

FÖRDJUPNING

Bemanningsbranschen – en liten bransch på frammarsch

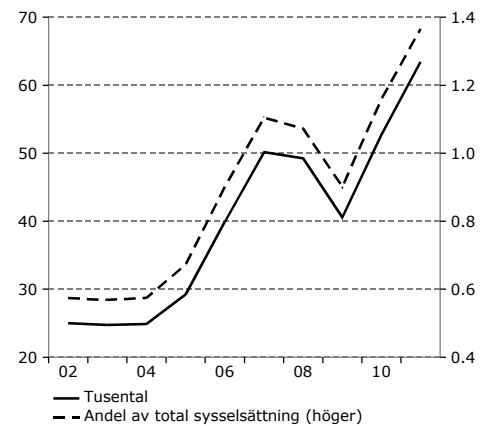
Antalet anställda i bemanningsbranschen har ökat markant det senaste decenniet. De senaste årens kraftiga konjunktursvängningar har bidragit till att företag har behov av att snabbt kunna reglera sin personalstyrka. Denna fördjupning beskriver bemanningsbranschen och dess framväxt, samt belyser branschens betydelse för analysen av den ekonomiska statistiken.

Fram till 1993 var det inte tillåtet att bedriva personaluthyrning i Sverige. Efter avregleringen har omfattningen på bemanningsbranschens verksamhet successivt ökat och breddats.⁵³ Det senaste decenniet har antalet anställda i bemanningsbranschen ökat markant (se diagram 168).⁵⁴ Trots den stora ökningen de senaste åren är andelen sysselsatta i bemanningsbranschen relativt totalt antal sysselsatta i ekonomin fortfarande lägre än genomsnittet i Europa. År 2010 var sysselsättningsandelen i Sverige 1,2 procent. Motsvarande siffra för Europa var 1,6 procent, med länder som Storbritannien och Nederländerna i toppen. I USA var andelen 1,8 procent (se diagram 169).⁵⁵

BEMANNINGSBRANSCHEN SKAPAR ÖKAD FLEXIBILITET FÖR FÖRETAGEN

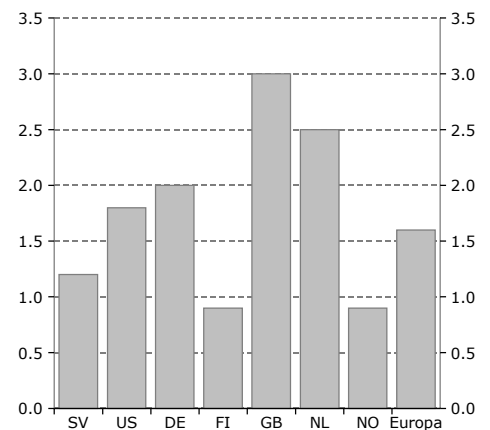
Det finns flera anledningar till att det finns en bemanningsbransch.⁵⁶ Den sannolikt viktigaste är osäkerhet. Rekrytering är förknippat med stora engångskostnader i form av annonsering, urval och introduktion. Om anställningen förväntas bli långvarig är dessa kostnader mindre viktiga, men om anställningen förväntas bli kort, exempelvis under en efterfrågetopp, kan de utgöra ett hinder för anställning. Arbetsmarknadslagstiftningen spelar också en roll. Till exempel gör anställningsskyddet det kostsamt för företag att, exempelvis i samband med minskad efterfrågan,

Diagram 168 Sysselsättning i bemanningsbranschen i Sverige
Tusental respektive procent av sysselsatta



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet.

Diagram 169 Sysselsättning i bemanningsbranschen 2010
Procent av antalet sysselsatta



Anm. Europa är ett vägt genomsnitt för 29 europeiska länder.

Källor: SCB och CIETT.

⁵³ För en mer detaljerad skildring av branschens utveckling, se Wadensjö, E. och P. Andersson Joona, "Bemanningsbranschen 1998–2005: en bransch i förändring?", Working paper no 6/2010, SOFI, Stockholms universitet.

⁵⁴ I SNI 2007 är bemanningsbranschen klassificerad som 78.2 – personaluthyrning – och ingår i tjänstebanscher. Uppgifterna kommer från den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) som finns från 2002 till och med 2010. Före 2002 finns inga officiella uppgifter på grund av att bemanningsbranschen då saknade egen SNI-klassificering. Uppgifter för 2011 har skattats med hjälp av utvecklingen för SNI 78 – arbetsförmedling, bemanning och andra personalrelaterade tjänster – enligt den kortperiodiska sysselsättningstatistiken.

⁵⁵ Bemanningens storlek är dock beroende av hur näringslivet är organiserat samt hur arbetsmarknadslagstiftningen ser ut och det är därför svårt att göra en internationell jämförelse och säga något om potentialen för branschen i Sverige.

⁵⁶ För en mer utförlig genomgång se Wadensjö, E. och P. Andersson, "Hur fungerar bemanningsbranschen", Rapport 2004:15, IFAU.

förändra sin personalstyrka genom uppsägning.⁵⁷ Osäkerheten gäller dock inte bara efterfrågan utan även arbetsförmågan hos den person man rekryterar. Det är kostsamt att göra felrekryteringar. Bemanningsbranschen har, jämfört med företag som inte lika frekvent rekryterar ny personal, vissa komparativa fördelar och kan därför antas vara bättre på att sälla och hitta anställda med rätt kompetens. Med hjälp av bemanningsbranschen kan det inhyrande företaget undkomma dessa kostnader och, vid behov av att friställa personal, i stället säga upp bemanningsavtalet.⁵⁸

Krav på effektivitet och allt mer slimmade organisationer gör även att bemanningskonsulter, det vill säga inhyrd personal från bemanningsföretag, efterfrågas i de fall företag behöver specialkompetens i tidsbestämda projekt.⁵⁹ Men också då företag snabbt behöver få tag på personal.⁶⁰

Företag som ofta gör omstruktureringar, har en stor andel tillfälliga projekt eller är väldigt konjunkturkänsliga kan till följd av dessa anledningar antas vara mer benägna att efterfråga bemanningstjänster.

Det är också relevant att beröra utbudssidan och frågan om varför bemanningsbranschen är beredd att ta de risker och kostnader som deras kunder inte är villiga att ta. Det finns ingen officiell statistik över hur mycket det kostar att använda bemanningskonsulter, men enligt Teknikföretagen⁶¹ är kostnaden för att ta in bemanningskonsulter på arbetarsidan ca 15–30 procent högre än att anställa själv. Då jämförs kostnaden för inhyrning med den totala kostnaden av lön och sociala avgifter (inklusive semester med mera) vid egen anställning. Motsvarande merkostnad för tjänstemän kan uppgå till 100 procent.⁶² Bemanningsbranschen tar alltså ut ett relativt högt pris för sina tjänster och för att ta på sig risken för arbetsbrist samtidigt som den har fördelen att kunna sprida konjunkturrisken genom att hyra ut personal till olika företag och sektorer.

⁵⁷ Uppsägning och uppsägningstid är reglerat i lagen om anställningsskydd (LAS). Uppsägningstiden enligt LAS uppgår till minst en månad vid en tillsvidareanställning och ökar med anställningstiden. I kollektivavtal kan dock en längre uppsägningstid gälla än vad LAS stipulerar.

⁵⁸ Hur snabbt det inhyrande företaget kan säga upp avtalet med bemanningsföretaget beror på den uppsägningstid som avtalats om i affärsavtalet.

⁵⁹ Se "Teknikföretags inhyrning av personal 2011 – en kartläggning av inhyrningen från bemannings- och konsultföretag", 2011, Teknikföretagen.

⁶⁰ Enligt Unionens rapport "Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?" från 2008 tar det bara 1–2 dagar för de större bemanningsföretagen att presentera en bemanningskonsult för en kund.

⁶¹ Teknikföretagen är en arbetsgivarorganisation som representerar teknikföretag inom olika områden, exempelvis telekommunikation, metallindustri, elektronik, industrimaskiner och motorfordon.

⁶² Se "Teknikföretags inhyrning av personal 2011 – en kartläggning av inhyrningen från bemannings- och konsultföretag", 2011, Teknikföretagen.

VANLIGARE MED UNGA OCH UTRIKES FÖDDA I BEMANNINGSBRANSCHEN ÄN I ÖVRIGA EKONOMIN

Enligt den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) är de fem vanligaste yrkena för anställda i bemanningsbranschen lagerassistenter, övrig kontorspersonal, receptionister, övriga maskinoperatörer och montörer samt truckförare (se diagram 170).

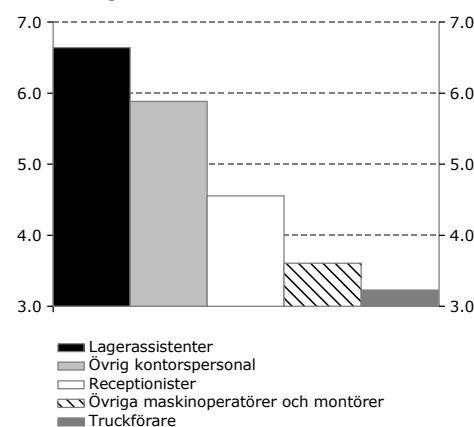
De som arbetar i bemanningsbranschen är i större utsträckning än i övriga ekonomin unga och utrikes födda. Medianåldern för förvärvsarbetande personer i åldern 16–64 år i bemanningsbranschen är 29 år medan den är 42 år i ekonomin som helhet. Andelen utrikes födda som är förvärvsarbetande i bemanningsbranschen uppgår till 19 procent. Motsvarande siffra för ekonomin som helhet är 13 procent.⁶³ Unga och utrikes födda kan upplevas som mer riskfyllda att anställa då de ofta har mindre dokumenterad erfarenhet än andra grupper på arbetsmarknaden. Det faktum att bemanningsbranschen i större utsträckning än övriga ekonomin anställer unga och utrikes födda kan därmed underlätta inträdet på arbetsmarknaden för en del ungdomar och utrikes födda.

DELVIS RÖRLIGA LÖNER OCH SÄRSKILDA REGLER KRING ARBETSLÖSHETSERSÄTTNING

Enligt Bemanningsföretagen⁶⁴ omfattas mer än 90 procent av alla bemanningskonsulter i Sverige av kollektivavtal. Precis som i alla kollektivavtal gäller en anställning i bemanningsbranschen tillsvidare om annat ej avtalats. Cirka 70 procent av de anställda är klassificerade som tjänstemän av bemanningsbranschen.⁶⁵ I kollektivavtalet för tjänstemän i bemanningsbranschen tillämpas individuell lönesättning. Tjänstemännen har dock ett rörligt inslag i lönen som baseras på anställningstid och antalet arbetade timmar den aktuella månaden. I perioder utan uppdrag får tjänstemännen en garantilön som, beroende på anställningstid, uppgår till 80 eller 90 procent av den individuella grundlönen.⁶⁶ Lönen för arbetare är reglerad i bemanningsbranschens kollektivavtal och består av en fast och en rörlig del. Den rörliga delen baseras bland annat på antalet uppbokade timmar.⁶⁷ I perioder utan uppdrag får hon eller han en garantilön som uppgår till

Diagram 170 Yrken för anställda i bemanningsbranschen 2010

Procent av antalet sysselsatta i bemanningsbranschen



Källa: SCB.

⁶³ Uppgifterna avser år 2010.

⁶⁴ Bemanningsföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom uthyrning, omställning och rekrytering.

⁶⁵ http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/siffror.

⁶⁶ De som varit anställda i upp till 18 månader får 80 procent av den individuella grundlönen, de som varit anställda längre får 90 procent.

⁶⁷ Enligt kollektivavtalet för arbetare ska nivån på bemanningskonsultens lön sättas utifrån lönenivån hos kunden för att bemanningsbranschen ska betala "neutrala löner". Ett så kallat "genomsnittligt förtjänstläge".

90 procent av vad bemanningskonsulten tjänat de senaste 3 månaderna.⁶⁸

Ären efter bemanningsbranschens avreglering fick bemanningskonsulterna normalt bara lön när de hade uppdrag. Det var möjligt eftersom bemanningskonsulterna på den tiden hade rätt till arbetslöshetsersättning mellan uppdragen. Reglerna för arbetslöshetsersättningen ändrades dock 1996.⁶⁹ Idag anses en anställning hos ett bemanningsföretag motsvara bemanningskonsultens arbetsutbud, oavsett om det är en heltidstjänst eller ej. Det är alltså inte tillåtet att exempelvis ”fyllnadsstämpla”, det vill säga att få arbetslöshetsersättning för den tid man inte arbetar. Det råder i dagsläget också oklarhet kring huruvida en bemanningskonsult står till bemanningsföretagets eller arbetsmarknadens förfogande mellan flera tidsbegränsade anställningar hos ett och samma bemanningsföretag.⁷⁰ Det innebär att en bemanningskonsult med upprepade tillfälliga anställningar kan vara utan rätt till arbetslöshetsersättning när anställningen är slut.

ANVÄNDNINGEN AV INHYRD PERSONAL FÖRSVÅRAR DEN BRANSCHVISA PRODUKTIVITETSANALYSEN

Bemanningsbranschen riktar sig till stora delar av ekonomin men en stor andel av branschens anställda återfinns inom den konjunktürkänsliga exportindustrin och Teknikföretagens medlemmar. År 2011 hade Teknikföretagen ca 15 000 inhyrda personer från bemanningsföretag, vilket motsvarar cirka 25 procent av alla anställda i bemanningsbranschen.⁷¹

Att en stor del av bemanningskonsulterna återfinns inom industrin påverkar och försvårar den branschvisa analysen av produktiviteten. Produktivitet mäts som förädlingsvärde per arbetad timme. I nationalräkenskaperna registreras antalet arbetade timmar inom den bransch man är anställd. Det innebär att bemanningskonsulternas arbetade timmar registreras inom tjänstesektorn oavsett vilken bransch de är uthyrda till. I de preliminära kvartalsvisa beräkningarna av BNP och förädlingsvärden saknas det statistik över företagets förbrukning där kostnader för inhyrd personal ingår.⁷² Om exempelvis industrin ökar sin användning av bemanningspersonal föreligger det därmed en risk

⁶⁸ Enligt avtalet som gäller till och med den 30 april 2012. Garantilönen är en av de stora frågorna i de pågående avtalsförhandlingarna som parterna ännu inte kommit överens om.

⁶⁹ Se ”Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?”, 2008, Unionen.

⁷⁰ Se ”Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige”, SOU 2011:5.

⁷¹ Se ”Teknikföretags inhyrning av personal 2011 – en kartläggning av inhyrningen från bemannings- och konsultföretag”, Teknikföretagen.

⁷² Generellt görs istället ett antagande om oförändrad inputkoefficient enligt den senaste årsberäkningen.

att förädlingsvärdet i industrin initialt överskattas, vilket i sin tur innebär att produktiviteten överskattas.⁷³

STÖRRE SYSSELSÄTTNINGSFÖRÄNDRINGAR I BEMANNINGSBRANSCHEN ÄN I EKONOMIN SOM HELHET UNDER OCH EFTER FINANSKRISEN

År 2009 präglades av en kraftig konjunktunedgång som främst drabbade industrin. Mellan november 2008 och november 2009 minskade antalet förvärvsarbetande med drygt 126 000 personer i hela ekonomin, vilket motsvarar en nedgång på 2,9 procent.⁷⁴ Under samma period sjönk antalet förvärvsarbetande inom industrin med drygt 10 procent. Konjunktunedgången fick även stor effekt på sysselsättningen i bemanningsbranschen som minskade med nästan 18 procent (se diagram 171). Minskningen i bemanningsbranschen stod därmed, trots att den bara utgör drygt 1 procent av den totala sysselsättningen, för ca 7 procent av den totala nedgången.

I samband med konjunkturåterhämtningen 2010 ökade efterfrågan på arbetskraft. Mellan november 2009 och november 2010 ökade det totala antalet förvärvsarbetande med drygt 110 000 personer, vilket är en ökning på 2,6 procent. Drygt 12 000 personer av denna ökning skedde i bemanningsbranschen, som därmed stod för ca 11 procent av den totala ökningen av förvärvsarbetande under denna period.

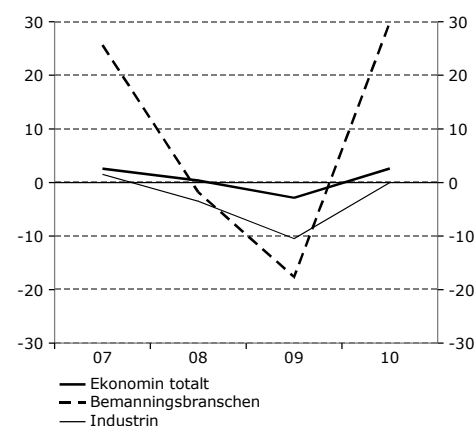
Antalet förvärvsarbetande i bemanningsbranschen sjönk alltså mer 2009 än i ekonomin totalt men steg *än* mer 2010. Därmed ökade antalet förvärvsarbetande inom bemanningsbranschen som andel av det totala antalet förvärvsarbetande (se diagram 168). Det kan tolkas som att fler företag valt att anställa personal via bemanningsföretag efter finanskrisen.

HÖG PERSONALOMSÄTTNING GÖR DET ENKLARE ATT ANPASSA SIG TILL EFTERFRÅGAN

Det faktum att sysselsättningen i bemanningsbranschen minskade relativt sett mer än i ekonomin som helhet i samband med finanskrisen indikerar att bemanningsbranschen, trots gällande kollektivavtal, lättare kan reglera sin egen personalstyrka.

Bemanningsbranschen är i flera avseenden yngre än andra branscher. Dels med hänsyn till att den bara funnits i ca 20 år,

Diagram 171 Sysselsättning
Procentuell förändring



Källa: SCB.

⁷³ I nationalräkenskapernas definitiva årsberäkningar finns detaljerad information över förbrukningen och då bokförs inhyrd personal som en kostnad för användande branscher. Bemanningskonsultens bidrag till förädlingsvärdet i inhyrande bransch kan dock antas vara större än kostnaden för inhyrning, vilket gör att ett ökat användande av bemanningstjänster kommer att påverka den branschvisa produktiviteten även efter att definitiv statistik tagits in.

⁷⁴ Enligt RAMS. Enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU) minskade antalet sysselsatta med cirka 94 000 personer mellan 2008 och 2009. Skillnaden mellan AKU och RAMS är bland annat att AKU är ett veckosnitt uppmätt under årets alla månader samt en intervjuundersökning.

dels för att det är många unga personer som arbetar i bemanningsbranschen. Enligt SCB är också personalomsättningen i bemanningsbranschen drygt 40 procent högre än i ekonomin som helhet.⁷⁵ Den höga personalomsättningen kan antagligen förklaras med att branschen sysselsätter fler unga⁷⁶, men sannolikt bidrar också osäkerheten kring storleken på lönen. Det faktum att personalomsättningen är högre innebär att bemanningsbranschen i större utsträckning kan möta en minskad efterfrågan genom att inte ersätta frivilliga avgångar. Korta anställningstider innebär också kortare uppsägningstider vid arbetsbrist. Bemanningsbranschen kan på så vis delvis undkomma de kostnader som övriga arbetsgivare har för varsel och uppsägningstider i perioder av låg efterfrågan.

BEMANNINGSBRANSCHEN HÄR FÖR ATT STANNA

Osäkerhet kring efterfrågan och de arbetssökandes arbetsförmåga har tillsammans med rådande arbetsmarknadslagstiftning och krav på alltmer slimmade organisationer skapat en efterfrågan på flexibla anställningar. Trots att kostnaden för bemanningskonsulter i jämförelse med att anställa egen personal förefaller vara hög, talar de senaste årens utveckling ett tydligt språk. Bemanningsbranschen har, genom specialisering och möjlighet till riskspridning, kunnat möta denna efterfrågan. I en liten öppen ekonomi som den svenska kommer sannolikt inte kraven på effektivitet och snabb omställning att minska. En förändrad arbetsmarknadslagstiftning med än mer flexibla anställningsformer skulle förmodligen minska efterfrågan på bemanningstjänster från övriga näringslivet samtidigt som behovet av rekryteringskompetens ändå skulle finnas kvar. Sker det inga större förändringar är det dock sannolikt att bemanningsbranschen inte bara är här för att stanna, utan även kommer att fortsätta att växa framöver.

⁷⁵ Se "Källa:Företag", SCB, 2012.

⁷⁶ Jobbyte är vanligare ju yngre man är. Se "Välfärd", Nr 3 2010, SCB.