal anställda*			42,5	2	2 259
År sedan start			5,9	1	14
1999	420 (25,4 %)	537 (26,6 %)			
Antal anställda			38,0	1	2 015
Antal anställda*			48,7	2	2 015
År sedan start			5,7	1	15
2000	507 (20,7 %)	733 (36,5 %)			
Antal anställda			36,5	1	2 091
Antal anställda*			45,4	2	2 091
År sedan start			5,6	1	16
2001	576 (13,6 %)	860 (17,3 %)			
Antal anställda			41,8	1	5 434
Antal anställda*			50,3	2	5 434
År sedan start			5,8	1	17
2002	670 (16,3 %)	963 (12,0 %)			
Antal anställda			40,0	1	4 273
Antal anställda*			49,5	2	4 273
År sedan start			5,8	1	18

*Arbetsställen med endast en anställd exkluderade.

I Tabell 2 har en sammanställning gjorts över företag och arbetsställen verksamma inom bemanningsbranschen. År 2002 har hela 963 arbetsställen uppdelat på totalt 670 företag kategoriserats som verksamma inom bemanningsbranschen. Arbetsställena har i genomsnitt haft mellan 42 och 50 individer anställda under åren 1998–2002 om arbetsställen med bara en anställd exkluderas. Arbetsställena har i genomsnitt varit verksamma i knappt sex år vilket innebär att det genomsnittliga startåret för företag som var verksamma 1998 var 1992. Det finns inte så få företag som varit verksamma redan innan det blev tillåtet med

personaluthyrning. Det kan antingen vara fråga om företag som förändrat verksamhetsinriktning eller företag som trots det förbud mot att bedriva personaluthyrning som fanns fram till början av 1990-talet ägnade sig åt sådan verksamhet.

4.3 Sammanfattning

Bemanningsbranschen avviker på olika sätt från andra branscher. Det är också en bransch som i Sverige och i många andra länder har en relativt kort historia. Dessa förhållanden bidrar till att förklara att den offentliga statistiken om branschen varit bristfällig. Företag och arbetsställen har inte klassificerats som tillhörande branschen vilket innebär att det inte har varit möjligt att få fram uppgifter om dem och inte heller om deras anställda.

Vi har trots detta kunnat arbeta med bra statistik, som i ett internationellt perspektiv är unik, genom att utgå från en databas över arbetsställena över företagen i branschen som utarbetats gemensamt av Inregia och SOFI. Till denna databas har sedan SCB kopplat de individer som arbetar på dessa arbetsställen. I ett första steg gjordes en balanserad panel för dem som arbetade i branschen i november 1999 och som också var folkbokförda i landet 1998 och 2000. Med denna databas har det varit möjligt att undersöka sammansättningen av de anställda inom bemanningsbranschen och studera flödena till och från bemanningsbranschen. Det har också varit möjligt att göra jämförelser mellan dem som arbetar i bemanningsbranschen och andra grupper.

Från och med 2002 års industristatistik ingår bemanningsbranschen som en egen kategori. Denna statistik har blivit färdigställd av SCB under våren 2004. Det underlättar en uppdatering av den tidigare undersökningen. Vi har gjort så genom att med hjälp av SCB kombinera information från de båda registren för olika arbetsställen med individdata för 1998–2002. Det gör det möjligt att följa den snabba utvecklingen av branschen under perioden. Det går också att i det fortsatta arbetet fördjupa de undersökningar som vi tidigare genomfört och att undersöka nya områden, t ex lönerna för dem som arbetar i bemanningsbranschen. Det finns vissa skillnader mellan de båda databaserna även när vi undersöker samma år, 1999. Det finns flera olika förklaringar till dessa skillnader, vilka utförligt diskuteras i Andersson och Wadensjö (2004c).

5 Hur ser branschen ut och vilka arbetar i bemanningsbranschen?

Detta avsnitt bygger i huvudsak på tidigare artiklar⁴⁴ i vilka vi studerat dels vilka som arbetar i bemanningsbranschen, dels flödena till och från branschen. Resultaten baseras i huvudsak på det ”gamla” datamaterialet men vi utnyttjar också det ”nya” datamaterialet. Först undersöker vi hur bemanningsarbetsställen är fördelade över landet och över storleksklasser och hur omsättningen ser ut och har förändrats för olika regioner och tjänsteområden.⁴⁵ Därefter ges en beskrivning av vad som karaktäriserar de individer som arbetade i branschen under 1999. Var det framförallt de med en svagare ställning på arbetsmarknaden eller de med en starkare ställning som arbetade där? Vilka slutsatser kan man dra om hur branschen fungerar baserat på detta? I nästa steg studerar vi närmare sysselsättningsstatus året innan och året efter arbete i bemanningsbranschen. Är det så att många varit arbetslösa året innan eller kommer de flesta från en anställning i en annan bransch? Lämnar många branschen för en anställning i en annan bransch och kan det i så fall tolkas som att en anställning i bemanningsbranschen är en språngbräda till den reguljära arbetsmarknaden? Avsnittet avslutas med en sammanfattning av vad vi hittills vet om dem som arbetar i bemanningsbranschen.

5.1 Hur ser branschen ut?

Bemanningsbranschen är en storstadsbransch. Under 1999 var 52 procent av arbetsställena i vårt datamaterial belägna i storstadsregionerna.⁴⁶ Enligt statistik från Almega för 2003 stod Stockholmsregionen för 48 procent av omsättningen. Det är naturligt att företag inom en ny bransch inom tjänstesektorn som bemanningsbranschen väljer att först etablera sig i storstadsregionerna med dess större kundunderlag. Av den deskriptiva statistiken i avsnitt 5.2 framgår

⁴⁴ Se Andersson och Wadensjö (2002, 2003, 2004, 2004a och 2004b).

⁴⁵ Statistiken över omsättning och omsättningsförändringar är hämtad från SPUR (2003) och Bemanningföretagen (2004).

⁴⁶ Storstadsregionerna är definierade som Stockholm, Göteborg och Malmö. Kommuner som inkluderats i Storstockholm är Botkyrka, Danderyd, Ekerö, Haninge, Huddinge, Järfälla, Lidingö, Nacka, Salem, Sigtuna, Sollentuna, Solna, Stockholm, Sundbyberg, Tyresö, Täby, Upplands Bro, Upplands Väsby, Vallentuna, Vaxholm, Värmdö och Österåker. Till Storgöteborg räknas kommunerna Ale, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn och Öckerö. Till Stormalmö räknas Burlöv, Kävlinge, Lomma, Lund, Malmö, Staffanstorps, Svedala, Trelleborg och Vellinge.

att nästan 60 procent av de sysselsatta i bemanningsbranschen är bosatta i storstadsregionerna medan motsvarande siffra för alla sysselsatta endast är ungefär 34 procent.

Tabell 3. Antal arbetsställen och antal anställda dels inom bemanningsbranschen, dels inom samtliga branscher fördelade på arbetsställets storlek år 1999

	Arbetsställets storlek	HELA SVERIGE		STORSTADSREGIONER		ÖVRIGA SVERIGE	
		Bemanningsbranschen	Samtliga branscher	Bemanningsbranschen	Samtliga branscher	Bemanningsbranschen	Samtliga branscher
Antal arbetsställen	1–50	81,2%	97,1%	80,4%	97,0%	82,0%	97,3%
	51–150	12,7%	2,2%	13,2%	2,3%	12,2%	2,2%
	151–300	3,1%	0,4%	1,5%	0,5%	4,8%	0,3%
	301–500	1,5%	0,1%	2,5%	0,1%	0,5%	0,1%
	501+	1,5%	0,1%	2,5%	0,1%	0,5%	0,1%
	Summa	393	421 953	204	144 772	189	277 182
Antal anställda	1–50	17,2%	49,5%	13,6%	46,7%	24,2%	51,0%
	51–150	23,7%	19,5%	19,6%	19,0%	31,7%	19,9%
	151–300	13,5%	8,3%	5,3%	9,7%	29,4%	7,5%
	301–500	11,4%	4,5%	14,0%	5,9%	6,4%	3,7%
	501+	34,2%	18,2%	47,5%	18,7%	8,3%	17,9%
	Summa	18 296	3 906 862	12 103	1 426 079	6 193	2 480 784

Av Tabell 3 framgår att drygt 80 procent av arbetsställen inom bemanningsbranschen har högst 50 anställda. Motsvarande siffra för alla arbetsställen oav-

sett bransch är än högre, nämligen 97 procent. Trots att arbetsställena inom branschen är relativt små har de alltså ändå i genomsnitt fler sysselsatta än vad alla arbetsställen i Sverige har. Av arbetsställena i bemanningsbranschen har 13 procent mellan 51 och 150 anställda medan endast drygt 2 procent av samtliga arbetsställen oavsett bransch återfinns i denna kategori. Arbetsställena i bemanningsbranschen i storstadsregionerna har i genomsnitt 59 anställda mot 37 anställda i övriga landet. Arbetsställena i storstäderna är alltså betydligt större än de i övriga landet i branschen. Ser vi på samtliga arbetsställen oavsett bransch hittar vi inte någon sådan skillnad. Arbetsställena i storstadsregionerna har i genomsnitt 10 anställda och de i övriga landet 9 anställda.

Av Tabell 4a framgår det hur den totala omsättningen är fördelad på arbetsställen i olika regioner och av Tabell 4b hur omsättningen förändrades mellan 2001 och 2003. Som nämndes ovan står Stockholmsregionen för nästan hälften av omsättningen. Dock framgår av Tabell 4b att omsättningen i Stockholmsregionen sjönk med 10 procent mellan 2002 och 2003. I de regioner som inkluderar Malmö (Södra) och Göteborg (Mellan) har inte omsättningen minskat i samma utsträckning som i Stockholmsregionen. Det kan eventuellt förklaras av variationer inom telekombranschen.

Under år 2002 stod uthyrningen av personal till kontorsarbete för nästan 30 procent av omsättningen och var därmed det största tjänsteområdet. Det näst största området var detta år ekonomi men det framgår av Tabell 4d att omsättningen på detta område sjönk med 24 procent mellan 2001 och 2003. Omsättningen för tjänsteområdet kontor minskade två år i rad med 12 respektive 16 procent men var 2003 ändå det näst största området. Den kraftigaste ökningen finner man inom vårdsektorn mellan 2001 och 2002 med 36 procent och den kraftigaste minskningen inom teknikområdet mellan 2002 och 2003 med 42 procent. Noteras kan också att andelen som hyrs ut till lager- och industriarbete tenderar att öka. Det är områden där merparten sysselsatta är män.

Tabell 4a. Omsättningsfördelning per region och år

Region	2001	2002	2003
Stockholm	53%	51%	48%
Södra (inkl. Malmö)	9%	10%	11%
Västra (inkl. Göteborg)	16%	17%	18%
Mellan	14%	15%	15%
Norra	8%	7%	8%

Tabell 4b. Omsättningsförändring per region

Region	2002/2001	2003/2002
Stockholm	-6%	-10%
Södra (inkl. Malmö)	12%	0%
Västra (inkl. Göteborg)	8%	-3%
Mellan	5%	-9%
Norra	-16%	10%

Tabell 4c. Omsättningsfördelning per tjänsteområde

Tjänsteområde	2001	2002	2003
Butik	1,4%	1,8%	1,1%
Ekonomi	23,5%	18,3%	17,4%
Kontor	27,8%	24,8%	22,2%
Teknik	1,8%	2,4%	1,5%
Sjukvård	11,4%	15,7%	13,8%
Lager/industri	17,1%	20,8%	24,0%
IT-konsulter	4,0%	4,4%	6,0%
Call center	3,4%	0,6%	0,8%
Pedagogik	0,0%	0,7%	0,6%
Övrigt	9,6%	10,6%	12,6%

Tabell 4d. Omsättningsförändring per tjänsteområde

Tjänsteområde	2002/2001	2003/2002
Butik	22%	-41%
Ekonomi	-24%	-11%
Kontor	-12%	-16%
Teknik	33%	-42%
Sjukvård	36%	-17%
Lager/industri	20%	8%
IT-konsulter	8%	26%
Call center	-82%	16%
Pedagogik	i.u.	-19%
Övrigt	9%	12%

Källor: SPUR (2003) och Bemanningsföretagen (2004).

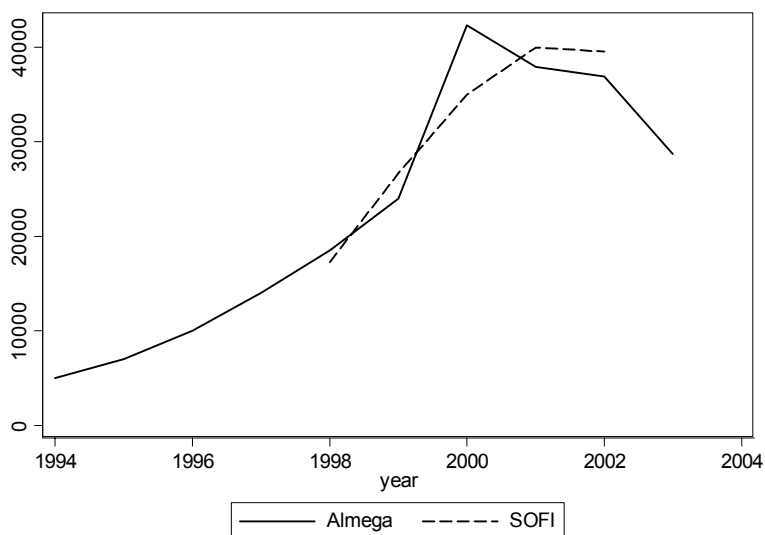
Sammanställningen i Tabell 4a–4d ger en splittrad bild över förändringarna i bemanningsbranschen. Ett tjänsteområde för vilket omsättningen ökar kraftigt ett år kan nästa år uppvisa en minskad omsättning. Det tyder på att efterfråge-

förändringar har en snabb och tydlig effekt på bemanningsbranschen. När kundföretag drabbas av en minskad efterfrågan är det i första hand inhyrd personal som drabbas. Vid uppgångar, förväntade eller oväntade, ökar företagen sin personalstyrka i första hand genom att hyra in personal, alternativt, direktanställer personal med tidsbegränsade kontrakt. Det kan vara så att företag vid en uppgång inte nyanställer egen personal på en gång utan hyr in personal under en kortare period och väntar med nyanställningar tills man är säker på att uppgången är långvarig. Mycket tyder på att bemanningsbranschen kanske är den bransch i vilken konjunkturförändringar märks snabbast och tydligast. En viktig fråga är vilka effekter det har på de individer som är anställda i branschen. Denna fråga återkommer vi till i avsnitt 6.2.

Med hjälp av statistik dels från Bemanningsföretagen, dels från vårt eget datamaterial kan vi studera utvecklingen av antalet anställda i bemanningsbranschen mellan 1994 och 2003. I Figur 1 beskrivs denna utveckling. För hela perioden används statistik från Almega⁴⁷ och för perioden 1998 till 2002 beskrivs utvecklingen också med hjälp det nya datamaterial vi har tillgång till sedan våren 2004. Här visas utvecklingen av antalet sysselsatta i november respektive år. Almegas statistik över antalet anställda bygger på antalet utsända lönespecifikationer samt antalet uppdragstagare i juni respektive december. Ett genomsnitt för dessa två månader beräknas därefter. Eftersom alla bemanningsföretag med verksamhet i Sverige inte är medlemmar i Almega räknas antalet sysselsatta upp med 20 procent för att täcka även anställda på företag som inte är medlemmar. Vi ser att antalet anställda skiljer sig åt för de år för vilka vi har tillgång till information från båda källorna. Dock ser vi att utvecklingen är densamma; antalet anställda ökar fram till år 2000 och mellan åren 2001 och 2002 minskar antalet anställda i branschen. Mellan 1994 och 1999 tycks antalet anställda i branschen öka i ungefär samma takt varje år. Däremot ökar antalet anställda markant mellan 1999 och 2000. Antalet anställda ökade från 24 000 till drygt 42 000 enligt Almega, medan ökningen inte är lika stor enligt vårt datamaterial.

⁴⁷ SPUR var fram till 2004 bemanningsföretagens branschorganisation. Sedan 2004 ingår SPUR i Almega och heter Bemanningsföretagen.

Figur 1. Antal anställda i bemanningsbranschen 1994–2002



Vi går nu vidare med att undersöka vilka grupper det är som framförallt arbetar i branschen, varifrån de kommer och vart de går när de lämnar bemanningsbranschen.

5.2 Vilka är sysselsatta i bemanningsbranschen?

I detta avsnitt presenteras uppgifter om dem som var sysselsatta i bemanningsbranschen i november 1999.⁴⁸ Gruppen jämförs med samtliga sysselsatta under denna månad. Vi gör också en jämförelse med motsvarande grupper för år 2002. Beskrivningen av de sistnämnda grupperna baseras på det nya datamaterialet och ger oss en indikation om hur sammansättningen av de anställda förändrats mellan 1999 och 2002. Vidare presenteras resultatet av tre probit-skattningar baserade på det gamla datamaterialet där sannolikheten att arbeta i bemanningsbranschen estimeras. Som tidigare nämnts är de data som används hämtade från den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS).

Bemanningsbranschen anses ofta kunna erbjuda flexibilitet för sina anställda. Det är en flexibel anställning för de individer som hyrs ut i den meningen att de får möjlighet att arbeta på olika arbetsställen under längre eller

⁴⁸ Alla som utfört inkomstbringande arbete minst en timme under en mätvecka i november betraktas som förvärvsarbetande.

kortare perioder. Det innebär också att arbetstider kan variera, vilket i sin tur medför att inkomsten kan variera. Bemanningsbranschen erbjuder också kundföretag möjlighet att variera storleken på personalstyrkan beroende på variationer i deras behov av personal.

När ordet flexibel används som beskrivning av branschen ger det ett positivt intryck. Det för tankarna till individers möjlighet att välja arbetstider och platser efter individuella behov och preferenser. Småbarnsföräldrar som kan anpassa sina arbetstider efter skolans och dagisets tider, studerande ungdomar som kan arbeta extra när studierna tillåter. En annan sida av samma mynt är den osäkerhet som är förknippad med flexibiliteten för dem som hyrs ut. Det finns en osäkerhet kring var, när, hur och hur mycket arbete som erbjuds.

Om man strävar efter att förklara varför vissa individer arbetar inom bemanningsbranschen är frågan i grund och botten varför individer väljer/accepterar den flexibilitet och osäkerhet som en anställning i ett bemanningsföretag innebär. Att uttrycka denna typ av anställning som ett val implicerar att anställningen är ”frivillig”, dvs att ett aktivt val görs för att man föredrar det som anställning inom bemanningsbranschen medför jämfört med vad en traditionell anställning innebär. Om man däremot använder ordet accepterar implicerar det att anställningen på ett bemanningsföretag är ”ofrivillig” i den mening att en traditionell anställning i ett företag med fast inkomst, samma arbetsuppgifter och relativt fasta tider föredras. De empiriska resultat som presenteras nedan kan därför förklaras av att personer arbetar i bemanningsbranschen dels för att anställningsformen passar deras livssituation under en period, dels för att få andra möjligheter erbjuds dem. Anställningen i bemanningsbranschen kan i det senare fallet vara ett sätt att ”söka” efter en fast anställning genom att visa upp sig själv och sina kunskaper på de arbetsställen man är uthyrd till.

För att få en så heltäckande bild som möjligt av dem som arbetar i bemanningsbranschen presenterar vi dels deskriptiv statistik, dels resultaten av tre så kallade probitskattningar. När utfallsvariabeln är en binär variabel, dvs den kan antingen anta värdet ett eller noll, används denna metod för att studera vilken effekt olika faktorer har på sannolikheten att utfallsvariabeln antar värdet ett, givet att andra inkluderade variabler hålls konstanta. I vårt fall antar utfallsvariabeln värdet ett om en individ i november 1999 var sysselsatt i bemanningsbranschen och värdet noll annars. Vi har estimerat marginaleffekterna för att kunna ge koefficienterna en kvantitativ tolkning. Ett exempel: Om koefficienten är 0,002 för variabeln ”kvinna” tolkas det att kvinnor jämfört med män har en 0,2 procentenheter större sannolikhet att vara sysselsatta i beman-

ningsbranschen, allt annat lika. Genom att skatta denna typ av modell tar man hänsyn till eventuella skillnader som finns mellan olika grupper. Det betyder att den funna skillnaden mellan kvinnor och män inte kan förklaras av att kvinnor och män skiljer sig åt med avseende på de variabler som har inkluderats i modellen. Detta skiljer sig från när man enbart använder deskriptiv statistik och studerar fördelningen för en variabel i taget. I en sådan sammanställning kan inte uteslutas att skillnader i andelen sysselsatta i bemanningsbranschen mellan olika grupper beror på att dessa grupper systematiskt skiljer sig åt avseende någon av de andra variablerna.

I Tabell 5 presenterar vi dels deskriptiv statistik baserad på det gamla datamaterialet för sysselsatta i bemanningsbranschen och alla sysselsatta 1999, dels statistik baserad på det nya datamaterialet för sysselsatta i bemanningsbranschen och ett 5 procentigt urval av alla sysselsatta år 2002. Födelseland har inte kunnat definieras på exakt samma sätt i det nya materialet som i det gamla. Vi har därför delat upp födelseland i två kategorier; födelseland 1999 och födelseland 2002. Av Tabell 5 framgår att framförallt tre grupper är överrepresenterade i bemanningsbranschen nämligen unga, invandrare och kvinnor. De som är 30 år eller yngre är starkt överrepresenterade i bemanningsbranschen och detsamma gäller invandrare från icke-västliga regioner. Bland invandrarna är det framförallt de som anlant till Sverige mellan 1973 och 1993 som arbetar i bemanningsbranschen, dvs inte de med kortast eller längst vistelsetid. Vi ser också att ogifta är överrepresenterade i bemanningsbranschen. Om man går vidare till Tabell 6 och studerar resultaten av de tre probitmodellerna som är baserade på datamaterialet för 1999, kommer man till samma slutsats. Det vill säga att när man tar hänsyn skillnader mellan infödda och invandrare beträffande kön, ålder, utbildning, civilstånd och bostadsort är sannolikheten för invandrare signifikant högre än den för infödda att i november 1999 vara sysselsatt i bemanningsbranschen.⁴⁹ Det är viktigt att komma ihåg att gruppen som de sysselsatta i bemanningsbranschen jämförs med är alla andra sysselsatta. Eftersom gruppen sysselsatta i bemanningsbranschen är liten i förhållande till alla sysselsatta blir värdet på koefficienterna lågt.

Om man ska relatera resultaten av beskrivningen av dem som arbetar i bemanningsbranschen till det som diskuterades i inledningen av avsnittet kan man

⁴⁹ Vi har skattat liknande regressioner för sysselsatta i bemanningsbranschen i november 1999 med det nya datamaterialet. Resultaten av dessa skattningar leder till samma slutsatser som resultaten presenterade här gör. Skattningarna på det nya datamaterialet diskuteras i Andersson och Wadensjö (2004c).

ställa sig frågan varför just dessa grupper är överrepresenterade i branschen. Är det så att unga, kvinnor och invandrare har preferenser för denna form av anställningen och att medelålders, äldre, män och infödda inte har det? Är det kanske snarare så att dessa grupper ”hamnar” i bemanningsföretag för att de har svårt att få reguljära anställningar i en annan bransch? Vi kan inte besvara denna fråga utan endast resonera kring vad som tycks vara rimligt. När det gäller ungdomar är det möjligt att det är en grupp som till viss del har preferenser för den typ av flexibel anställning som bemanningsföretagen kan erbjuda. Om man studerar får man möjlighet att på ett enkelt sätt kombinera studier med extraarbete och har man nyligen avslutat sina studier kan en anställning i ett bemanningsföretag vara ett bra sätt att prova på olika typer av arbetsuppgifter och skaffa sig ett kontaktnät. För andra personer kan en tidsbegränsad anställning i ett bemanningsföretag vara ett enkelt sätt att tjäna ihop pengar för t ex en resa. Det finns således flera anledningar att tro att ungdomar har preferenser för mer flexibla anställningar. Samtidigt vet man att det kan vara svårt för ungdomar att få en tillsvidareanställning på ett arbetsställe i en annan bransch på grund av konkurrens med mer erfarna sökande eller för att man inte har så mycket kontakter på arbetsmarknaden. Att jobba i ett bemanningsföretag kan då vara ett sätt dels att visa att man kan konkurrera med äldre med mer erfarenhet, dels att skaffa sig ett kontaktnät.

Förklaringen till att kvinnor är överrepresenterade i branschen kan vara att de största tjänsteområdena framförallt sysselsätter kvinnor, både i bemanningsbranschen och i branscherna i allmänhet. Det rör sig om administrativ personal, telefonister, receptionister och personal inom detaljhandeln. Under senare år har dock uthyrning till tjänster som montörer, lagerarbetare och tekniker/ingenjörer ökat, vilket kan leda till att andelen män i branschen ökat och kanske fortsätter att öka. Kan det också vara så att kvinnor har preferenser för denna typ av anställning? Att jobba i ett bemanningsföretag kan erbjuda en möjlighet att arbeta deltid, vilket kanske inte är möjligt i samma utsträckning i andra branscher. Om kvinnor i större utsträckning än män vill arbeta deltid (på grund av att kvinnor fortfarande ofta svarar för en större del av hushållsarbetet) kan det vara en förklaring till att bemanningsbranschen har lockat så stor andel kvinnor. Ett annat sätt att se på det är att kvinnor och män i samma utsträckning vill arbeta heltid men att kvinnor av olika anledningar har svårare att få denna typ av tillsvidareanställningar i andra branscher. Om så är fallet kan den starka överrepresentationen av kvinnor i bemanningsbranschen förklaras av att det är det enda, eller ett av få, alternativ.

Den tredje gruppen som är överrepresenterad i bemanningsbranschen är invandrare, främst från Asien, Afrika och Sydamerika. Det är svårt att finna intuitiva förklaringar till varför invandrare eller en viss grupp av invandrare i större utsträckning skulle efterfråga den flexibilitet som anställning i ett bemanningsföretag medför. En förklaring skulle kunna vara att invandrare ofrivilligt arbetar i branschen, dvs att de föredrar en annan anställningsform, men har svårt att få en sådan och då väljer arbete i bemanningsbranschen.⁵⁰ Det kan vara ett sätt att skaffa sig erfarenhet och kontakter för att öka möjligheterna till en fast anställning av traditionell form. Det kan vara så att arbetsgivare väljer att anställa arbets sökande med samma ursprung som de själva på grund av att denne tror sig säkrare kunna bedöma en arbets sökande med samma bakgrund än sökande med ett annat ursprung. Då har den arbets sökande inga möjligheter att visa arbetsgivaren sin kompetens och arbetsgivaren får ingen kunskap om den. I ett sådant fall kan bemanningsföretag fungera som en mellanhand mellan arbetsgivaren och de arbets sökande. Ofta ingår det i bemanningsföretagens affärsidé att kompetent utvärdera de arbets sökandes kvalifikationer och kompetens. När företag hyr in personal från bemanningsföretag vet kundföretaget det och ifrågasätter av den anledningen inte kompetensen hos den personal som hyrs in på samma sätt som om det hyrande företaget själv rekryterat. På detta sätt skulle bemanningsföretagen kunna underlätta för invandrargrupper med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden att få ett arbete. Ett arbete i ett bemanningsföretag kan i förlängningen leda till en fast anställning i en annan bransch, inte sällan vid ett företag personen varit uthyrd till. Om de invandrargrupper som är överrepresenterade i branschen vet att bemanningsföretagen kan erbjuda dem en möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden kan det vara en förklaring till att de väljer denna form av anställning.

En jämförelse mellan de sysselsatta 1999 och 2002 visar på betydande likheter men också på vissa skillnader bortsett från att fler är sysselsatta i branschen 2002 än 1999. Majoriteten i branschen är fortfarande kvinnor även om andelen sjunkit något från 60,0 till 58,0 procent. Genomsnittsåldern och åldersfördelningen är i det närmaste oförändrad. Andelen som är födda i annat land än Sverige har ökat från 13,4 till 15,7 procent och ökat mer än vad de utlandsföddas andel har gjort bland hela befolkningen. Utvecklingen är likartad för andragenerationens invandrare. Det går av tabellen att utläsa att de invand-

⁵⁰ I Tyskland var 1995 22 procent av de anställda i bemanningsbranschen utländska medborgare, medan andelen utländska medborgare utgjorde 9 procent av dem som var anställda utanför branschen. Se Kvasnicka och Werwatz (2002, Tabell 2).

rare som kommit under de senaste åren nu oftare än tidigare arbetar i branschen. Den kanske mest intressanta utvecklingen är att utbildningsnivån bland de bemanningsanställda har höjts markant mellan 1999 och 2002.⁵¹ Utvecklingen är i denna riktning betydligt mer uttalad än bland samtliga anställda. En förklaring till detta kan vara att bemanningsbranschen efter 1999 sysselsatte allt fler inom vårdområdet där många grupper har universitetsutbildning. Andelen av de bemanningsanställda som arbetar i storstadsområdena har minskat något och bland dem som arbetar i storstad har Göteborgs och Malmös andelar ökat och Stockholms minskat. Stockholm är fortfarande den klart största marknaden för bemanningsbranschen men dominansen har minskat något.

⁵¹ En delförklaring kan vara att anställda o Samhalls bemanningsföretag är inkluderade 1999 men inte år 2002.

Tabell 5. Anställda i bemanningsbranschen och samtliga sysselsatta i Sverige i november 1999 och november 2002

Variabler	Anställda i bemanningsföretag 1999	Alla sysselsatta 1999	Anställda i bemanningsföretag 2002	Alla sysselsatta (5 procentigt urval av befolkningen)
Kvinna	60,0	47,8	58,0	49,5
Medelålder (år)	34,8	41,1	34,5	41,3
<i>Ålder</i>				
16–20	7,4	3,1	6,3	3,8
21–25	20,3	8,0	21,1	7,8
26–30	16,6	11,4	18,1	11,1
31–35	14,6	13,3	14,2	12,6
36–40	10,5	12,2	11,7	13,2
41–45	8,7	12,4	8,6	11,8
46–50	8,4	12,8	7,4	11,7
51–55	7,9	13,8	6,4	12,4
56–60	4,5	9,4	4,7	11,4
61–65	1,2	3,6	1,4	4,3
<i>Född i Sverige</i>	86,7	90,5	84,3	89,5
Född i Sverige, föräldrarna födda i annat land	4,5	3,0	5,7	3,3
Född i Sverige, en förälder född i annat land	11,2	10,1	12,5	10,6
<i>Född i annat land än Sverige</i>	13,4	9,7	15,7	10,4
Födelseland 1999				
Norden	3,0	3,4		
EU12 ^a	1,0	1,0		
Övriga länder i Europa	2,6	2,0		
Afrika	0,9	0,4		
Nordamerika	0,3	0,2		
Sydamerika	1,2	0,5		
Asien	4,0	1,9		
Sovjetunionen	0,2	0,1		

^a EU12 är de femton EU-länderna (före utvidgningen 2004) med undantag för Sverige, Danmark och Finland (de båda senare ingår i gruppen Norden).

^b EU15 utom Sverige, Danmark och Finland samt övriga Europa exklusive Östeuropa.

*I kolumn 1 i tabell 1 anges att 39 523 var sysselsatta i bemanningsbranschen i november 2002. I denna grupp ingår de som i november erhållit en inkomst från ett bemanningsföretag som är lägre än den som krävs för att de ska räknas som sysselsatta och individer som är yngre än 16 år och äldre än 64 år. I tabell 5 har dessa individer exkluderats.

Tabell 5 forts. Anställda i bemanningsbranschen och samtliga sysselsatta i Sverige i november 1999 och november 2002

Variabler	Anställda i bemanningsföretag 1999	Alla sysselsatta 1999	Anställda i bemanningsföretag 2002	Alla sysselsatta (5 procentigt urval av befolkningen)
Födelseland 2002				
Norden			3,3	3,3
EU ^b			1,1	1,0
Östeuropa			3,3	2,5
Nordamerika			0,3	0,2
Sydamerika			1,3	0,7
Nordafrika och Mellanöstern			0,9	0,4
Övriga Afrika			1,3	0,5
Iran, Irak, Turkiet			2,8	1,1
Asien utan Mellanöstern			1,4	0,9
<i>Invandringsår (% av invandrade)</i>				
1936–1965	6,7	14,2	4,5	10,4
1966–1972	12,8	17,1	8,3	14,3
1973–1985	31,2	28,6	26,1	25,4
1986–1993	35,3	25,3	33,5	27,0
1994–1999 (2002)	14,0	14,8	27,5	22,9
<i>Högsta uppnådda utbildning</i>				
Förgymnasial utbildning < 9 år	4,1	7,5	1,5	5,4
Förgymnasial utbildning 9 (10) år	14,3	12,4	9,7	10,6
Gymnasial utbildning ≤ 2 år	25,4	31,9	22,8	30,1
Gymnasial utbildning > 2 år	29,8	18,0	33,0	20,9
Eftergymnasial utbildning < 2 år	16,2	15,5	15,4	14,4
Eftergymnasial utbildning ≥ 3 år	9,9	13,6	17,5	17,6
Forskarutbildning	0,1	0,9	0,2	1,0
<i>Boende i storstad 1999 (2002)</i>				
Stockholm	58,7	34,3	57,0	33,8
Göteborg	43,0	20,2	39,1	19,1
Malmö	11,6	8,6	13,0	9,0
Malmö	4,1	5,5	4,9	5,6
<i>Civilstånd</i>				
Gift	27,3	47,8	27,2	45,1
Ogift	60,9	40,4	61,9	42,7
Skild	11,2	10,6	10,4	11,0
Antal observationer	18 296	3 906 862	28 897*	178 876

Tabell 6. Marginaleffekter för sannolikheten att arbeta i bemanningsföretag 1999. Tre olika modeller

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Kön</i>			
Kvinna	0,0017 (24,86)**	0,0017 (25,03)**	0,0017 (24,95)**
<i>Födelseland</i>			
Sverige	Referens	Referens	Referens
Född i ett annat land än Sverige	0,0010 (11,17)**	-	-
Norden	-	-0,0002 (-1,52)	-
EU12 ^a	-	0,0003 (1,19)	-
Övriga Europa	-	0,0015 (7,28)**	-
Afrika	-	0,0014 (3,96)**	-
Nordamerika	-	0,0017 (3,04)**	-
Sydamerika	-	0,0016 (4,87)**	-
Asien	-	0,0025 (12,97)**	-
Oceanien	-	-0,0025 (-1,86)	-
Sovjet	-	0,0052 (4,42)**	-
<i>Invandringsår</i>			
1936–1965	-	-	-0,0001 (-0,43)
1966–1972	-	-	0,0006 (2,87)**
1973–1985	-	-	0,0007 (4,77)**
1986–1993	-	-	0,0023 (13,20)**
1994–1999	-	-	0,0007 (2,92)**
<i>Utbildningsnivå</i>			
Förgymnasial utbildning < 2 år	-0,0002 (-1,31)	-0,0002 (-1,58)	-0,0002 (-1,52)
Förgymnasial utbildning 9(10) år	-0,0003 (-3,19)**	-0,0003 (-3,18)**	-0,0003 (-3,26)**
Gymnasial utbildning ≤ 2 år	-0,0009 (-11,92)**	-0,0009 (-11,73)**	-0,0009 (-11,67)**
Gymnasial utbildning > 2 år	Referens	Referens	Referens
Eftergymnasial utbildning < 3 år	-0,0008 (-9,10)**	-0,0007 (-9,09)**	-0,0007 (-9,06)**
Eftergymnasial utbildning ≥ 3 år	-0,0015 (-17,87)**	-0,0015 (-17,85)**	-0,0015 (-17,75)**
Forskarutbildning	-0,0031 (-9,47)**	-0,0032 (-9,53)**	-0,0032 (-9,49)**
<i>Bostadsort</i>			
Stockholm	0,0055 (66,49)**	0,0055 (66,15)**	0,0055 (66,40)**
Göteborg	0,0028 (23,35)**	0,0027 (23,14)**	0,0028 (23,29)**
Malmö	0,0003 (2,44)*	0,0003 (2,23)*	0,0003 (2,43)*
<i>Ålder</i>			
16–20 år	0,0047 (21,04)**	0,0045 (20,38)**	0,0047 (20,72)**
21–25 år	0,0053 (29,20)**	0,0051 (28,42)**	0,0052 (28,85)**
26–30 år	0,0023 (16,32)**	0,0022 (15,72)**	0,0022 (15,98)**
31–35 år	0,0013 (10,63)**	0,0013 (10,28)**	0,0013 (10,15)**
36–40 år	0,0005 (4,28)**	0,0005 (4,06)**	0,0005 (4,01)**
41–45 år	Referens	Referens	Referens
46–50 år	-0,0002 (-1,23)	-0,0001 (-0,91)	-0,0001 (-1,00)
51–55 år	-0,0005 (-4,69)**	-0,0005 (-4,15)**	-0,0005 (-4,25)**
56–60 år	-0,0010 (-7,83)**	-0,0010 (-7,33)**	-0,0010 (-7,20)**
61–65 år	-0,0017 (-9,29)**	-0,0017 (-8,92)**	-0,0017 (-8,79)**

Tabell 6 forts. Marginaleffekter för sannolikheten att arbeta i bemanningsföretag 1999. Tre olika modeller

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Civilstånd</i>			
Gift	-0,0018 (-17,68)**	-0,0019 (-18,45)**	-0,0018 (-17,98)**
Gift kvinna	0,0006 (5,08)**	0,0006 (5,26)**	0,0006 (5,09)**
Skild	0,0005 (4,63)**	0,0004 (3,97)**	0,0004 (4,15)**
Antal observationer	3 862 798	3 862 798	3 854 343

^a EU12 är de femton EU-länderna (före utvidgningen 2004) med undantag för Sverige, Danmark och Finland (de båda senare ingår i gruppen Norden).

* = signifikant på 5%-nivån, ** = signifikant på 1%-nivån

Vi har i detta avsnitt resonerat runt ett antal olika förklaringar till varför ungdomar, kvinnor och invandrare är överrepresenterade i bemanningsbranschen. Det är svårt att avgöra vilken av förklaringarna som är mest trolig. Ett sätt att undersöka det är att fråga människor sysselsatta i branschen varför de valt att jobba i den. Med det datamaterial vi har är det inte möjligt. I stället försöker vi identifiera olika förklaringar genom att studera flödena till och från bemanningsbranschen. Som nämndes ovan har vi information om de individer som i november 1999 var sysselsatta i bemanningsbranschen. Vi har också information om dessa individers sysselsättningsstatus i november 1998 och 2000, dvs året innan och året efter de arbetade i branschen. Genom att undersöka flödesmönstren för de olika grupperna kan vi säga något om vilken typ av förklaring som verkar mest rimlig; att individen har preferenser för den form av flexibel anställning som bemanningsföretagen erbjuder eller att anställningar i branschen är kortvariga av andra skäl. Om vi finner att en grupp i stor utsträckning arbetar i branschen korta perioder kan det tyda på att en sådan anställning dels fungerar som ett sätt att söka arbete, dels som ett sätt att prova olika arbetsuppgifter. I avsnitt 5.3 studerar vi flöden för olika grupper; infödda och invandrare, kvinnor och män, unga och äldre.

5.3 Inflöde och utflöde: vad gjorde de ett år innan och ett år efter?

Nästa steg är alltså att studera flödena till och från bemanningsbranschen. Vi har valt att här endast presentera resultaten med hjälp av flödesmatriser.⁵² Flö-

⁵² För en presentation och diskussion av resultaten från multinomial logitregressioner för sannolikheten att ha olika sysselsättningsstatus under de olika mätperioderna, se Andersson och

desmatrisen beskriver hur stor andel av de individer som i november 1999 var sysselsatta inom bemanningsbranschen som hade olika kombinationer av sysselsättningsstatus under 1998 och 2000. På så sätt kan vi se vilka flöden till och från branschen som är vanligast. De grupper för vilka matriser har konstruerats är kvinnor, män, unga (16–30 år), en mellanåldersgrupp (31–50 år), äldre (51–64 år), infödda samt invandrare från Asien, Afrika och Sydamerika. Vi presenterar också en matris för hela populationen. I matriserna visas sysselsättningsstatus i november 1998 vertikalt och sysselsättningsstatus i november år 2000 horisontellt.⁵³ Varje cell i matrisen visar hur stor andel av populationen som har haft olika kombinationer av sysselsättningsstatus 1998 och 2000. I den sista raden och i kolumnen längst till höger redovisas de totala procenttalen i de olika grupperna för 1998 respektive 2000.

Av flödesmatrisen för hela populationen framgår att den vanligaste förekommande statusen 1998 var att arbeta i bemanningsföretag (39,0 procent), medan den vanligaste sysselsättningen 2000 var sysselsättning i en annan bransch (49,3 procent).⁵⁴ Den vanligaste kombinationen av status 1998 och 2000 var att arbeta i bemanningsföretag under dessa båda år. Det betyder att

Wadensjö (2004). Slutsatserna från analysen av flödesmatriserna är desamma som de från regressionerna.

⁵³ Eftersom en individ klassificeras som sysselsatt om denne utfört inkomstbringande arbete under minst en timme under en mätvecka i november kan individer ha gjort flera saker under samma år. En sysselsatt individ kan t ex även vara klassificerad som studerande under höstterminen aktuellt år. För att kunna undersöka flödena till och från bemanningsbranschen och andra sysselsättningar har vi gjort en klassificering så att grupperna blir ömsesidigt uteslutande. En individ definieras som anställd i ett bemanningsföretag under 1998(2000) om han/hon var registrerad som sysselsatt på ett bemanningsföretag i november det aktuella året. En individ definieras som anställd i en annan industri under 1998(2000) om han/hon var registrerad som sysselsatt i november och inte blivit kodad som anställd i ett bemanningsföretag det aktuella året. En individ definieras som studerande under 1998(2000) om han/hon varit registrerad som studerande under höstterminen och inte blivit kodad som anställd i ett bemanningsföretag eller anställd i en annan bransch det aktuella året. En individ definieras som arbetslös 1998(2000) om han/hon inte har blivit kodad som anställd i ett bemanningsföretag, anställd i en annan bransch eller studerande samt haft ersättning från arbetslöshetskassan under året. Slutligen definieras en individ som att han/hon har en annan sysselsättningsstatus under 1998(2000) om hon/han inte blivit kodad som anställd i ett bemanningsföretag, anställd i en annan bransch, studerande eller arbetslös under året.

⁵⁴ I datamaterialet kan vi enbart se om en individ var sysselsatt och var det på ett arbetsställe i en annan bransch än i bemanningsbranschen. Vi kan inte säga vilken typ av anställning han eller hon har (tillsvidareanställning, projektanställning, tidsbegränsad anställning, heltid, deltid) och vi kan inte heller se om individen blivit anställd på ett av de företag som hon eller han tidigare varit utlyrd till.

21,8 procent arbetade i bemanningsbranschen under 1998, 1999 samt 2000.⁵⁵ Nästan lika stor andel var under både 1998 och 2000 sysselsatta i en annan bransch. Den generella slutsatsen är att de flesta tycks vara sysselsatta, både året före och året efter de arbetade i bemanningsbranschen. Det är den bild vi får när vi studerar hela populationen. När populationen delas upp i de ovan nämnda grupperna ser vi att mönstret inte är enhetligt.

Tabell 7. Flöden mellan 1998 och 2000 för sysselsatta i bemanningsföretag 1999 (procent)

Alla	2000					Summa
	Bemanningsföretag	Annan bransch	Arbetslös	Studerande	Annan status	
1998						
Bemanningsföretag	21,8	14,7	0,3	0,7	1,5	39,0
Annan bransch	12,6	20,6	0,7	1,0	0,9	35,8
Arbetslös	2,2	3,1	0,4	0,1	0,2	6,0
Studerande	3,2	7,1	0,2	1,0	0,6	12,1
Annan status	2,3	3,8	0,2	0,3	0,5	7,1
Summa	42,1	49,3	1,8	3,1	3,7	100,0

Antal observationer: 18 296

En jämförelse av flödena till och från bemanningsbranschen för kvinnor och män visar att de har liknande mönster. Omkring 20 procent arbetade i bemanningsbranschen under alla tre åren. En skillnad är att en större andel av männen (7,8 procent) än av kvinnorna (4,8 procent) var arbetslösa 1998. Bland männen hade också en större andel än kvinnorna ”annan status”. I denna kategori ingår bl a arbetslösa som inte har ersättning från a-kassa.

För att studera skillnader i flödesmönster mellan olika åldersgrupper har vi delat upp populationen i tre grupper efter ålder 1999: 17–30 år, 31–50 år och 51–63 år. Den tydligaste skillnaden mellan grupperna är att endast 10,8 procent av individerna i den yngre gruppen arbetar i branschen under alla tre åren medan motsvarande siffra för de övriga åldersgrupperna är 27,8 procent respektive 38,9 procent. Som nämndes tidigare kan vi inte särskilja individer som hyrs ut

⁵⁵ Här får man dock inte bortse från att populationen även inkluderar andra anställda på bemanningsföretag än de som hyrs ut, nämligen de som arbetar på bemanningsföretagen som chefer, sekreterare, vaktmästare etc samt de som är verksamma inom andra verksamhetsgrenar inom arbetsstället.

från dem som arbetar ”inne i” bemanningsföretagen eller i andra verksamheter på arbetsstället, t ex med personalrekrytering. Mönstret vi ser för åldersgrupperna kan möjligen fånga upp att en större del av de unga arbetar som uthyrningspersonal medan de mellan 51 och 63 i större utsträckning är chefer och administrativ personal på bemanningsföretagen. När det gäller den yngre åldersgruppen är nästan 57 procent sysselsatta i en annan bransch i november 2000. Skillnader i flödesmönster beroende på ålder kan tolkas som att unga är mer benägna att arbeta i branschen en kort period för att gå över till en anställning i en annan bransch. Det är inte alls lika vanligt för individer äldre än 30 år. Det är troligt att efterfrågan på en mer stabil arbetssituation ökar ju äldre man blir. En anställning i ett bemanningsföretag kan ge en möjlighet till flexibel form av sysselsättning, men även en fast heltidsanställning på ett bemanningsföretag kan innebära stabilitet.

Vi har också valt att jämföra infödda och invandrare från Afrika, Asien och Sydamerika. Denna grupp av invandrare har låg sysselsättningsnivå och hög arbetslöshet. De flesta har kommit som flyktinginvandrare under de senaste 20 åren. De är relativt nya på den svenska arbetsmarknaden, har begränsade kunskaper om denna samt har ett mindre kontaktnät än vad infödda har. De är i dessa avseenden lika ungdomarna. Invandrare har också ett flödesmönster som liknar ungdomarnas. En relativt liten andel (14,7 procent) arbetar i bemanningsbranschen under alla tre åren och en stor del (55,0 procent) är sysselsatta i en annan bransch i november 2000. En relativt stor andel av invandrarna är arbetslösa året innan de börjar arbeta i bemanningsföretag, drygt 11 procent. Siffrorna skiljer sig i många avseenden från infödda. För hela gruppen infödda, oavsett kön och ålder, är det fler som arbetar i bemanningsbranschen under en längre period. Flödesmönstret för infödda överensstämmer i sina huvuddrag med mönstret för hela populationen, vilket följer av att de infödda utgör det stora flertalet av dem som arbetar i branschen.

Tabell 8. Flöden mellan 1998 och 2000 för sysselsatta i bemanningsföretag 1999 (procent). Olika grupper

Kvinnor	2000						
	1998	Bemannings- företag	Annan bransch	Arbetslös	Studerande	Annan status	Summa
Bemanningsföretag		22,0	16,2	0,2	0,8	1,7	40,9
Annan bransch		13,8	21,5	0,6	1,0	0,9	37,8
Arbetslös		2,0	2,4	0,2	0,1	0,1	4,8
Studerande		3,1	6,6	0,1	0,8	0,3	10,9
Annan status		1,8	2,9	0,2	0,3	0,4	5,6
Summa		42,7	49,6	1,3	3,0	3,4	100,0

Antal observationer: 10 985

Män	2000						
	1998	Bemannings- företag	Annan bransch	Arbetslös	Studerande	Annan status	Summa
Bemanningsföretag		21,5	12,3	0,4	0,6	1,3	36,1
Annan bransch		10,7	19,2	1,0	1,0	0,9	32,8
Arbetslös		2,6	4,1	0,7	0,1	0,3	7,8
Studerande		3,3	8,0	0,2	1,3	1,0	13,8
Annan status		3,0	5,1	0,3	0,3	0,8	9,5
Summa		41,1	48,7	2,6	3,3	4,3	100,0

Antal observationer: 7 311

17-30 år 1999	2000						
	1998	Bemannings- företag	Annan bransch	Arbetslös	Studerande	Annan status	Summa
Bemanningsföretag		10,8	12,7	0,3	1,2	0,9	25,9
Annan bransch		10,8	22,6	0,7	1,9	1,0	37,0
Arbetslös		1,6	2,7	0,4	0,1	0,1	4,9
Studerande		5,1	12,8	0,3	2,1	1,2	21,5
Annan status		3,0	6,1	0,3	0,6	0,7	10,7
Summa		31,3	56,9	2,0	5,9	3,9	100,0

Antal observationer: 8 107

31–50 år 1999	2000					
1998	Bemannings- företag	Annan bransch	Arbetslös	Studerande	Annan status	Summa
Bemanningsföretag	27,8	16,7	0,2	0,5	1,6	46,8
Annan bransch	14,0	19,5	0,6	0,3	0,7	35,1
Arbetslös	2,9	3,7	0,5	0,1	0,3	7,5
Studerande	2,1	3,3	0,1	0,2	0,1	5,8
Annan status	1,9	2,3	0,1	0,1	0,4	4,8
Summa	48,7	45,5	1,5	1,2	3,1	100,0

Antal observationer: 7 700

51–63 år 1999	2000					
1998	Bemannings- företag	Annan bransch	Arbetslös	Studerande	Annan status	Summa
Bemanningsföretag	38,9	14,7	0,5	0,1	3,1	57,3
Annan bransch	14,1	17,0	1,5	0,2	1,4	34,2
Arbetslös	2,4	2,3	0,2	0,0	0,3	5,2
Studerande	0,2	0,4	0,1	0,0	0,0	0,7
Annan status	1,0	1,0	0,2	0,0	0,4	2,6
Summa	56,6	35,4	2,5	0,3	5,2	100,0

Antal observationer: 2 489

Infödda	2000					
1998	Bemannings- företag	Annan bransch	Arbetslös	Studerande	Annan status	Summa
Bemanningsföretag	22,3	14,9	0,3	0,8	1,4	39,7
Annan bransch	13,1	20,8	0,7	1,1	1,0	36,7
Arbetslös	2,1	2,8	0,4	0,1	0,2	5,6
Studerande	3,0	6,8	0,2	0,9	0,6	11,5
Annan status	2,2	3,4	0,1	0,3	0,5	6,5
Summa	42,7	48,7	1,7	3,2	3,7	100,0

Antal observationer: 15 847

Födda i Afrika, Asien eller Sydamerika	2000					
	1998	Bemannings- företag	Annan bransch	Arbetslös	Studerande	Annan status
Bemanningsföretag	14,7	11,6	0,4	0,4	0,9	28,0
Annan bransch	7,3	20,1	0,8	0,4	0,9	29,5
Arbetslös	3,7	5,7	0,8	0,2	0,3	10,7
Studerande	5,1	11,1	0,2	2,3	1,3	20,0
Annan status	3,0	6,5	0,9	0,3	1,1	11,8
Summa	33,8	55,0	3,1	3,6	4,5	100,0

Antal observationer: 1 113

5.4 Sammanfattning

Från de olika flödesmatriserna har vi kunnat se att invandrare, speciellt från Afrika, Asien och Sydamerika, och ungdomar har samma typ av flödesmönster; en relativt liten andel arbetar i branschen under alla tre åren och en stor del av inflödet går från studier, arbetslöshet och annan status. Vad som karakteriserar dessa båda grupper är att de är nya på den svenska arbetsmarknaden, antingen genom invandring eller genom övergång från skola till arbete. Kvinnor och mäns flödesmönster skiljer sig å andra sidan inte så mycket åt.

En slutsats från analysen är att förklaringen till att ungdomar och invandrare är överrepresenterade just i denna bransch är av samma typ; att jobba i ett bemanningsföretag kan vara ett sätt att få in en fot på arbetsmarknaden, skaffa sig kontakter och nätverk och i förlängningen leder det förhoppningsvis till en fast anställning på ett företag i en annan bransch. Det verkar inte lika troligt att kvinnor skulle välja att arbeta i bemanningsbranschen i högre utsträckning än män av denna anledning även om en del kvinnor som återvänder efter föräldraledighet skulle kunna klassificeras som återinträdande på arbetsmarknaden. Snarare kan det vara så att många kvinnor som valt att arbeta i bemanningsföretag har gjort det för att det erbjuder en möjlighet till ett flexibelt arbete, både när det gäller arbetstid, antal timmar och arbetsuppgifter. En sådan flexibilitet kan göra det lättare att kombinera förvärvs- och hushållsarbete.

6 Bemanningsbranschen i framtiden

Bemanningsbranschen har haft en snabb utveckling även om det skett en viss nedgång under konjunkturedgången 2002 och 2003. Det finns fler frågor som är av intresse för den framtida utvecklingen av branschen. Den första är frågan om arbetslöshetsersättning vid deltidarbete och vid arbetslöshetsperioder mellan anställningsperioder i ett bemanningsföretag. Det finns skillnader i villkor vid anställning i denna bransch och i andra branscher. Dessa skillnader kan motverka expansionen av branschen. Vi diskuterar denna fråga i avsnitt 6.1. En annan fråga är vilka effekter förekomsten och expansionen av bemanningsbranschen har för samhällsekonomin i stort och för olika grupper i samhället. Det är en fråga som ofta berörs i den allmänna debatten men där det inte finns några klara svar. I avsnitt 6.2 försöker vi strukturera frågan och peka på möjliga sätt att genom forskning bidra till ett underlag för svar på den

6.1 Arbetslöshetsförsäkringen för de anställda i bemanningsbranschen⁵⁶

En fråga som behandlats mycket i den internationella forskningen om bemanningsföretagen är villkoren för dem som är anställda i branschen. Det gäller främst lönerna men också villkoren vad gäller social- och avtalsförsäkringar och av företagen utfästa ersättningar utöver lön. Då merparten anställda i bemanningsbranschen har kollektivavtal innebär det att de täcks av försäkringar på samma sätt som övriga anställda på den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock ett undantag och det är arbetslöshetsförsäkringen.

Enligt ett beslut av Arbetsmarknadsstyrelsen från februari 1996 kan anställda i bemanningsföretag som inte blir erbjudna timmar motsvarande heltid och som ofrivilligt arbetar deltid inte få arbetslöshetsersättning på deltid. De räknas alltså inte som deltidsarbetslösa. De kan därmed inte få arbetslöshetsersättning för tiden mellan uppdrag för ett och samma uthyrningsföretag.⁵⁷

En arbetslöshetsförsäkring bygger bland annat på att det är möjligt att avgöra vem som är sysselsatt och vem som inte är det. Om arbetslöshetsförsäkringen ska kunna ge ersättning vid deltidsarbetslöshet måste det vara möjligt att avgöra hur lång den faktiska arbetstiden är och dessutom avgöra om personen

⁵⁶ Se Andersson och Wadensjö (2003) för en mer ingående analys.

⁵⁷ Se AMS (1996) som gör tolkningen att en medlem i a-kassa som arbetar åt ett personaluthyrningsföretag ”ska anses tillsvidareanställd i den omfattning som svarar mot medlemmens arbetsutbud oavsett vad anställningsförhållandet kallas i anställningsavtalet”.

önskar och söker heltidsarbete, dvs. att den kortare arbetstiden inte är ett frivilligt val.

Det finns problem i dessa avseenden för dem som är anställda i ett bemanningsföretag. Det är svårt att avgöra hur stort arbetsutbudet är för en anställd i ett bemanningsföretag som inte arbetar heltid. Denne förväntas stå till företagets förfogande på heltid även om personen inte får sådana erbjudanden och inte får en heltidslön. Det gör att de som har arbete via ett bemanningsföretag behandlas på ett annat sätt än de som gör samma arbete på samma arbetstid men där arbetet inte förmedlas av ett bemanningsföretag. Det finns anledning att närmare granska villkoren inom arbetslöshetsförsäkringen på denna punkt. Arbetslöshetskassornas samorganisation (2004) har genomfört en sådan granskning och förespråkar att det ska bli möjligt att vid fast deltidsarbete i ett bemanningsföretag få ersättning på deltid från a-kassan och att det också under vissa förutsättningar ska bli möjligt att få ersättning mellan två anställningar som uthyrningspersonal vid ett bemanningsföretag.

Det är möjligt att de speciella problem vid fastställande av arbetstid som finns inom den här behandlade sysselsättningsformen inte går att hantera inom ramen för arbetslöshetsförsäkringen. Vi får då en obalans. Finansieringen av försäkringen sker via skatter och de som har sådan sysselsättning bidrar till finansieringen på samma sätt som andra men får sämre skydd vid inkomstbortfall än merparten sysselsatta. Det pekar på att det kan finnas skäl att undersöka finansieringen av arbetslöshetsförsäkringen. De grupper som omfattas av arbetslöshetsförsäkringen bör vara de som står för finansieringen av försäkringen (via egenavgifter och/eller arbetsgivaravgifter), medan de som inte täcks av försäkringen inte heller borde behöva bidra till den. Detta i synnerhet som de som inte är täckta av arbetslöshetsförsäkringen i inte oväsentlig omfattning har en svag ställning på arbetsmarknaden. Det gäller bland annat personer med utländsk bakgrund.

Om socialförsäkringsavgifterna sänks för gruppen för att kompensera för det skydd som de inte får, kan det leda till högre lön (inkomst) och/eller att fler får dessa båda typer av arbeten. Ett alternativ är att behålla avgiften för försäkringen på samma nivå även för denna grupp men att avsätta medel för speciella insatser för grupperna. Det finns skäl att närmare undersöka alternativa utformningar av sådana insatser.

6.2 Bemanningsbranschen: bra eller dålig för...

Forskningen om bemanningsbranschen behandlar olika frågor men i synnerhet villkoren för de anställda i branschen. Intresset för och forskningen om bemanningsbranschen grundas på frågan om hur den påverkar de berörda, både direkt och indirekt, och samhällsekonomin i stort. Har liberaliseringen av lagstiftningen på detta område haft huvudsakligen positiva eller negativa effekter? Vi kan självklart inte ge något entydigt svar på denna fråga. Det vi däremot kan göra är strukturera frågan och försöka beskriva den typ av information som behövs för att kunna besvara den. Vi skall göra det genom att starta med att diskutera effekterna på arbetsmarknadens funktions sätt och därmed samhällsekonomin i stort för att sedan se på arbetstagarna och företagen. Diskussionen pekar på vikten av att gå vidare med undersökningar på olika områden.

6.2.1 Effekter för samhällsekonomin

Tillkomsten av bemanningsföretag innebär att matchningen av utbud och efterfrågan på arbetskraft kommer att förändras i viss utsträckning. Då avgiftsbelagd förmedling via bemanningsföretag till viss del ersätter eller kompletterar icke-avgiftsbelagd förmedling finns det anledning att anta att den för vissa typer av arbetskraft och tillfällen är mera effektiv. Det kan innebära att matchningar går snabbare och att matchningar som inte annars skulle ha blivit av kommer till stånd. Det finns undersökningar i USA som pekar på att friktionerna på arbetsmarknaden minskar till följd av bemanningsföretagen, att NAIRU sjunker. Det skulle i så fall innebära att den totala sysselsättningen vid given inflationstakt skulle kunna öka och därmed produktionen i ekonomin. Det finns anledning att närmare studera hur matchningen och friktionerna på arbetsmarknaden påverkas av förekomsten av bemanningsföretagen.

6.2.2 Effekter för arbetstagarna

Effekterna för arbetstagarna beror bl a på effekterna på den totala sysselsättningen. Om den totala sysselsättningen är oförändrad innebär förekomsten av bemanningsföretag främst att det sker en omfördelning från andra typer av anställningar till anställningar i bemanningsföretag. Det kan också finnas en omfördelning mellan olika grupper vid en given total sysselsättning. Vissa grupper kan få anställning i större utsträckning och andra i mindre utsträckning. Bedömningen av en sådan omfördelning beror dels på hur arbetsvillkoren ser ut i bemanningsföretagen jämfört med dem i de anställningar de ersätter (fasta anställningar och/eller olika typer av tillfälliga anställningar), dels en bedömning

av konsekvenserna för de grupper som vinner respektive förlorar anställning till följd av förändringarna i sysselsättningens sammansättning. Bedömningen av arbetsförhållandena i bemanningsbranschen jämfört med den i andra branscher kan skifta mellan personer. Om en anställning i ett bemanningsföretag är positiv eller negativ jämfört med en annan anställning för en enskild individ är avhängigt individens preferenser. För vissa människor kan det vara positivt att under en längre eller kortare period arbeta i branschen men för andra, som trots allt gör det, är det negativt. Det är viktigt att komma ihåg att den genomsnittliga anställningstiden i bemanningsbranschen är relativt kort och att den kan tjäna som en väg till fasta arbeten. Vid en samlad bedömning bör detta uppmärksammas.

Om tillkomsten och expansionen av bemanningsbranschen innebär att NAIRU sjunker och att sysselsättningen ökar innebär det att vissa personer som inte annars skulle ha haft arbete får arbete. Även i ett sådant fall kan det finnas omfördelningseffekter så att vissa personer som annars skulle ha varit sysselsatta inte är det. Det kan också vara så att antalet arbeten totalt sett ökar till följd av tillkomsten av bemanningsföretagen men att antalet fasta arbeten minskar.

Diskussionen ovan pekar på vikten av att dels undersöka löner och arbetsvillkor för de som är i bemanningsbranschen jämfört med dem i andra branscher, dels att försöka undersöka förekomsten av eventuella effekter på sysselsättningens sammansättning i olika branscher till följd av förekomsten och expansionen av bemanningsbranschen.

6.2.3 Effekter för företagen

Kundföretagen skulle knappast ha hyrt personal om andra alternativ hade varit fördelaktiga. Det är däremot svårt att från detta göra en bedömning av hur stora effekterna är för företagen. För att göra det behövs närmast en undersökning av kundföretagen. Det finns en diskussion om anlåtande av inhyrd personal förändrar kvaliteten på de tjänster som offentliga arbetsgivare levererar. Det vore därför av intresse att undersöka om och i så fall hur kvaliteten påverkas av de tjänster offentliga arbetsgivare producerar.

7 Sammanfattning

Bemanningsbranschen är en till stor del en ny bransch i Sverige. Det fanns visserligen personaluthyrningsföretag redan under tidigare decennier, men de har fått betydligt större möjligheter att verka sedan verksamheten legaliserades och avreglerades i två steg 1992 och 1993. Det efterhand förbättrade ekonomiska läget under 1990-talet bidrog till att branschen växte. Den viktigaste kvarstående regeln är att bemanningsföretagen får ta betalt endast av hyrande företag, inte av de personer som hyrs ut. Den svenska utvecklingen är inte unik. Under 1990-talet har många europeiska länder liberaliserat sin lagstiftning vad gäller personaluthyrningsverksamhet och övriga former av privat förmedling av arbete, även om den svenska avregleringen är mer omfattande än i flertalet övriga länder. Omfattningen mätt som andel av arbetskraften som arbetar i bemanningsbranschen skiljer sig åt mellan olika länder. Sverige är inte ett av de länder som har störst omfattning av verksamheten, vilket antyder att det kan finnas möjligheter för fortsatt expansion.

Ett problem vid analyser av branschen är att det inte funnits någon bra statistik. Orsaken är att branschen inte utgjort en egen bransch (SNI-grupp) i den offentliga statistiken. Det gör att det inte gått att avgöra hur många och vilka som arbetar i branschen. Inom ramen för vårt projekt har vi därför utvecklat en ny databas. I det första steget har de arbetsställen som tillhör branschen identifierats. I ett andra steg har till dessa arbetsställen kopplats de personer som var anställda hos dem år 1999. Vi har även uppgifter om vilka som var anställda vid dessa arbetsställen år 1998 och 2000 och var de som arbetade i branschen 1999 hade för sysselsättning år 1998 och år 2000. Från och med den statistik som avser 2002 har SCB infört en speciell kod för bemanningsföretag. Denna statistik har blivit tillgänglig år 2004 och vi har nu fått en ny databas som våra fortsatta undersökningar kommer att baseras på. Vi utnyttjar till viss del resultat från denna nya databas redan i denna rapport.

Bemanningsföretagens arbetsställen har i merparten fall få anställda. I detta avseende skiljer de sig inte från arbetsställen i andra delar av ekonomin. Tvärtom har färre arbetsställen i denna bransch än i ekonomin som helhet endast några få anställda. Det är kanske inte helt överraskande med tanke på verksamhetens art. Personaluthyrningsverksamhet kan knappast rationaliseras genom att minska antalet personer som hyrs ut.

Vi undersöker sammansättningen av branschens personal dels genom att studera deras fördelning efter olika egenskaper jämfört med samtliga syssel-

satta, dels genom probitregressioner där att vara anställd i bemanningsbranschen är den beroende variabeln. Den deskriptiva statistiken ger oss en relativt god bild av vilka grupper av individer som i störst utsträckning återfinns i bemanningsbranschen. Probitanalysen bekräftar det som framkommer av den deskriptiva statistiken.

Kvinnorna är överrepresenterade i branschen. Branschen har traditionellt varit inriktad på yrken inom vilka kvinnor är överrepresenterade även om det under senare år har skett en breddning av verksamheten till andra yrkesområden. De unga är överrepresenterade bland dem som arbetar i branschen. Oavsett om vi konstanthåller för ålder är ogifta överrepresenterade jämfört med gifta. Speciellt gäller det för män. Invandrare är överrepresenterade i branschen. Att unga, ogifta, kvinnor och invandrare är överrepresenterade jämfört med äldre, gifta, män och icke-invandrare pekar på att det är de mindre etablerade på arbetsmarknaden som är överrepresenterade i branschen.

Av materialet framgår också mycket klart att bemanningsbranschen är kraftigt överrepresenterad i storstadsområdena, speciellt Stockholmsregionen. Det finns betydande skillnader i personalsammansättning mellan storstäder och övriga Sverige. Ungdomar, ogifta, kvinnor och invandrare är betydligt mer överrepresenterade inom branschen i storstadsområdena än i resten av Sverige.⁵⁸ Från en enkätundersökning som genomfördes inom ramen för en föregångare till detta projekt kan vi se att de som hyr personal gör det av olika skäl i storstäder och i andra områden. Det kan kanske förklara en del av skillnaderna i personalsammansättning.⁵⁹ När vi jämför sammansättningen av de anställda i branschen 1999 med de anställda 2002 ser vi att huvuddragen är desamma. En skillnad är att invandrarnas överrepresentation ytterligare förstärktes.

Vi studerar också flödena till och från bemanningsbranschen och ser då speciellt på de grupper som är överrepresenterade i den, ungdomar och invandrare. En individ kan vara ny på den svenska arbetsmarknaden både på grund av ungdom och genom invandring. Det är troligt att de oftare använder denna form av anställning som en väg från olika sysselsättningsstatus, och speciellt från arbetslöshet, till en anställning i en annan bransch. Invandrare och ungdomar är också de som oftast lämnar bemanningsbranschen för en anställning i en annan bransch. Svaret på frågan om huruvida denna anställningsform kan fungera som ett sätt att komma in på den reguljära arbetsmarknaden för grupper som

⁵⁸ Se Andersson och Wadensjö (2002).

⁵⁹ Se Fridén, Hedén och Wadensjö (2000).

generellt har en svårare situation på den svenska arbetsmarknaden är både ja och nej. Arbetslösa invandrare har inte en större benägenhet att börja arbeta i bemanningsföretag än arbetslösa infödda, men då invandrare oftare är arbetslösa är det relativt sett fler invandrare som kommer från arbetslöshet till bemanningsbranschen. De arbetslösa invandrare som får en anställning i ett bemanningsföretag, tycks ha relativt goda förutsättningar för att lämna branschen för en anställning i en annan bransch.

Referenser

Affärsvärlden (2000), ”Bransch på frammarsch” (Bemanningsföretagen tema), 9 augusti.

Affärsvärlden (2001), Konsultguiden, ”Hyrvärk”.

Affärsvärlden (2003), Konsultguiden, ”I väntan på vändningen” .

Almeas hemsida, <http://www.almega.se>

Amuedo-Dorantes, Catalina och Bansak, Cynthia (2003), “The Role of Contingent Work in the War against Poverty”, Department of Economics, San Diego University.

Amuedo-Dorantes, Catalina, Malo, Miguel A. och Muñoz-Bullón, Fernando (2004), “The Role of Temporary Help Agencies on Workers’ Career Advancement”, working paper, Dept. Economía e Historia Económica, Universidad de Salamanca.

Andersson, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2002), ”Vem arbetar i bemanningsbranschen?”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årg. 8, s. 257–271.

Andersson, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2003), “En arbetslöshetsförsäkring för alla sysselsatta? Anställda i bemanningsföretag och egenföretagare”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årg. 9, s. 189–209.

Andersson, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2004), ”Bemanningsföretag: ett sätt för invandrare att nå den reguljära arbetsmarknaden?” i SOU 2004:21, *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten*.

Andersson, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2004a), “Other forms of employment: temporary employment agencies and self-employment”, IZA discussion paper no. 1166.

Andersson, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2004b), “Temporary employment agencies: a route for immigrants to enter the labour market?”, IZA discussion paper no. 1090.

- Andersson, Pernilla och Wadensjö, Eskil (2004c), "Statistik om bemanningsbranschen. Presentation och jämförelse av två nya databaser", Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Working Papers 6/2004.
- Arbetskraftsundersökningarna, SCB.
- Arbetslöshetskassornas samorganisation (2004), "Det ska vara möjligt att få arbetslöshetsersättning mellan anställningar i bemanningsföretag", arbetsmaterial.
- Arbetsmarknadsstyrelsen (1996), "Personaluthyrningsföretag", Försäkringsenheten, Meddelande nr 5/1996.
- Autor, David H. (2001), "Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, s. 1409–1448.
- Autor, David H. (2001a), "Wiring the Labor Market", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, s. 25–40.
- Autor, David H. (2003), "Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing", *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, s. 1–42.
- Autor, David H. och Houseman, Susan N. (2002), "Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes? A Pilot Analysis with Welfare Clients", MIT mimeo, December.
- Autor, David H., Levy, Frank och Mundane, Richard J. (1999), "Skills Training in the Temporary Help Sector: Employer Motivations and Worker Impacts". A report to the Department of Labor, Employment and Training Administration. September 1999.
- Behrenz, Lars, Delander, Lennart, Månsson, Jonas och Nyberg, Erik (2002), "Platsförmedling för arbetslösa invandrare – utvärdering av ett försök med samverkan mellan bemanningsföretag och arbetsförmedling", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årg. 8, s. 273–285.
- Behrenz, Lars, Delander, Lennart, Månsson, Jonas och Nyberg, Erik (2002), "Utvärdering av Pilotprojektet för arbetslösa invandrare. Ett försök med samverkan mellan bemanningsföretag och arbetsförmedling", CAFO, Växjö universitet.

- Bellaagh, Katalin och Isaksson, Kerstin (1999), ”Uthyrd men fast anställd”, Arbetslivsinstitutet, Arbete och hälsa 1999:6.
- Bemanningsföretagen (Almega) (2004), *Statistik 2003*.
- Bergström, Ola och Storrie, Donald (red) (2003), *Contingent Employment in Europe and the United States*, Edward Elgar, Cheltenham, UK och Northampton, MA., USA.
- Black, Sam och Tappan, Robert (1998), “Contingent Work: A Bridge to the Workforce of the Future”, William Olsten Center for Workforce Strategies, Melville NY.
- Booth, Alison L., Francesconi, Marco och Frank, Jeff (2002), ”Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?”, *Economic Journal*, Vol. 112, s. F189–F213.
- CIETT (2000), ”Orchestrating the evolution of private employment agencies toward a stronger society”, Brussels.
- Dagens Nyheter*, ”Mörkt för bemanningsföretag i vården”, 2004-04-18
- Ds 2003:27, *Företags- och anställningsformer i förändring*, Näringsdepartementet.
- Eklund, Ronny (2002), “Temporary Employment Agencies in the Nordic Countries”, *Stability and Change in Nordic Labour Law*, Scandinavian Studies in Law, Volume 43, Stockholm.
- George A. Erickcek, Houseman, Susan och Arne L. Kalleberg (2003), “The Effects of Temporary Services and Contracting Out on Low-Skilled Workers: Evidence from Auto Suppliers, Hospitals, and Public Schools” i Eileen Appelbaum, Annette Bernhardt och Richard J. Murnane (red), *Low-Wage America: How Employers are Reshaping Opportunity in the Workplace*, New York: Russell Sage Foundation
- Estevão, Marcello och Lach, Saul (1999), “Measuring Temporary Labor Outsourcing in U.S. Manufacturing”, NBER Working Paper 7421, November.
- Estevão, Marcello och Lach, Saul (1999a), “The Evolution of the Demand for Temporary Help Supply Employment in the United States”, NBER Working Paper 7427, December.

- Farber, Henry S. (1999), "Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss", NBER Working Paper 7002, March.
- Friberg, Kent, Olli, Åsa och Wadensjö, Eskil (1999), *Privat förmedling av arbete i Sverige*, Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.
- Fridén, Lennart, Hedén, Ylva och Wadensjö, Eskil (2000), "Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden?" Bilaga 2 till Mångfaldsprojektet.
- GAO (United States General Accounting Office) (2000), *Contingent Workers. Incomes and benefits lag behind those of the rest of the workforce*, GAO/HEHS-00-76, June.
- Garcia-Pérez, José Ignacio och Muñoz-Bullón, Fernando (2003), "Temporary help agencies and occupational mobility", Universidad Carlo III de Madrid, Working Paper #03-51 (10).
- Garcia-Pérez, J. Ignacio och Muñoz-Bullón, Fernando (2003a), "Are temporary help agencies changing mobility patterns in the Spanish labour market?", Universidad Carlo III de Madrid, Working Paper #03-55(13).
- Garsten, Christina (1999), "Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations", *Organization Studies*, Vol. 20, s. 601–617.
- Garsten, Christina och Turtinen, Jan (2000), "'Angels and 'Chamelons': The Cultural Construction of the Flexible Temporary Agency Workers in Sweden and Britain", i Bo Stråth (red.), *After Full Employment*, Peter Lang, Bryssel.
- Golden, Lonnie (1996), "The Expansion of Temporary Help Employment in the U.S., 1982–1992: A Test of Alternative Explanations", *Applied Economics*, Vol. 28, s. 1127–1141.
- Hernanz, Viginia och Toharia, Luis (2004), "Do temporary contracts increase work accidents? A microeconomic comparison between Italy and Spain", Documento de Trabajo 2004-2, Universidad de Alcalá.
- Holmlund, Bertil och Storrie, Donald (2002), "Temporary Jobs in Turbulent Times: The Swedish Experience", *Economic Journal*, Vol. 112, s. 245–269.

- Houseman, Susan N. (1997), "Temporary, Part-Time, and Contract Employment in the United States: A Report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey on Flexible Staffing Policies", June.
- Houseman, Susan N. (2001), "The Benefits Implications of Recent Trends in Flexible Staffing Arrangements", Upjohn Institute Staff Working Paper No. 02-88.
- Houseman, Susan N. (2001a), "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, s. 149–170.
- Houseman, Susan N., Kalleberg, Arne L. och Erckcek, George A. (2003), "The Role of Temporary Help Employment in Tight Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, s. 105–127.
- Houseman, Susan N. och Polivka, Anne E. (1999), "The Implications of Flexible Arrangements for Job Stability", Upjohn Institute Staff Working Paper No.99-056, May.
- Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy (2004), "Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Årg. 10, s. 187–205.
- Ichino, Andrea, Mealli, Febrizia och Nannicini, Tommaso (2004), "Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?", mimeo, EUI.
- Isaksson, Kerstin och Bellaagh, Katalin (1999), "Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?", Arbetslivsinstitutet, Arbete och hälsa 1999:7.
- Isaksson, Kerstin, Aronsson, Gunnar, Bellaagh, Katalin och Göransson, Sara (1999), "Att ofta byta arbetsplats. En jämförelse mellan uthyrda och korttidsanställda", Arbetslivsinstitutet, Arbete och hälsa 2001:7.
- Katz, Lawrence F. och Krueger, Alan. B. (1999), "The High Pressure U.S. Labor Market of the 1990s", *Brookings Papers on Economic Activity*, no. 1, s. 1–88.
- Kunda, Gideon, Barley, Stephen R. och Evans, James (2002), "Why do contractors contract? The experiences of highly skilled technical

professionals in a contingent labor market”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, s. 234–61.

Kvasnicka, Michael (2003), ”Inside the black box of temporary help agencies”, Department of Economics, Humboldt University, Berlin.

Kvasnicka, Michael och Werwatz, Axel (2002), “On the Wages of Temporary Help Service Workers in Germany”, SFB 373 Discussion Paper 70/2002, Department of Economics, Humboldt University, Berlin.

Landstingsvärlden, *Bemanningsföretag i konkurs*, 2003-10-08

Lechner, Michael, Pfeiffer, Friedhelm, Spengler, Hannes och Almus, Matthias (1999), “The Impact of Non-profit Temping Agencies on Individual Labour Market Success in the West German State of Rhineland-Palatinate”, working paper, SIAW, University of St. Gallen och ZEW, Mannheim, February.

Lenz, Edward A. (2000), “The Staffing Services Industry: Myth and Reality”, *ASA Issue Paper*, June.

Lips, Brad (1998), “Temps and the labor market”, *Regulation*, Vol. 21, Spring, s. 21–39.

Manpowers hemsida, <http://www.manpower.se>

Miles, Thomas J. (2000), “Common Law Exceptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets”, *The Journal of Law, Economics & Organization*, Vol. 16, s. 74–101.

Milner, Joseph M. och Pinker, Edieal J. (2001), ”Contingent Labor Contracting under Demand and Supply Uncertainty”, *Management Science*, Vol. 47, s. 1046–1062.

Nelander, Sven och Goding, Ingela (2003), “Anställningsformer och arbetstider”, LO/Löne- och välfärdsenheten, Stockholm.

Neugart, Michael och Storrie, Donald (2002), “Temporary Work Agencies and Equilibrium Unemployment”, Discussion Paper FS 02-203, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Nyström, Birgitta (2004), ”National report. Sweden”, i Roger Blanpain och Ronnie Graham (red), *Temporary agency work and information society*,

Bulletin of Labour Comparative Relations 50, Kluwer Law International, New York.

Näringsdepartementet (2004), ”Arbetsgruppen om anställning i bemanningsföretag – problemsammanställning och parternas synpunkter”, Promemoria 2004-09-14, N2001/8934/ARM.

OECD (2002), *Employment Outlook July 2002* (Chapter 3, “Taking the measure of temporary employment”), OECD, Paris.

Ono, Yukako och Zelenev, Alexei (2003), ”Temporary help services and the volatility of industrial output”, Federal Bank of Chicago, *Economic Perspectives* 2Q/2003, s. 15–28.

Proffice hemsida, <http://www.proffice.se>

SCB (1999), Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik.

Segal, Lewis M. och Sullivan, Daniel G. (1997), ”The Growth of Temporary Services Work”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, s. 117–136.

Segal, Lewis M. och Sullivan, Daniel G. (1998), “Wage Differentials for Temporary Services Work: Evidence from Administrative Data”, Federal Reserve Bank of Chicago, Working Papers Series, Research Department WP-98-23.

SPUR (Bemanningsbranschen) (2003), *Statistik 2002*.

SOU 1999:27, *DELTA – utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättningen*. Slutbetänkande

Storrie, Donald (2002), ”Temporary agency work in the European Union”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Svenska Dagbladet, ”Bemanningsjätten Adecco ser vändning”, 2004-02-11

Svenska Dagbladet, ”Billig arbetskraft säljs från utlandet”, 2004-06-16

Svenska Byggnadsarbetareförbundets hemsida, <http://www.byggnads.se>

Sydsvenska Dagbladet, ”Billig personal hyrs ut i Tallinn”, 2004-07-25

- Wallete, Mårten (2004), *Temporary Jobs in Sweden. Incidence, Exit, and On-the-Job Training*, Lund Economic Studies no. 120, Department of Economics, Lund University.
- Ward Otoo, Maria (1999), "Temporary Employment and the Natural Rate of Unemployment", FEDS Working Paper No. 99-66.
- Zijl, Marloes, van den Berg, Gerhard J. och Heyma, Arjan (2004), "Stepping-stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until regular work", SEO Discussion paper no. 30.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter/Reports

- 2004:1** Björklund Anders, Per-Anders Edin, Peter Fredriksson & Alan Krueger “Education, equality, and efficiency – An analysis of Swedish school reforms during the 1990s”
- 2004:2** Lindell Mats “Erfarenheter av utbildningsreformen Kvalificerad yrkesutbildning: ett arbetsmarknadsperspektiv”
- 2004:3** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström ”Väljer företag bort arbetslösa jobbsökande?”
- 2004:4** Forslund Anders, Daniela Fröberg & Linus Lindqvist ”The Swedish activity guarantee”
- 2004:5** Franzén Elsie C & Lennart Johansson “Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrades integration och socialisation i arbetslivet”
- 2004:6** Lindqvist Linus ”Deltagare och arbetsgivare i friårsförsöket”
- 2004:7** Larsson Laura ”Samspel mellan arbetslöshets- och sjukförsäkringen”
- 2004:8** Ericson Thomas ”Personalutbildning: en teoretisk och empirisk översikt”
- 2004:9** Calmfors Lars & Katarina Richardson ”Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner”
- 2004:10** Dahlberg Matz & Eva Mörk ”Kommunanställda byråkraters dubbla roll”
- 2004:11** Mellander Erik, Gudmundur Gunnarsson & Eleni Savvidou ”Effekter av IT i svensk industri”
- 2004:12** Runeson Caroline ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2003”
- 2004:13** Nordström Skans Oskar ”Har ungdomsarbetslöshet långsiktiga effekter?”
- 2004:14** Rooth Dan-Olof & Olof Åslund ”11 september och etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden”
- 2004:15** Andersson Pernilla & Eskil Wadensjö ”Hur fungerar bemanningsbranschen?”

Working Papers

- 2004:1** Frölich Markus, Michael Lechner & Heidi Steiger “Statistically assisted programme selection – International experiences and potential benefits for Switzerland”
- 2004:2** Eriksson Stefan & Jonas Lagerström “Competition between employed and unemployed job applicants: Swedish evidence”

- 2004:3** Forslund Anders & Thomas Lindh “Decentralisation of bargaining and manufacturing employment: Sweden 1970–96”
- 2004:4** Kolm Ann-Sofie & Birthe Larsen “Does tax evasion affect unemployment and educational choice?”
- 2004:5** Schröder Lena “The role of youth programmes in the transition from school to work”
- 2004:6** Nilsson Anna “Income inequality and crime: The case of Sweden”
- 2004:7** Larsson Laura & Oskar Nordström Skans “Early indication of program performance: The case of a Swedish temporary employment program”
- 2004:8** Larsson Laura “Harmonizing unemployment and sickness insurance: Why (not)?”
- 2004:9** Cantoni Eva & Xavier de Luna “Non-parametric adjustment for covariates when estimating a treatment effect”
- 2004:10** Johansson Per & Mårten Palme “Moral hazard and sickness insurance: Empirical evidence from a sickness insurance reform in Sweden”
- 2004:11** Dahlberg Matz & Eva Mörk “Public employment and the double role of bureaucrats”
- 2004:12** van den Berg Gerard J, Maarten Lindeboom & Peter J Dolton “Survey non-response and unemployment duration”
- 2004:13** Gunnarsson Gudmundur, Erik Mellander & Eleni Savvidou “Human capital is the key to the IT productivity paradox”
- 2004:14** Nordström Skans Oskar “Scarring effects of the first labour market experience: A sibling based analysis”
- 2004:15** Ericson Thomas ”The effects of wage compression on training: Swedish empirical evidence”
- 2004:16** Åslund Olof & Dan-Olof Rooth “Shifting attitudes and the labor market of minorities: Swedish experiences after 9-11”

Dissertation Series

- 2002:1** Larsson Laura “Evaluating social programs: active labor market policies and social insurance”
- 2002:2** Nordström Skans Oskar “Labour market effects of working time reductions and demographic changes”
- 2002:3** Sianesi Barbara “Essays on the evaluation of social programmes and educational qualifications”

- 2002:4** Eriksson Stefan “The persistence of unemployment: Does competition between employed and unemployed job applicants matter?”
- 2003:1** Andersson Fredrik “Causes and labor market consequences of producer heterogeneity”
- 2003:2** Ekström Erika “Essays on inequality and education”