

Swedish Institute for Social Research (SOFI)

Stockholm University

WORKING PAPER 6/2010

BEMANNINGSBRANSCHEN 1998-2005: EN BRANSCH I FÖRÄNDRING?

by

Pernilla Andersson Joonas and Eskil Wadensjö

Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring?

Pernilla Andersson Joonas och Eskil Wadensjö
2010-05-10

1. Inledning

Bemanningsbranschen har i de flesta länder en relativt kort historia. Fram till 1990-talet var bemanningsföretag tillsammans med privata arbetsförmedlingar förbjudna i många länder eller reglerade på ett sådant sätt att verksamheten hade mycket liten omfattning.¹ Det genomfördes emellertid en omfattande avreglering i många länder under 1990-talet. Inte minst gäller det Sverige, som nu har mycket få regler för bemanningsföretag eller privata arbetsförmedlingar utöver dem som också gäller för företag i andra branscher. Det viktigaste undantaget är att de inte får ta betalt av den arbetssökande utan endast av arbetsgivaren till vilken arbetskraft förmedlas eller till vilken arbetskraft hyrs ut.

Uthyrning av arbetskraft förekom redan före avregleringen. Påföljderna var låga för dem som bröt mot bestämmelserna. Omfattningen har emellertid ökat kraftigt efter avregleringen. Den ökade omfattningen har också inneburit en breddning av verksamheten. Tidigare var branschen främst en storstadsföreteelse – den är nu spridd över stora delar av landet. De anställdas könsfördelning har också förändrats. Tidigare sysselsatte branschen mest kvinnor – nu är fördelningen mera jämn med en viss övervikt för män bland de anställda. En annan förändring är att personal hyrs ut till fler delar av arbetsmarknaden, vilket bland annat kan ses av en förändrad sammansättning efter utbildning.

¹ För den tidigare historien se Wadensjö (1990), Friberg, Olli och Wadensjö (1999) och Johnson (2010).

I nästa avsnitt, avsnitt 2, ger vi en bild av utvecklingen internationellt för branschen. I avsnitt 3 presenterar vi resultat från senare års forskning om bemanningsbranschen i olika länder. I avsnitt 4 redogör vi för de databaser vi använder för att beskriva och analysera branschen. I avsnitt 5 svarar vi på frågan om hur många som arbetar i branschen och använder två olika mått baserade på två olika register, i avsnitt 6 jämför vi de anställda enligt de båda måtten och i avsnitt 7 redovisar vi vad som karakteriserar dem som arbetar i branschen och de löner de har. I avsnitt 8 fokuserar vi på jämförelser mellan olika grupper; kvinnor och män, anställda i Stockholm och utanför Stockholm samt invandrare från icke-västliga länder och övriga. I avsnitt 9 studerar vi flödena av anställda till, från och inom branschen medan vi i avsnitt 10 sammanfattar resultaten.

2. En expansiv internationell bransch

I inledningen nämnde vi att privat arbetsförmedling och uthyrning av personal har avreglerats i många länder under de senaste decennierna och att bemanningsbranschen därför har vuxit i många länder, bland annat i Sverige. I detta avsnitt ger vi en översikt hur branschen har utvecklats i ett internationellt perspektiv.

Avregleringen startade i ett antal länder under 1980-talet. Den ledde så småningom också till en omprövning på internationell nivå. En tidigare ILO-konvention som i praktiken innebar förbud mot privata avgiftsbelagda arbetsförmedlingar inklusive bemanningsföretag efterträddes av en konvention som i stället innebar att det blev tillåtet för denna typ av företag att verka, men

samtidigt innehöll begränsande regler för verksamhetens utformning.² Här ska understrykas att en ILO-konvention endast gäller för de länder som ratificerar konventionen, och flertalet länder har ännu inte ratificerat denna konvention. För övriga länder har ILO utfärdat en rekommendation med samma innehåll (Recommendation No. 188).

Även EU har intresserat sig för bemanningsbranschen och Europaparlamentet och Rådet utfärdade i december 2008 ett direktiv som behandlar anställningsförhållanden, bl.a. löner, för dem som arbetar i bemanningsföretag. Senast den 5 december 2011 ska alla EU-länder ha anpassat sin lagstiftning till direktivet. Den svenska regeringen tillsatte den 24 september 2009 en utredning, ”Genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (Dir. 2009:85)” för att utreda hur tillämpningen av detta direktiv ska utformas för Sveriges del.

Att branschen är mindre reglerad nu än tidigare betyder inte att den är oreglerad. I en del länder finns det speciallagar för den, medan andra länder har specialregler för den i lagar som avser mer än branschen. Reglerna kan t.ex. innehålla begränsningar vad gäller vilka yrken och branscher en uthyrning får ske till och hur länge en uthyrning längst får vara.

Det finns också reglering via kollektivavtal. De avser i regel löner och andra villkor för dem som är anställda av ett bemanningsföretag, men det finns också kollektivavtal som reglerar vilka möjligheter företag i andra branscher har att hyra personal från bemanningsföretag. Dessa avtal sluts alltså mellan fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer i andra branscher.

² ILO, Private Employment Agencies Convention 1997, No.181. Den trädde i kraft den 10 maj 2000 då tillräckligt många länder hade ratificerat den. I april 2010 hade 23 länder ratificerat den, däribland 12 EU-länder, men dock inte Sverige.

Regler av denna typ har varit i fokus för avtalsförhandlingarna i Sverige under våren 2010 och olika begränsningar i möjligheterna att hyra in personal har också införts i kollektivavtalen.³

Självklart är det inte bara regler för bemanningsföretagsanställningar som har betydelse för branschens storlek. Även den allmänna regleringen av arbetsmarknaden har betydelse. Blir det svårare att korttidsanställa personal kan det underlätta för bemanningsföretagen. Tillfälliga anställningar och att hyra personal kan i många fall vara alternativa lösningar för olika arbetsgivare.

I tabell 1 redovisas utvecklingen av antalet bemanningsföretagsanställda i ett urval länder under en tioårsperiod, 1997 och 2007 beräknat som andelen av alla sysselsatta i aktiv ålder. De länder som vi redovisar är de nordiska länderna, ett antal länder i Västeuropa samt USA och Japan. I samtliga länder har andelen som är anställda i branschen ökat markant mellan 1997 och 2007. Nivån och ökningstakten skiljer sig dock åt. Storbritannien hade högst andel i branschen både 1997 och 2007. Närmast efter kommer Nederländerna, Japan och Frankrike. De två relativt små länder som är huvudsäten för världen två största bemanningsföretag, Schweiz (Adecco) och Nederländerna (Randstad), har inte extremt höga andelar anställda inom branschen, vilket kanske är något förvånande.

Tabell 1 Andel som arbetar i bemanningsbranschen av alla sysselsatta i aktiv ålder

Land	1997	2007	Förändring av antalet anställda i procentenheter mellan 1997 och 2007
Sverige	0,4	1,3	0,9
Danmark	0,2	0,8	0,6
Finland	0,4	1,1	0,7
Norge	0,4	1,0	0,7

³ De flesta av EU15-länderna har kollektivavtal både i bemanningsbranschen för dem som är anställda i den och i andra branscher gällande villkoren vid inhyrning av arbetskraft. Se Arrowsmith (2008).

Belgien	1,3	2,2	0,9
Irland	0,3	1,7	1,4
Frankrike	1,6	2,5	0,9
Nederländerna	2,3	2,8	0,5
Schweiz	0,6	1,7	1,1
Storbritannien	2,9	4,8	1,9
Tyskland	0,5	1,6	1,1
Österrike	0,5	1,5	1,0
USA	1,5	2,0	0,5
Japan	0,5	2,8	2,3

Källa: ILO (2009).

Andelen av alla sysselsatta i aktiv ålder som är arbetar i bemanningsbranschen är något högre i Sverige än i Finland, Norge och Danmark. Vi ska dock vid jämförelser komma ihåg att statistiken inte behöver vara insamlad på samma sätt i alla länder och att mindre skillnader kan bero på att metoderna för insamling av uppgifter om branschen skiljer sig åt.

Det finns många företag i bemanningsbranschen i världen. CIETT, som är en internationell organisation för företagen i branschen, anger att det totalt sett rör sig om 62 000 företag. Se CIETT (2009). De flesta företag är små, men det finns också några mycket stora företag, som svarar för en mycket stor del av den totala omsättningen och det totala antalet anställda i branschen. De tio största företagen är förtecknade i Tabell 2.

Tabell 2 De tio största företagen i bemanningsbranschen i världen år 2008

Rangordning 2008	Företag	Land för huvudkontoret	Omsättning i millioner US dollar	Andel av omsättningen i annat land
1	Adecco	Schweiz	31 068	97
2	Randstad	Nederländerna	23 243	78
3	Manpower	USA	21 553	91
4	Allegis	USA	5 740	8
5	Kelly Services	USA	5 517	41
6	Goodwill Group	Japan	5 466	u.s.
7	USG People	Nederländerna	5 446	57
8	Hays	Storbritannien	4 995	38
9	Robert Half International	USA	4 601	29

10	Tengstaff	Japan	2 597	u.s.
----	-----------	-------	-------	------

u.s. = uppgift saknas
Källa: ILO (2009).

Tre företag är klart mycket större än alla andra nämligen Adecco, Randstad och Manpower med huvudkontor i Schweiz, Nederländerna respektive USA. Adecco är klart störst av dessa tre. De har alla en årlig omsättning på mer än 20 miljarder dollar om året. Därefter följer en grupp av sex ungefär jämnstora företag – tre av dem med huvudkontor i USA och vardera ett med huvudkontor i Japan, Nederländerna och Storbritannien. De har en omsättning på mellan 4,5 och 5,7 miljarder dollar. Därefter kommer ett större antal företag med c. 2,5 miljarder dollar som årsomsättning. Det största av dessa företag är ett japanskt företag som går in på tiondeplats på tio-i-topplistan.

Med undantag för de två japanska företagen och ett av de amerikanska, Allegis, har alla företag på tio-i-topplistan en omfattande del av verksamheten utanför det land där de har sitt huvudkontor. Det gäller allra mest Adecco med 97 procent av sin omsättning utanför Schweiz och Manpower med 91 procent av sin omsättning utanför USA. Randstad ligger tredje högst med merparten av sin omsättning, 78 procent, utanför Nederländerna. Det är i hög grad en internationell bransch.

Hur ser det då ut i Sverige? Även här dominerar stora företag branschen. Branschorganisationen Bemanningsföretagen redovisar för 25 företag deras andelar av den totala omsättningen för de 35 största företagen inom organisationen. Dessa 35 företag beräknas täcka 85 procent av branschens totala omsättning. De tre största företagen svarar enligt denna statistik för 58 procent av de 35 största företagens omsättning år 2009, vilket skulle motsvara 49 procent av den totala omsättningen i branschen. Störst i Sverige är Manpower, närmast kommer Proffice ett företag med huvudkontor i Sverige och på tredje plats Adecco, världens största

bemanningsföretag. Av övriga företag på den internationella tio-i-topplistan finns Randstad och Kelly Services bland de 25 största bemanningsföretagen i Sverige år 2009. Även om Proffice är ett stort företag på den svenska marknaden är det inte särskilt stort jämfört med de största internationella företagen, som tillhör de allra största företagen i världen oavsett bransch.

Tabell 3 De tio största företagen inom bemanningsbranschen i Sverige år 2005 och 2009

Rangordning 2009	Företag	Land för huvudkontor	Andel av omsättningen år 2005 (%)*	Andel av omsättningen år 2009 (%)*
1	Manpower	USA	45,1	27,2
2	Proffice	Sverige	14,0	20,3
3	Adecco	Schweiz	14,2	11,4
4	Poolia	Sverige	5,6	7,1
5	Academic Work	Sverige	2,6	6,2
6	Uniflex	Sverige	3,4	5,0
7	Lernia	Sverige	e.n.	3,2
8	Student Consulting	Sverige	e.n.	2,4
9	Randstad	Nederländerna	1,3	1,4
10	Arena Personal	Sverige	0,8	1,3

* Andel av omsättningen av de 35 största företagen anslutna till Bemanningsföretagen
e.n. = finns inte på Bemanningsföretagens lista över de 25 största företagen år 2005
Källa: Bemanningsföretagen.

De svenska företagen har inte bara verksamhet i Sverige utan också i de nordiska grannländerna. Det gäller bland annat Proffice och Uniflex.

Det är intressant att följa utvecklingen under de senaste åren. Framför allt två företag har ökat sina andelar av branschens omsättning nämligen Proffice och Academic Work. Däremot har framför allt Manpower och i mindre uträkning Adecco förlorat marknadsandelar.

Bemanningsbranschen har fått en gradvis större roll på arbetsmarknaderna i olika länder. Men har företagen samma typ av verksamhet i olika länder? Och anställer de från samma grupper av personer med samma kvalifikationer i olika länder? En jämförelse visar att det finns likheter men också markanta skillnader.⁴

De flesta hyrs ut till antingen industrin eller servicesektorn. Tillsammans svarar de båda sektorerna för mer än 60 procent av uthyrningen i alla länder, för vilka ILO redovisar statistik. Skillnaderna är dock stora vad gäller fördelningen mellan dessa båda sektorer. I bland annat Norge, Nederländerna, Storbritannien och Sverige är omfattningen av uthyrningen till service-

⁴ Jämförelsen bygger på uppgifter i ILO (2009).

sektorn klart störst, medan uthyrningen till industrin dominerar i Frankrike, Belgien och allra mest i Tyskland. I några länder, bland annat Frankrike och Norge, är uthyrningen till byggnadsindustrin betydande och i Nederländerna är uthyrningen till offentlig administration väsentlig.

I Sverige är något mer hälften av de bemanningsföretagsanställda män. I en del länder, Schweiz, Tyskland och Frankrike, är en mycket klar majoritet av dem som är anställda i branschen män. I andra länder, Finland, Storbritannien och Japan, är en mycket klar majoritet kvinnor. Det kan återspegla skillnader i kvinnligt förvärvsdeltagande mellan olika länder men också vilka branscher som är stora som kunder till bemanningsbranschen i respektive land, något som i sin tur delvis kan vara ett resultat av skillnader i utformningen av regelsystemet mellan olika länder.

Även vad gäller uthyrningspersonalens ålderssammansättning finns skillnader mellan olika länder. Här finns dock jämförbara uppgifter endast för några få länder. Bland de länder för vilka vi tidigare redovisat uppgifter är relativt många av de branschanställda 25 år eller yngre i Frankrike och Belgien. Däremot är i USA relativt många av de anställda i branschen 45 år och äldre. En förklaring skulle kunna vara att denna typ av arbeten i USA tjänar som ”bridge”-jobb för dem som lämnat en anställning med avtalspension för åren mellan att de lämnat arbetet fram till det att de får pension också från det allmänna pensionssystemet.

3. Forskning om bemanningsbranschen

Det forskas allt mer om bemanningsbranschen. Vi ska här ge en bild av den aktuella forskningen på området. Forskningen om bemanningsbranschen täcker flera olika områden och försöker svara på ett stort antal frågor. De olika frågorna kan grupperas på följande sätt:

1. Vad är orsakerna till att det finns en efterfrågan på bemanningsföretagens tjänster? Varför anställs inte alla direkt av den arbetsgivare de arbetar hos?
2. Vilka anställs av bemanningsföretagen? Och varför är vissa grupper överrepresenterade?
3. Hur är villkoren vad gäller löner och olika anställningsförmåner för dem som arbetar i branschen? Hur är deras arbetsmiljö?
4. Hur länge arbetar personer i branschen? Vilka har korta och vilka har långa anställningstider? Och vad händer efter anställningen? Är en anställning i bemanningsbranschen en språngbräda till fasta anställningar i andra branscher?
5. Hur är relationen mellan konjunkturutvecklingen och bemanningsbranschens utveckling och vilka effekter har olika typer av regleringar för bemanningsbranschens storlek och sammansättning?
6. Bemanningsbranschen (och privata arbetsförmedlingar) har engagerats av arbetsmarknadsmyndigheter för att förmedla arbeten och hjälpa grupper med olika problem. Vilka är resultaten av sådan verksamhet?

Vi har i en tidigare studie (Andersson och Wadensjö 2004c) gjort en noggrann genomgång av forskningen om bemanningsbranschen fram till 2004. Vi ska här inte upprepa resultaten från denna genomgång utan fokusera på ett antal undersökningar som publicerats under de senaste åren.

Varför efterfrågas bemanningsföretagens tjänster

Det finns många undersökningar som belyser olika förklaringar till att arbetsgivare anlitar bemanningsföretag istället för att anställa direkt själva. De flesta bygger på att de totala

kostnaderna blir lägre för det företag som hyr, även om lönekostnaden per timme arbetad inklusive ersättning till bemanningsföretaget inte blir lägre. Snabbhet i att få arbetskraft på plats och möjligheten att få arbetskraft ett begränsat antal timmar kan leda till lägre kostnader. Thommes och Weiland (2010) undersöker vilka faktorer som påverkar olika företags benägenhet att anlita bemanningsföretag år 2004 i Tyskland baserat på 640 telefonintervjuer. Bransch är den variabel som har störst inflytande. I övrigt anlitar företag som har en stabil verksamhet mer sällan bemanningsföretag och företag som gör stora omstruktureringar oftare bemanningsföretag än vad andra företag gör. Hur företagen organiserar sin verksamhet verkar slutligen ha stor betydelse för benägenheten att hyra personal.

Löner och övriga anställningsvillkor

Lönerna och övriga villkor är en ofta återkommande fråga i diskussioner om bemanningsbranschen. Jahn (2010) undersöker lönerna för bemanningsföretagsanställda i Tyskland under perioden 1975-2004. Hon finner att lönerna är mycket lägre för bemanningsföretagsanställda än för andra men att merparten av skillnaderna försvinner efter kontroller för olika egenskaper hos de anställda som utbildning. Dessa kontroller görs genom att undersöka individer som byter mellan bemanningsbranschen och andra branscher (fixed effekt-skattningar). Det kvarstår dock en betydande löneskillnad (15 procent). Följer man dem som varit bemanningsföretagsanställda och får ett annat arbete framgår att de inte förlorar på att ha varit anställda i bemanningsbranschen – det finns inga långsiktiga negativa effekter av att ha varit anställd i branschen. Nedgången i lön är begränsad till perioden som bemanningsföretagsanställd.

Böheim och Cardoso (2009) undersöker löneförhållandena för anställda i bemanningsbranschen i Portugal under perioden 1995-2000. De finner att lönerna i genomsnitt är betydligt

lägre för bemanningsbranschanställda än för dem som har andra arbeten; de har 23 procent lägre löner. Vid kontroller för olika egenskaper som utbildning reduceras skillnaden till 9 procent. När de ser på lönerna för dem som byter bransch och därmed kontrollerar för egenskaper hos de anställda som det inte finns uppgifter för i deras data, reduceras löneskillnaden så att lönerna endast blir 2 procent lägre för dem som arbetar i bemanningsbranschen. Vid en uppdelning på åldersgrupper med användning av denna metod finner de att unga får högre lön när de arbetar i bemanningsbranschen medan äldre får lägre lön.

Inte bara lön är av intresse för den som är anställd utan också övriga villkor och arbetsförhållanden. En italiensk studie, Fabiano m.fl. (2008), behandlar förekomsten av arbetsolyckor för bemanningsföretagsanställda jämfört med andra anställda. Det går inte att med registerdata jämföra dem som arbetar på samma arbetsplats – det finns inte information om vilka arbetsplatser de bemanningsföretagsanställda är uthyrda till. De jämför därför förekomsten av arbetsolyckor mellan bemanningsföretagsanställda och anställda i andra branscher, speciellt branscher med relativt höga arbetsolyckstal. Det visar sig att bemanningsföretagsanställda ofta råkar ut för arbetsolyckor, mycket oftare än vad som är fallet för dem som är direktanställda, även om jämförelsen avser branscher som har höga arbetsskadefrekvenser (byggnadsindustrin och verkstadsindustrin). De bemanningsföretagsanställda hade också allvarligare skador mätt med frånvaroperiodens längd efter arbetsskadan. De följde upp denna kartläggning med fallstudier av tre företag i verkstadsindustrin och med enkäter till anställda i dessa företag. De finner stora skillnader i dessa tre företag mellan fast anställd och inhyrd personal. Inhyrd personal har betydligt fler arbetsskador. Förklaringar till de stora skillnaderna kan enligt dem som genomfört undersökningen hänföras till bristande erfarenhet, brist i specifik kunskap om arbetsplatsen och korta inskolningsperioder bland de bemanningsföretagsanställda.

Vad händer efter en period som anställd i ett bemanningsföretag

En viktig fråga är vad som händer efter en period som bemanningsföretagsanställd. En anställning i ett bemanningsföretag kan vara en språngbräda till andra anställningar på arbetsmarknaden men kan också vara stigmatiserade⁵ och minska möjligheterna till kommande anställningar.

Vid undersökningar av vilka effekter en anställning i bemanningsbranschen har på den efterföljande arbetsmarknadskarriären är det nödvändigt att ha en jämförelsegrupp. Valet av jämförelsegrupp kan ha avgörande betydelse för resultaten. Amuedo-Dorantes m.fl. (2008) undersöker hur det går för dem som i Spanien någon gång under perioden 1998-2004 varit anställda i bemanningsföretag jämfört med dem med samma observerbara egenskaper som haft andra tillfälliga arbeten. De finner att de som har haft andra tillfälliga arbeten i större omfattning får fasta arbeten, men att det finns skillnader bl.a. mellan olika regioner i Spanien. Om arbetslösheten är låg i en region är det mer negativt att ha varit anställd i bemanningsbranschen.

Summerfield (2010) undersöker hur det i slutet av 1990-talet i USA gick för dem som arbetat i bemanningsföretag jämfört med dem som har haft tillfälliga arbeten i andra företag och i övrigt är jämförbara. Efter två år hade kvinnorna vunnit medan männen varken vunnit eller förlorat på att ha arbetat i ett bemanningsföretag. Vid en uppföljning efter fyra år har kvinnorna fortfarande vunnit medan männen har förlorat såväl vad gäller löner som sysselsättning.

En generell fråga är om tillfälliga arbeten är bra för en framtida etablering på arbetsmarknaden. Göbel och Verhofstadt (2008) undersöker hur det går för ungdomar som går ut ur skolan i Flandern och får ett tillfälligt arbete jämfört med dem som inte får det utan blir

⁵ Boyce m.fl. (2007) utvecklar en modell för att förklara uppkomsten av en stigmatiserande effekt av anställningar i bemanningsbranschen.

arbetslösa. De som får ett tillfälligt arbete får jämfört med dem som blir arbetslösa på kort sikt mindre ofta ett fast arbete men på längre sikt oftare ett fast arbete.

Kvasnicka (2009) undersöker med hjälp av paneldata hur det går i USA åren 1993-2001 för arbetslösa som får anställning i bemanningsföretag jämfört med dem som förblir arbetslösa. Han finner att de som får anställning i ett bemanningsföretag oftare har anställning den närmaste perioden, nämligen just i bemanningsföretaget men att det inte finns några långsiktiga skillnader i de båda gruppernas sysselsättning. Bemanningsföretag är alltså ingen språngbräda till den övriga arbetsmarknaden enligt denna undersökning.

Andersson m.fl. (2009) undersöker med hjälp av samma paneldata och samma period i USA som Kvasnicka (2009) hur det går för låglönetagare som får arbete i bemanningsföretag jämfört med andra låglönetagare. Det visar sig att de får lägre löner under tiden som bemanningsföretagsanställda men högre lön efteråt under förutsättning att de får arbete i ett annat företag.

De flesta undersökningar visar att arbete i ett bemanningsföretag ger negativa effekter vad gäller chanserna att få ett fast arbete i USA men positiva effekter i Europa. Det kan delvis bero på skillnader i undersökningsmetoder. Ichino m.fl. (2008) gör en undersökning av två regioner i Italien och får det gängse europeiska resultatet vid användning av standardmetoden, alltså en positiv effekt av att vara anställd i ett bemanningsföretag. Däremot får de en positiv effekt i endast en av de två regionerna vid användning av en mer förfinad metod. Det pekar på vikten av valet av metod. De pekar i sin diskussion av resultaten också på olika skillnader mellan USA och Europa, främst skillnader i institutioner (arbetsmarknadslagstiftning), men även på skillnader inom Europa och mellan regioner inom ett och samma land i Europa.

Bemanningsbranschen och konjunkturerna

En fråga som behandlats i forskningen om bemanningsbranschen är hur branschen utvecklas över konjunkturerna. De Graaf-Zijl och Berhout (2007) relaterar branschens utveckling i Nederländerna till utvecklingen av BNP under perioden 1969-2002. De finner en hög grad av konjunkturkänslighet och att tillväxten i branschen ligger relativt tidigt i konjunkturen – branschens tillväxt startar tidigare än tillväxten av BNP. Det kan tolkas som att efterfrågan på bemanningsföretagens tjänster ökar snabbt när det blir tendenser till en uppgång. En positiv BNP-chock följs av tillväxt i bemanningsbranschen i två år för att efterföljas av tre år med nedgång.

Den Reijer (2007) utnyttjar detaljerade data från Randstad, det största bemanningsföretaget i Nederländerna med c. 40 procent av marknaden, för perioden 1998-2005. Han relaterar utvecklingen för denna bransch i olika regioner till utvecklingen för andra branscher i samma regioner, och finner endast små skillnader i de regionala konjunkturvariationerna men något större skillnader i konjunkturvariationerna mellan olika branscher. Tre branscher ligger tidigt i konjunkturen, nämligen vissa transporttjänster, reparation av motorfordon och detaljhandel. Utvecklingen i dessa sektorer skulle alltså kunna användas för att prediktera utvecklingen i bland annat bemanningsbranschen.

Peck och Theodore (2007) behandlar utvecklingen av bemanningsbranschen över konjunkturcyklerna i USA med speciell betoning på recessionen 2001. Nedgången av sysselsättningen i branschen blev mycket kraftig under recessionen men samtidigt var den uppgång som följde efter recessionen mycket stark och låg tidigare än uppgången av sysselsättningen i övrigt i ekonomin.

Bemanningsbranschen och regleringen av arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden inklusive bemanningsbranschen är reglerad på olika sätt. Regleringarna skiljer sig åt mellan länder och förändras vid olika tillfällen. Antoni och Jahn (2009) undersöker vilka effekter regelförändringar har haft på anställningstidernas längd inom branschen i Tyskland. De finner att liberaliseringen av reglerna för bemanningsbranschen i Tyskland har lett till längre anställningar i denna medan liberaliseringen vad gäller visstidsanställningar har lett till kortare anställningstider i bemanningsföretagen. Direkta korttidsanställningar och inhyrning från bemanningsföretag är alternativa lösningar för arbetsgivarna.

Bemanningsanställningar som ett arbetsmarknadspolitiskt medel

Bemanningsföretag har kommit att anlitas av myndigheter för att hjälpa personer med en svag ställning på arbetsmarknaden. Företagen får i sådana fall en subvention som täcker en del av lönekostnaden. En undersökning avseende sådan subventionerad bemanningsverksamhet i USA, Hamersma och Heinrich (2008), visar att det går bättre för dem som får en sådan anställning med subvention och är certifierade än för andra som också blir anställda av bemanningsföretaget och som uppfyller villkoren för subvention men inte är certifierade och därför inte blir subventionerade. Däremot går det sämre för dem som uppfyller villkoren, är certifierade och får anställning i bemanningsföretag än för dem som uppfyller villkoren och är certifierade och får anställning i annan bransch vad gäller såväl anställningsperiodens längd som lön.

Heinrich m.fl. (2009) undersöker tre arbetsmarknadspolitiska program i USA som under de två senaste decennierna har använt bemanningsföretagsanställningar som en metod för att hjälpa

personer i deras arbetsmarknadsetablering. De finner att det går relativt dåligt för dem som blir kvar i branschen men bra för dem som får ett nytt arbete utanför bemanningsbranschen.

I en nyligen publicerad rapport studeras hur privata arbetsförmedlingar i Sverige påverkar sannolikheten för arbetslösa att få arbete (Benmarker, Grönqvist och Öckert, 2009). Vid ett antal arbetsförmedlingskontor valdes slumpmässigt ut arbetslösa som kunde välja att få hjälp med att finna jobb av en privat arbetsförmedling. Alternativet var att stanna kvar vid den offentliga arbetsförmedlingen. Bara 28 procent av dem som fick erbjudandet valde att byta från den offentliga arbetsförmedlingen till en privat arbetsförmedling. Alla arbetslösa inkluderades inte heller i försöket utan fokus var på funktionshindrade, invandrare som varit arbetslösa minst sex månader och unga under 25 år som varit arbetslösa i minst tre månader. Resultaten tyder på att privata arbetsförmedlingar var något mer effektiva än den offentliga arbetsförmedlingen i att hjälpa invandrare att finna jobb, men att de lyckades sämre än den offentliga arbetsförmedlingen vad gäller ungdomar.

4. Data

Den beskrivning och analys av bemanningsbranschen som vi presenterar här är baserad på statistik hämtad från SCB:s register över totalbefolkningen.⁶ Data täcker åren 1998-2005 och omfattar alla som någon gång under denna period haft inkomst från ett företag i bemanningsbranschen. De flesta variabler kommer från sysselsättningsregistret som är en årsstatistik, vilket innebär en del svårigheter när det gäller att entydigt avgöra vem som arbetar i bemanningsbranschen och vem som inte gör det.

⁶ För en detaljerad genomgång av statistiken om bemanningsföretagen, se Andersson och Wadensjö (2004d).

Vi använder två olika definitioner på bemanningsföretagsanställda. Den första baseras på SCB:s egen definition av sysselsättning.⁷ En person som under november månad varit sysselsatt och fått en ersättning som motsvarar minst en timmes heltidsarbete under en vecka definieras som sysselsatt. Det förhållandet att SCB har valt november månad gör att relativt få säsongsanställda ingår. Säsongstoppen inträffar i de flesta branscher inte i november. Det innebär att sysselsättningen i branscher som kännetecknas av säsongsvängningar blir underskattad.

För den andra definitionen använder vi information från jobbregistret.⁸ I jobbregistret finns information om varje individs samtliga kontrolluppgifter. Med hjälp av denna information har vi kunnat identifiera alla individer som någon gång under året fått inkomst från ett bemanningsföretag men inte var anställda i ett bemanningsföretag under mätveckan i november. Det är en större grupp än den grupp som var sysselsatt i mätveckan i november.

I data har vi information om vilket arbetsställe en person arbetar på och i vilken bransch arbetsstället finns. Informationen om arbetsställena är avidentifierad, vilket innebär att de verkliga arbetsställenumren är ersatta med löpnummer. Vi kan alltså se vilka som arbetar på samma arbetsställe, men vi vet inte vilket arbetsställe ett visst löpnummer svarar mot. Med denna information kan vi avgöra hur många i hela arbetskraften, som var sysselsatta inom bemanningsbranschen under ett visst år.

I både typerna av statistik ingår alla som är anställda i bemanningsföretagen, inte bara den personal som hyrs ut. Även administrativ personal i bemanningsföretagen ingår i statistiken. Det går inte att avgöra vilka individer som tillhör den administrativa personalen och vilka som hyrs ut. Den administrativa personalen utgör dock endast en mindre del av hela personalen.

⁷ Se SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), http://www.scb.se/Pages/List____259025.aspx

⁸ Se SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS), http://www.scb.se/Pages/List____259025.aspx

Ett annat problem är att företag och arbetsställen kan vara verksamma i en mer än bransch. SCB:s klassificering bygger på den huvudsakliga verksamheten. Det innebär att en del företag som har bemanning som en mindre del av verksamheten inte ingår, medan de som arbetar med annat än bemanningsarbete (t.ex. arbetsförmedling) ingår bland de anställda i bemanningsbranschen om det företag som de arbetar hos klassificeras som bemanningsföretag.

Av omsättningen under år 2009 för medlemsföretag i arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen avsåg 88 procent uthyrning, 6 procent omställning, 3 procent rekrytering och 3 procent entreprenad (se Bemanningsbranschen, 2010).

5. Hur många arbetar i branschen?

De båda typerna av statistik ger tillsammans en bild av branschens omfattning. I detta avsnitt redovisar vi utvecklingen av antalet anställda i branschen enligt båda måtten. Tabell 4 visar dels hur många som under perioden 1998-2005 var sysselsatta i bemanningsbranschen under mätveckan i november, dels hur många som någon gång under året arbetade i branschen exklusive dem som var sysselsatta i den under mätveckan i november. Inom parentes visas gruppens procentuella andel av alla sysselsatta i Sverige. Antalet som var sysselsatta i branschen under mätveckan i november ökade från 11 172 personer 1998 till 32 260 personer 2005, motsvarande 0,3 respektive 0,8 procent av alla sysselsatta.

Tabell 4 Antal sysselsatta i bemanningsbranschen, 1998-2005

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Antal sysselsatta i november (andel av alla sysselsatta)	11 172 (0,28)	19 756 (0,50)	23 580 (0,58)	28 769 (0,70)	29 647 (0,71)	28 840 (0,69)	28 293 (0,68)	32 260 (0,77)
Antal som har haft inkomst under året från bemanningsbranschen men inte i november (andel av alla 16-64 år)	16 642 (0,29)	26 582 (0,46)	43 479 (0,73)	47 535 (0,81)	46 803 (0,79)	45 708 (0,77)	43 430 (0,73)	49 288 (0,83)
Totalt	27 814	46 338	67 059	76 304	76 450	74 548	71 723	81 548

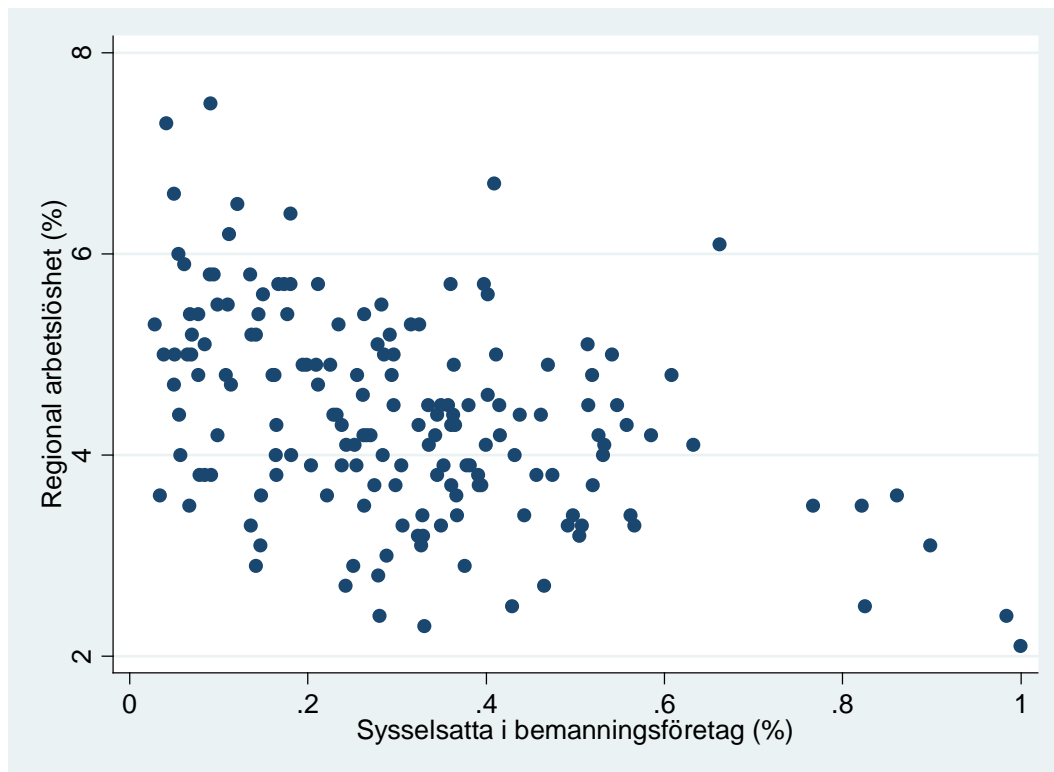
Antalet personer som någon gång under året hade inkomst från branschen men som inte var sysselsatta under mätveckan i november är betydligt högre och var år 2005 drygt 49 000, vilket motsvarar 0,8 procent av alla i befolkningen mellan 16 och 64 år. Observera att summan av de båda procentandelarna inte är lika med branschens andel av sysselsättningen under ett år. Det första måttet avser andelen av alla *sysselsatta* som är i bemanningsbranschen under en och samma månad (under mätveckan i november), medan det andra måttet avser andelen av alla i *befolkningen* i åldern 16-64 år som är i bemanningsbranschen någon gång under året (dock inte under mätveckan i november). Om man summerar de sysselsatta i alla olika branscher enligt det sista av de båda måtten blir summan betydligt större än alla som är sysselsatta någon gång under året i Sverige, då inte så få arbetar i mer än en bransch under ett år.

Antalet personer i bemanningsbranschen har ökat men inte lika mycket varje år och till och med minskat vissa år. Antalet ökade kraftigt fram till 2001/2002 (olika toppår för de båda måtten). Sedan skedde en viss nedgång under 2003 och 2004 för att följas av tydlig uppgång under 2005. Enligt Bemanningsföretagen (2010b) blev det en viss nedgång i branschens omsättning från och med 4:e kvartalet 2002 till och med 3:e kvartalet 2003. Denna nedgång åtföljdes av en stark uppgång som varade till och med andra kvartalet 2008, dvs. fram till den ekonomiska

krisen. Från det tredje kvartalet 2008 var nedgången av branschens omsättning snabb, en nedgång som nu (våren 2010) dock verkar ha avstannat. Antalet anställda i företag som ingår i arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen ökade på helårsbasis från 2005 fram till 2007 för att minska något 2008 och mycket 2009. Se Bemanningsföretagen (2010a).

Det påpekas ofta att branschen är konjunkturkänslig och påverkas tidigt vid förändringar av arbetsmarknadsläget. Det kan därför vara intressant att se hur andelen av alla sysselsatta som arbetar i bemanningsbranschen samvarierar med arbetslöshetsnivån. I figur 1 visas samvariationen mellan regional arbetslöshet och andelen av befolkningen i regionen som är sysselsatt i bemanningsbranschen. Vi har här använt data för hela tidsperioden så variationer finns både mellan regioner och över tid. Vi finner ett ganska tydligt negativt samband. Det betyder att andelen som arbetar i branschen är lägre i regioner och under perioder med hög arbetslöshet och vice versa.

Figur 1 Regional arbetslöshet och andelen i befolkningen som är sysselsatta i bemanningsbranschen 1998-2005



Det är svårt att på förhand säga vad som skiljer de båda grupperna av bemanningsföretagsanställda från varandra, dvs. de som är anställda under mätveckan i november och de som är anställda någon gång under året men inte under mätveckan i november. Det är dock troligt att personer som år efter år är sysselsatta i november ofta är stabila inom branschen, medan personer som inte är sysselsatta i november men som under flera år haft någon inkomst från branschen inte så sällan har säsongarbete inom branschen. Inom den första gruppen är det troligt att vi bland andra finner dem som är anställda inom administrationen i bemanningsföretagen. I den andra gruppen är det troligt att vi bland andra finner studerande som arbetar i bemanningsföretag vid sidan av studierna.

Det är inte särskilt vanligt att vid användningen av registerdata utnyttja både sysselsättningsregistret och jobbregistret för att undersöka sysselsättningen. Vi tror dock att det är mycket viktigt att göra så, inte minst vid studier av bemanningsbranschen. Rörligheten till och från branschen är hög och många arbetar bara där under kortare perioder. I litteraturen betraktas ofta ett kortvarigt arbete i bemanningsbranschen som en språngbräda ut på arbetsmarknaden.⁹ Vi skulle missa många om vi i vår undersökning bara inkluderade dem som var sysselsatta i branschen under mätveckan i november.

6. Hur skiljer sig de båda grupperna åt?

De två måtten ger tillsammans en bild av alla som var anställda i branschen någon gång under året. De båda grupperna skiljer sig åt i olika avseenden. I tabell 5 jämför vi sammansättningen av de två grupperna av bemanningsföretagsanställda under åren 1998 och 2005.

Andelen unga är högre bland dem som var sysselsatta i branschen under året men inte i november än bland dem som var sysselsatta i branschen i november. Det är speciellt tydligt år 2005.

Andelen kvinnor var såväl 1998 som 2005 ungefär lika stor i båda grupperna. En tydlig trend är att andelen kvinnor har sjunkit markant i båda grupperna mellan 1998 och 2005. Bland sysselsatta i branschen i november 1998 var andelen kvinnor 63 procent mot endast 44 procent i november 2005. För dem som arbetade i branschen under året men inte under mätveckan i november var nedgången något mindre, från 62 till 47 procent.

⁹ Se t.ex. Andersson och Wadensjö (2004), Andersson m.fl. (2009) och Kvasnicka (2008).

Tabell 5 Jämförelse mellan dem som var sysselsatta i bemanningsbranschen i november 1998 och 2005 och dem som arbetat i branschen under året men inte i november samma år

	1998		2005	
	Sysselsatta i branschen i november	Sysselsatta i branschen under året, men ej i november	Sysselsatta i branschen i november	Sysselsatta i branschen under året, men ej i november
Medelålder	32,8	32,0	33,4	31,3
Ålder				
16-24	28,0	29,9	26,5	35,2
25-34	36,1	36,2	35,7	34,5
35-44	18,4	18,5	19,5	15,4
45-54	12,8	11,4	11,0	9,4
55 år och äldre	4,8	3,9	7,2	5,5
Kvinna	63,1	62,4	44,4	47,2
Födelseland				
Sverige, föräldrar Sverige	78,0	73,7	74,8	70,9
Sverige, föräldrar väst	6,9	6,7	6,0	6,0
Sverige, föräldrar icke-väst	3,2	3,2	3,1	3,8
Väst	5,1	5,3	3,9	3,9
Icke-väst	6,8	11,1	12,2	15,4
År i Sverige (för utrikes födda)	16,3	15,2	16,0	14,8
Utbildning				
Förgymnasial	14,4	16,0	10,4	11,0
Gymnasial	56,6	52,4	55,0	45,9
Eftergymnasial	28,2	30,7	34,2	42,5
Information saknas	0,8	0,9	0,4	0,6
Bosatta i Stockholms län	57,0	53,3	32,5	31,4
Familjesituation				
Gift	26,5	24,5	25,1	19,6
Små barn	18,4	17,4	17,7	13,0
Månadslön, kr (privat sektor)	15900 ^a (N=3915)	15978 ^a (N=3871)	19340 ^a (N=12512)	19450 (N=10565)
Årsinkomst, kr (alla)	149 317	124 622	186 745	145 282
Har under året varit:				
Sysselsatt i november	100,0	71,2	100,0	62,6
Studerande	10,7	22,9	13,7	30,3
Arbetslös	24,2	29,5	24,5	28,6
Föräldraledig	18,5	15,8	19,1	12,1
Sjukskriven	9,4	9,5	11,2	7,8
Sjukersättning	0,4	0,5	0,9	1,0
Socialbidrag	10,0	13,5	5,2	9,3
Antal observationer	11 011	16 642	32 260	49 288

^a Uppgifterna om lön i oktober aktuellt år. För dem som arbetat i bemanningsbranschen under året men inte i november kan uppgiften avse anställning i annan bransch. N = antal observationer med uppgift om månadslön.

Andelen som är födda i ett icke-västligt land är högre bland dem som arbetat i branschen under året men inte var sysselsatta i den i november. Andelen från icke-västliga länder har ökat markant i båda grupperna mellan 1998 och 2005. Andelarna från övriga grupper med invandrarbakgrund förändrades däremot inte nämnvärt mellan åren. Det är andelen som är födda i Sverige med föräldrar födda i Sverige som har minskat inom bemanningsbranschen.

Andelen med eftergymnasial utbildning är högre bland dem som inte var sysselsatta i branschen i november än bland dem som var sysselsatta i den i november. Det skulle kunna förklaras av att universitetsstuderande arbetar extra i bemanningsbranschen någon gång under året (t.ex. under sommaren), medan utbildningsnivån bland dem som arbetar i branschen på en mer permanent basis är lägre. Utbildningsnivån har ökat i båda grupperna. Andelen med förgymnasial utbildning som högsta utbildning har minskat medan andelen med eftergymnasial utbildning har ökat.

Andelen av de anställda i branschen som är bosatta i Stockholms län har minskat betydligt, från 57 procent till något under 33 procent mellan november 1998 och november 2005, och från 53 till 31 procent i den andra gruppen. Det innebär dock att båda grupperna fortfarande är klart överrepresenterade i Stockholmsområdet.

För ett urval anställda finns information om månadslön. Informationen är hämtad från strukturlönestatistiken där informationen i sin tur bygger på en enkätundersökning som görs årligen i september bland ett urval av företag i privat sektor.¹⁰ Eftersom lönerna samlas in under september månad och sysselsättningsuppgifterna avser november kan det finnas ett visst mätfel. Om vi ser på anställda i branschen i november och deras löner i september finns det en risk att en

¹⁰ Se SCB, Lönestrukturstatistik, privat sektor (SLP), http://www.scb.se/Pages/Product____7528.aspx. Alla företag med 500 anställda eller fler ingår i urvalet. Av företag med mellan 100 och 499 anställda ingår 30 procent och av företag med färre än 100 anställda ingår 5 procent i urvalet. För stat, landsting och kommun finns information om löner för samtliga anställda.

del av dessa personer har haft en månadslön i september från ett företag i en annan bransch. Det är dock troligt att majoriteten av dem som var anställda i branschen i november även var anställda i den under september det aktuella året. Mätfelet är troligen större bland dem som har arbetat i branschen under året men inte var sysselsatta där i november. Uppgifter om dessa personers löner kan ha hämtats från andra branscher i privat sektor. Vi kan dessvärre inte avgöra om så är fallet och i så fall vilka branscher de arbetat i.

Månadslönen för dem som var sysselsatta i branschen i november var 15 900 kronor år 1998 och 19 340 kronor år 2005 (motsvarande 17 730 kronor i 1998 prisnivå – omräknat med utnyttjande av konsumentprisindex). Månadslönen var obetydligt högre för den andra gruppen, de som var anställda i branschen under året men inte i november. Det gäller både 1998 och 2005. Vi redovisar också årsinkomsterna för grupperna. De som var sysselsatta i november hade i genomsnitt något högre årsinkomster än vad de som var anställda i branschen under året men inte under mätveckan i november hade.

Den sista delen av tabell 5 visar andelarna som kombinerar arbete med andra aktiviteter under året. Ett år är en lång period och alla arbetar inte heltid hela året. Det är tydligt att det är mycket vanligare bland dem som inte var sysselsatta i branschen i november att ha varit studerande under året. Detta gäller både 1998 och 2005. Det verkar däremot inte vara vanligare att också ha varit föräldraledig, sjukskriven eller att ha haft socialbidrag under året för dem som var sysselsatta i branschen någon gång under året men inte i november jämfört med dem som var sysselsatta i branschen i november.

En slutsats från jämförelsen av de båda måtten är att det framförallt är yngre människor, som också har studerar under året, som arbetar i bemanningsbranschen under en del av året men inte är anställda i den i november.

7. Vem arbetar i bemanningsbranschen och hur är lönerna?

I detta avsnitt jämför vi först sysselsatta i bemanningsbranschen med övriga sysselsatta. Därefter granskar vi hur lönerna för anställda i branschen har utvecklats och jämför med löneutvecklingen i hela ekonomin. Vi använder oss i detta avsnitt av uppgifter om anställda i bemanningsbranschen i november olika år.

7.1 Vem arbetar i branschen

En återkommande fråga är om och i så fall hur de bemanningsföretagsanställda skiljer sig åt från dem som är anställda i andra branscher. Vi kommer att svara på denna fråga genom att undersöka vilka egenskaper de anställda i bemanningsbranschen har jämfört med övriga sysselsatta åren 1998 och 2005.

Under båda år finner vi en klar överrepresentation av unga i bemanningsbranschen och en markant underrepresentation av dem som är över 35 år. Åldersgruppen 16-24 är mycket kraftigt överrepresenterad. Branschen är till inte obetydlig del en ungdomsbransch, vilket är intressant med tanke på den omfattande diskussionen om ungdomsarbetslösheten.

Könsfördelningen förändrades under perioden. Andelen kvinnor i branschen sjönk med nästan 19 procentenheter mellan 1998 och 2005, från 63 till 44 procent, medan kvinnornas andel av övriga sysselsatta ökade med en halv procent, från 47,3 till 47,9 procent. Det innebär att andelen kvinnor i bemanningsbranschen jämfört med andelen kvinnor bland alla sysselsatta var nästan 16 procentenheter *högre* år 1998 men 3,5 procentenheter *lägre* år 2005. Se tabell 6.

Andelen sysselsatta i branschen som är födda i ett icke-västligt¹¹ land (i länder utanför Norden, Västeuropa, USA och Kanada) ökade från 7 procent år 1998 till 12 procent år 2005. Invandrare från dessa länder var båda åren klart överrepresenterade i bemanningsbranschen jämfört med deras andel av alla sysselsatta.

Utbildningsnivån förändrades mellan 1998 och 2005 på ungefär samma sätt för anställda i bemanningsbranschen som för dem på den övriga arbetsmarknaden. Andelen med endast förgymnasial utbildning minskade och andelen med eftergymnasial utbildning ökade. Jämfört med hela arbetsmarknaden hade anställda i branschen båda åren något högre utbildning. Andelen med eftergymnasial utbildning är ungefär lika stor som på hela arbetsmarknaden, medan andelen med endast förgymnasial utbildning är lägre. Att relativt få inom branschen endast har förgymnasial utbildning kan kopplas till att många i branschen är unga och att unga i regel har minst gymnasial utbildning.

Nästan 60 procent av de anställda i branschen var bosatta i Stockholms län 1998, vilket innebär en mycket stor överrepresentation jämfört med Stockholms läns andel av arbetsmarknaden i hela landet. Fram till 2005 sjönk andelen till något under 33 procent, vilket fortfarande innebär en klar överrepresentation men inte alls av samma omfattning som 1998. Branschen etablerades först i Stockholmsområdet och har sedan gradvis spritts ut över landet.

Andelen gifta är lägre bland dem i branschen medan andelen med små barn (sju år och yngre) är ungefär densamma som bland övriga sysselsatta. Att andelen gifta är färre i branschen än utanför den kan i varje fall till en del förklaras av att det finns många ungdomar (16-24 år) i branschen och att få ungdomar är gifta.

¹¹ Länderna i Oceanien, däribland Australien och Nya Zeeland, ingår i gruppen ”icke-västliga” länder. Dock bör påpekas att det finns väldigt få personer bosatta i Sverige som är födda i denna grupp av länder.

Tabell 6 Jämförelse mellan sysselsatta i bemanningsbranschen och övriga sysselsatta i november 1998 och 2005.

Egenskaper	1998		2005	
	Bemannings- företag	Övriga	Bemannings- företag	Övriga
Medelålder (år)	32,8	41,7	33,4	42,7
Åldersgrupper				
16-24	28,0	9,1	26,5	8,8
25-34	36,1	23,5	35,7	20,8
35-44	18,4	24,0	19,5	25,3
45-54	12,8	26,4	11,0	23,1
55 år och äldre	4,8	16,9	7,2	22,1
Kvinna	63,1	47,3	44,4	47,9
Födelseland				
Sverige, föräldrar Sverige	78,0	82,3	74,8	81,6
Sverige, föräldrar väst	6,9	4,4	6,0	4,8
Sverige, föräldrar icke-väst	3,2	4,1	3,1	2,4
Väst	5,1	4,8	3,9	4,3
Icke-väst	6,8	4,4	12,2	6,9
År i Sverige (för utrikes födda)	16,3	20,2	16,0	19,8
Utbildning				
Förgymnasial	14,4	20,6	10,4	14,6
Gymnasial	56,6	49,5	55,0	50,0
Eftergymnasial	28,2	29,2	34,2	34,9
Information saknas	0,8	0,7	0,4	0,5
Bosatta i Stockholms län	57,0	21,7	32,5	21,8
Familjesituation				
Gift	26,5	49,3	25,1	45,6
Små barn	18,4	19,1	17,7	18,1
Månadslön (privat sektor)	15 900	19 009	19 340	24 959
Har under året varit:				
Studerande	10,7	7,2	13,7	7,2
Arbetslös	24,2	10,6	24,5	8,7
Föräldraledig	18,5	20,1	19,1	21,3
Sjukskriven	9,4	11,3	11,2	13,7
Sjukersättning	0,4	2,0	0,9	3,4
Socialbidrag*	10,0	3,5	5,2	1,9
Antal observationer	11 011	3 918 961	31 925	4 152 596

*Lever i en familj där någon har fått socialbidrag.

Den typ av registerdata vi använder är på årsbasis och avser november månad varje år. En del som är anställda under året är det hela året från januari till december, medan andra bara arbetar en del av året och gör något annat resten av året. Det är intressant att se vilka aktiviteter anställda i bemanningsföretag kombinerar sin anställning med under ett år. Av bemanningsföretagsanställda i november 1998 hade 11 procent varit studerande, 24 procent arbetslösa (registrerade vid arbetsförmedlingen), 18 procent föräldralediga, 9 procent sjukskrivna, 0,5 procent haft sjukersättning och 10 procent levit i en familj som haft socialbidrag under året. Andelarna studerande, arbetslösa eller i familj med socialbidrag är högre bland anställda i bemanningsbranschen än bland övriga sysselsatta. Mönstret är detsamma 1998 och 2005. Den största förändringen är att andelen med socialbidrag minskade.

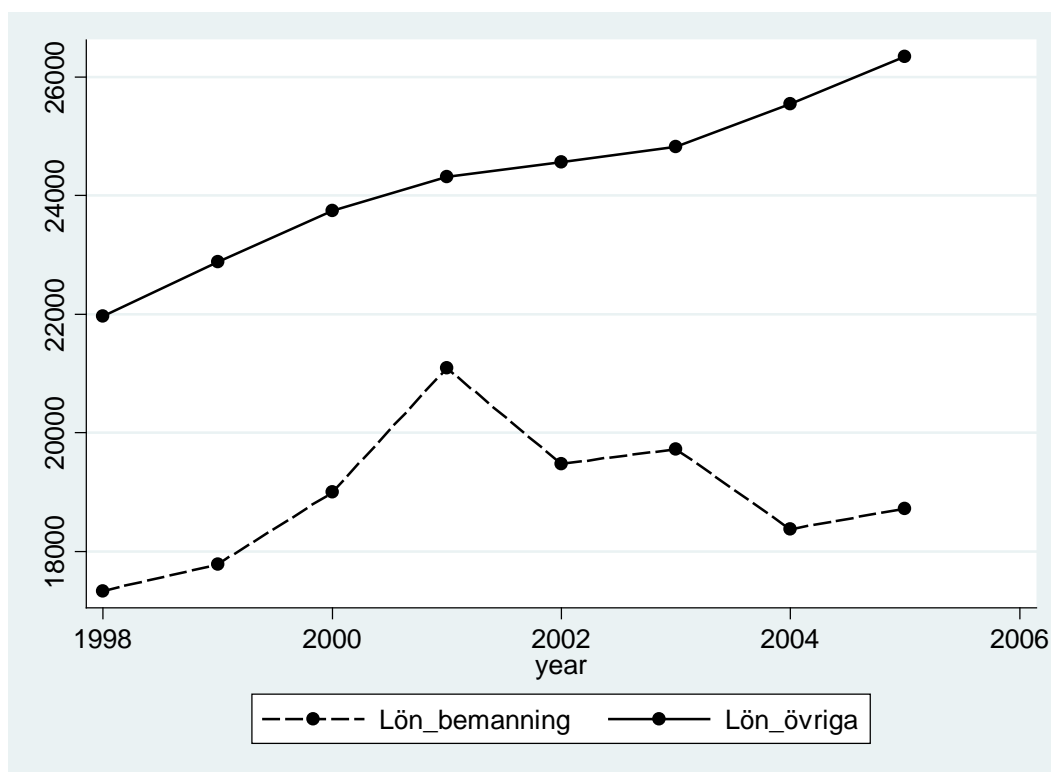
7.2 Hur är lönerna i branschen?

En annan återkommande fråga är hur villkoren är för anställda i branschen jämfört med dem för anställda i andra branscher. I centrum för intresset är lönerna. I tabell 6 redovisas genomsnittlig månadslön för anställda dels i bemanningsbranschen, dels i övrig privat sektor. Lönerna är högre för anställda utanför bemanningsbranschen. Skillnaden i genomsnittlig månadslön var år 1998 lite drygt 3 000 kronor, medan den år 2005 var 5 600 kronor. Det innebär att månadslönen år 1998 var 19,6 procent högre för övriga sysselsatta i privat sektor än för bemanningsföretagsanställda och att skillnaden hade vuxit till 29,1 procent år 2005.

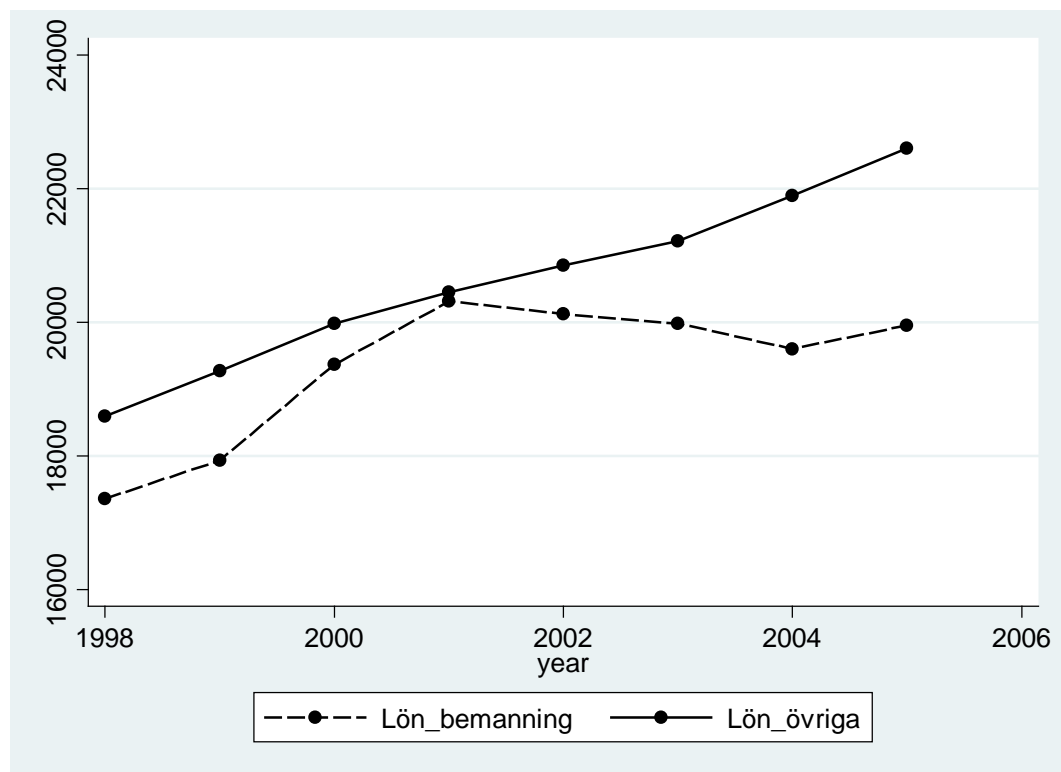
Flera studier avseende andra länder har undersökt löne- och inkomstskillnader mellan bemanningsbranschen och andra branscher (se t.ex. Jahn, 2010). Anledningen till intresset är att man tror att anställda i bemanningsbranschen över lag har sämre anställningsvillkor än vad anställda i andra branscher har, vilket även innefattar en lägre lön. Figur 2 och 3 visar hur

månadslönerna har utvecklats för män och kvinnor anställda i bemanningsbranschen jämfört med för dem anställda i övrig privat sektor. Det är viktigt att komma ihåg att vi här inte tar hänsyn till att grupperna skiljer sig åt i olika avseenden. De anställda i bemanningsbranschen är t.ex. yngre i genomsnitt än anställda i övrig privat sektor, vilket skulle kunna bidra till att förklara skillnaderna. Vi återkommer till denna fråga i avsnitt 7.3.

Figur 2 Utveckling av månadslöner i bemanningsbranschen och övrig privat sektor, MÄN, 1998-2005



Figur 3 Utveckling av månadslöner i bemanningsbranschen och övrig privat sektor, KVINNOR, 1998-2005



Vi observerar relativt stora skillnader i genomsnittslön.¹² Skillnaderna är större för män än för kvinnor. När vi studerar utvecklingen över tid finner vi ett intressant mönster. Fram till år 2001 ökade lönerna mer i bemanningsbranschen än i övrig privat sektor och år 2001 fanns det för kvinnor i praktiken ingen löneskillnad mellan de två grupperna. Efter 2001 sjönk de genomsnittliga lönerna i bemanningsbranschen, en utveckling som vi inte ser i övrig privat sektor. En del av förklaringen är troligen att krisen efter 2001 drabbade delar av bemanningsbranschen hårt, delar som betalade relativt höga löner.

I figurerna som beskriver löneutvecklingen för män har vi sett att den genomsnittliga lönen för någon som arbetar i bemanningsbranschen ökade kraftigt mellan 2000 och 2001 för att sedan minska mellan 2001 och 2002. För lönerna i övrig privat sektor ser vi inte denna utveckling. En

¹² Se SCB, Lönestrukturstatistik, privat sektor (SLP), http://www.scb.se/Pages/Product____7528.aspx

möjlig förklaring till att lönerna i bemanningsbranschen har utvecklats annorlunda är att sammansättningen av arbetstagarna i branschen har ändrats. Ett ökat inflöde av en höglönegrupp i branschen skulle kunna förklara den kraftiga ökningen av lönerna. Vi vet att antalet läkare ökade kraftigt i bemanningsbranschen fram till 2003. Under 2003 infördes emellertid ett stopp för inhyrning av läkare i flera landsting, vilket ledde till en kraftig minskning av antalet läkare i bemanningsbranschen. I tabell 7 ser vi hur antalet läkare i branschen har utvecklats över tiden.¹³ Den första kolumnen visar antalet läkare som var sysselsatta i bemanningsbranschen det aktuella året och inom parentes deras andel av alla sysselsatta i branschen. Den andra kolumnen visar antalet läkare och inom parentes deras andel i det urval vi har löneuppgifter för. Fram till 2000 fanns endast få läkare i bemanningsbranschen. Antalet ökade markant 2000 och 2001, en ökning som sammanfaller med den kraftiga ökningen av genomsnittslönerna i branschen. Mellan 2003 och 2004 ser vi en tydlig minskning av antalet läkare vilket troligen främst förklaras av det ovan nämnda hyrstoppet.

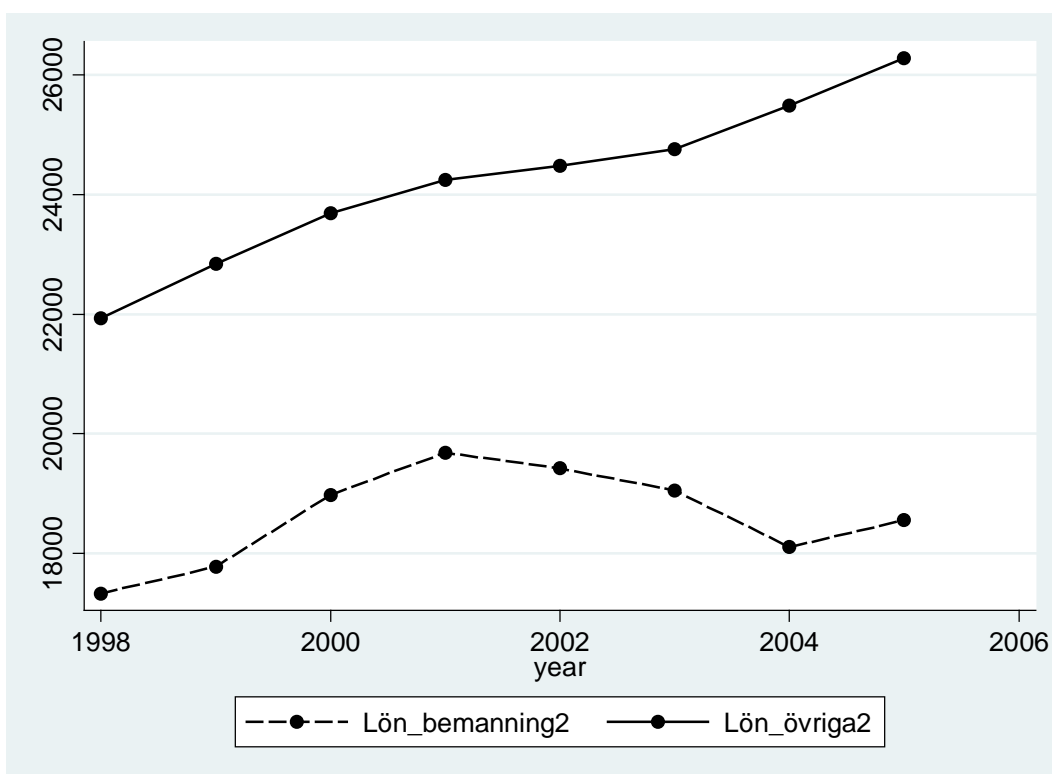
Tabell 7 Utveckling av antalet läkare i bemanningsbranschen, 1998-2005 (andel av respektive population inom parentes)

	Antal läkare i bemanningsbranschen i hela populationen (%)	Antal läkare i bemanningsbranschen som ingår i lönepopulationen (%)
1998	10 (0,10)	0
1999	23 (0,12)	0
2000	275 (1,2)	3 (0,07)
2001	424 (1,5)	113 (2,7)
2002	462 (1,6)	53 (1,3)
2003	472 (1,6)	105 (2,2)
2004	283 (1,0)	26 (0,50)
2005	301 (0,9)	45 (0,72)

¹³ Läkare har identifierats genom en gruppering skapad av SCB baserad på utbildningsnivå och utbildningsinriktning.

Om vi exkluderar läkarna bland sysselsatta i både bemanningsbranschen och övrig privat sektor från beräkningarna av genomsnittslöner för männen, ändrar figur 2 utseende. Se figur 4. Ökningen av genomsnittslönerna mellan 2000 och 2001 är inte lika kraftig som tidigare och minskningen av lönerna mellan 2003 och 2004 är inte heller lika tydlig som tidigare. En slutsats är att det stora inflödet av läkare till bemanningsbranschen bidrog till att höja genomsnittslönen i branschen 2000 och 2001.

Figur 4 Utveckling av månadslöner i bemanningsbranschen och övrig privat sektor, MÄN, 1998-2005. Läkare är exkluderade



En annan möjlighet för att försöka förklara den stora variationen i lön under perioden 2000-2002 är att skatta löneekvationer bara för bemanningsbranschen och se om skillnaden mellan åren påverkas av att vi inkluderar olika kontrollvariabler. Resultat av dessa regressioner

presenteras i tabell 8. Löneskillnaden vi får fram av den första regressionen motsvarar skillnaderna vi finner i figur 2. År 2001 var lönerna i genomsnitt 6 procent högre än året innan och knappt 3 procent högre än året efter. Om en förändring av sammansättningen av arbetstagarna har påverkat löneutvecklingen förväntar vi oss att dessa skillnader ändras om vi kontrollerar för olika individegenskaper. Resultatet i den andra kolumnen kommer från en regression där vi kontrollerar för ålder och utbildning, i den tredje kolumnen har vi lagt till kontroller för födelseland, civilstånd och om man har små barn, i den fjärde kolumnen har vi lagt till kontroller för kommun och slutligen i kolumn fem kontrollerar vi även för utbildningsinriktning.

Kontrollvariablerna bidrar en del med att förklara löneökningen mellan 2000 och 2001 och i sista kolumnen finner vi att lönerna i genomsnitt hade ökat med ungefär 2 procent. Däremot lyckas vi inte förklara nedgången av lönerna mellan 2001 och 2002. I själva verket är löneskillnaden mellan 2001 och 2002 större när vi inkluderar kontroller i modellen än när vi inte gör det.

Som ett sista steg i att försöka förklara de stora variationerna i månadslön under perioden 2000-2002 skattar vi en modell motsvarande den i kolumn fem där vi först exkluderar läkare och sedan personer som kan antas arbeta inom IT-sektorn men låter läkarna ingå i urvalet.¹⁴ Anledningen till att vi speciellt vill undersöka löneutvecklingen när de som kan antas arbeta inom IT-sektorn inte ingår i urvalet är den kris som drabbade telekomsektorn under 2001. När läkare exkluderas från löneregressionen finner vi samma mönster som i figur 4: skillnaden både mellan 2000 och 2001 och mellan 2001 och 2002 är mindre än när vi studerar hela urvalet.

¹⁴ I denna grupp ingår personer med följande utbildningar: yrkesinriktad utbildning på gymnasial nivå inom naturvetenskap/matematik/data motsvarande minst 30 ”nya” högskolepoäng inom naturvetenskap/matematik/data (inte examen), programmerare- och systemareutbildning (eftergymnasial), elektro- och datateknisk utbildning vid gymnasium eller yrkesskola, civilingenjörsutbildning inom elektroteknik, teknisk fysik och data samt ingenjörsutbildning inom elektroteknik, teknisk fysik och data (eftergymnasial utbildning).

Lönerna var i genomsnitt ungefär 1 procent högre 2001 än 2000 och omkring 2,5 procent lägre 2002 än 2001. Att exkludera arbetstagare med utbildning inom data påverkar däremot inte löneskillnaden mellan åren.

Tabell 8 Löneskillnad mellan 2000, 2001 och 2002 för MÄN sysselsatta i bemanningsbranschen

Variabler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
År					
2000	-0,064** (0,007)	-0,044** (0,006)	-0,038** (0,006)	-0,031** (0,006)	-0,022** (0,005)
2001	referens	Referens	referens	referens	referens
2002	-0,032** (0,007)	-0,056** (0,006)	-0,053** (0,006)	-0,056** (0,006)	-0,048** (0,005)
Ålder, utbildning		x	x	x	x
Födelseland, civilstånd, små barn			x	x	x
Kommun				x	x
Utbildningsinriktning					x
Antal observationer	11 972	11 972	11 972	11 972	11 972
R ²	0,007	0,309	0,359	0,405	0,497

Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

Tabell 9 Löneskillnad mellan 2000, 2001 och 2002 för MÄN sysselsatta i bemanningsbranschen.

Variabler	Läkare exkluderade	Arbetstagare inom IT-sektorn exkluderade
År		
2000	-0,010* (0,005)	-0,023** (0,006)
2001	referens	referens
2002	-0,027** (0,005)	-0,050** (0,006)
Ålder, utbildning	x	x
Födelseland, civilstånd, små barn	x	x
Kommun	x	x
Utbildningsinriktning	x	x
Antal observationer	11 819	10 858
R ²	0,457	0,506

Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

7.3 Vad kan förklara löneskillnaderna?

I det förra avsnittet redovisade vi utvecklingen av löner under perioden 1998-2005, både för anställda i bemanningsbranschen och anställda i övrig privat sektor. Vi fann att lönerna har utvecklats på ett helt annat sätt i bemanningsbranschen än i övrig privat sektor och vi försökte förklara denna skillnad. Det finns många faktorer som kan påverka lönerna och det är svårt att avgöra vilken som är den viktigaste. Vår analys pekar emellertid på att inflödet av läkare är en viktig förklaring till den kraftiga ökningen av lönerna i bemanningsbranschen 2000 och 2001. Däremot har vi inte kunnat förklara varför lönerna i branschen minskade mellan 2001 och 2002.

Vid den tidigare jämförelsen av lönerna i bemanningsbranschen och övrig privat sektor har vi sett en tendens till att lönerna är lägre bland anställda i bemanningsbranschen och att löneskillnaderna är större bland män än bland kvinnor. I detta avsnitt studerar vi närmare löneskillnaderna mellan branscherna.

Det kan finnas flera orsaker till att lönerna i bemanningsbranschen i genomsnitt är lägre. Andelen unga är betydligt högre i bemanningsbranschen och vi vet att lönen ökar med ålder. Med regressionsanalys undersöker vi om det går att förklara löneskillnaderna med hjälp av några olika variabler som ålder och utbildning. Vi har skattat regressioner för hela tidsperioden samt för perioden 2001-2005. Anledningen till att vi studerar den sista perioden separat är att det från och med 2001 finns information om yrke, en uppgift som kan vara viktig för att förklara lönenivån. Här presenterar vi bara resultat för perioden 2001-2005.

I den första regressionen kontrollerar vi bara för kalenderår och finner då att män som var sysselsatta i bemanningsbranschen i november i genomsnitt hade 24 procent lägre lön än män i övrig privat sektor. Bland kvinnor är skillnaden betydligt mindre, bara 5 procent. När vi i nästa steg kontrollerar för ålder, utbildning och flera andra variabler sjunker den genomsnittliga skillnaden till ungefär 12 procent för män men ändras inte nämnvärt för kvinnor. För

männen förklarar de inkluderade variablerna alltså en relativt stor del av löneskillnaden, men den löneskillnad som inte förklaras är fortfarande större för män än för kvinnor. I ett tredje steg kontrollerar vi dessutom för yrke. Inkluderandet av yrkesvariabeln bidrar till att förklara lönevariationerna (R^2 -värdet ökar) men effekterna av yrkesvariabeln på löneskillnaderna blir emellertid små. Den oförklarade löneskillnaden bland männen minskar bara med en procentenhet till 11 procent, medan den oförklarade löneskillnaden bland kvinnor är densamma som tidigare. Det finns alltså relativt stora löneskillnader som vi inte kan förklara med dessa variabler. En potentiellt viktig faktor, som vi inte kan ta hänsyn till då vi saknar uppgifter i data är senioritet, dvs. hur länge en person varit anställd på ett visst företag. Många undersökningar visar att lönen ökar med tid i företaget. Om rörligheten i bemanningsbranschen är högre än i andra branscher, är det rimligt att tro att anställda i bemanningsbranschen i genomsnitt har kortare anställningstid hos sin arbetsgivare, dvs. hos bemanningsföretaget, än vad jämförbara anställda har i övrig privat sektor.

Vi har också estimerat så kallade fixed-effekt regressioner. Det innebär att uppskattningen av den genomsnittliga inkomstskillnaden baseras på individer som under den aktuella femårsperioden har bytt mellan att vara anställda i bemanningsföretag och att vara anställda i någon annan bransch. När man i en OLS-regression som i de tidigare tre skattningarna jämför anställda i bemanningsbranschen med anställda i övrig privat sektor, är det möjligt att en viss del av skillnaden kan förklaras av selektion. Selektion innebär i det här fallet att de som är anställda i bemanningsbranschen på ett systematiskt sätt skiljer sig från anställda i övrig privat sektor och att de även om de hade haft en anställning i en annan bransch skulle ha haft en lägre (eller högre) lön, och att denna selektion sker efter andra egenskaper än de vi kan kontrollera för (ålder, utbildningsnivå, mm). Eftersom vi har tillgång till paneldata kan vi studera hur lönen förändras över tiden för dem som byter mellan en anställning i bemanningsbranschen och en anställning i övrig privat sektor i ena eller andra riktningen.

Resultaten av fixed effekt-regressionerna visar att individer har något lägre lön när de arbetar i bemanningsbranschen än när de arbetar i andra branscher. Dessa resultat kan tolkas som att den som byter från en anställning i övrig privat sektor till en i bemanningsbranschen får en lön som i genomsnitt är ungefär 6 procent lägre för männen och 3,5 procent lägre för kvinnorna än vad de skulle ha fått vid fortsatt anställning i övrig privat sektor. Det finns alltså fortfarande skillnader, men de är betydligt mindre än i de tidigare skattningarna.

Tabell 10 Löner i privat sektor 2001-2005. Män

	Log(månadslön) OLS	Log(månadslön) OLS	Log(månadslön) OLS
Bemanningsföretag	-0,247** (0,002)	-0,125** (0,002)	-0,111** (0,001)
År (2001-2005)	Ja	Ja	Ja
Ålder, utbildning, gift, små barn, födelseland, kommun	Nej	Ja	Ja
Yrke (3-siffernivå)	Nej	Nej	Ja
Antal observationer	3 422 304	3 422 304	3 385 742
R ²	0,010	0,424	0,653

Anm. OLS = Ordinary Least Squares. Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

Tabell 11 Löner i privat sektor 2001-2005. Män

	Log(månadslön) FE	Log(månadslön) FE	Log(månadslön) FE
Bemanningsföretag	-0,062** (0,002)	-0,060** (0,002)	-0,063** (0,002)
År (2001-2005)	Ja	Ja	Ja
Ålder, utbildning, gift, små barn, födelseland, kommun	Nej	Ja	Ja
Yrke (3-siffernivå)	Nej	Nej	Ja
Antal observationer	3 379 015	3 379 015	3 342 538
Antal individer	1 054 196	1 054 196	1 049 254
R ² (within)	0,001	0,217	0,226

Anm. FE= Fixed effektskattningar. Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

Tabell 12 Löner i privat sektor 2001-2005. Kvinnor

	Log(månadslön) OLS	Log(månadslön) OLS	Log(månadslön) OLS
Bemanningsföretag	-0,053** (0,002)	-0,054** (0,001)	-0,053** (0,001)
År (2001-2005)	Ja	Ja	Ja
Ålder, utbildning, gift, små barn, födelseland, kommun	Nej	Ja	Ja
Yrke (3-siffernivå)	Nej	Nej	Ja
Antal observationer	2 050 124	2 050 124	2 041 156
R ²	0,014	0,415	0,636

Anm. OLS = Ordinary Least Squares. Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

Tabell 13 Löner i privat sektor 2001-2005. Kvinnor

	Log(månadslön) FE	Log(månadslön) FE	Log(månadslön) FE
Bemanningsföretag	-0,052** (0,002)	-0,035** (0,002)	-0,038** (0,002)
År (2001-2005)	Ja	Ja	Ja
Ålder, utbildning, gift, små barn, födelseland, kommun	Nej	Ja	Ja
Yrke (4-siffernivå)	Nej	Nej	Ja
Antal observationer	2 001 204	2 001 204	1 992 282
Antal individer	684 591	684 591	682 489
R ² (within)	0,001	0,267	0,278

Anm. FE= Fixed effektskattningar. Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

I fixed-effekt modellerna identifieras effekten på lönen av att arbeta i ett bemanningsföretag av de individer som byter mellan bemanningsbranschen och andra branscher. Det kan alltså både vara fråga om att de slutar och att de börjar i branschen. I ett försök att mer i detalj studera vad som händer med löner då man byter mellan branscher har vi undersökt hur lönen förändras mellan 2004 och 2005 för några olika grupper: de som lämnar bemanningsbranschen, de som börjar i den, de som stannar i den, de som arbetar i annan bransch och byter företag mellan åren och de som arbetar i en annan bransch och som är kvar i samma företag båda åren.¹⁵ I den tidigare analysen av löner begränsade vi oss till att studera skillnader

¹⁵ Gruppen som är kvar i bemanningsbranschen har vi även delat upp i två grupper: de som byter företag inom branschen och de som stannar kvar på samma företag i branschen. Det har dock visat sig att endast ett fåtal

mellan bemanningsbranschen och övrig privat sektor. När vi nu mera specifikt vill undersöka hur lön påverkas av byte mellan ett jobb i bemanningsbranschen och ett jobb i en annan bransch inkluderar vi även anställningar i stat, kommuner och landsting i analysen. Vi fångar då inte bara upp övergångar från bemanningsbranschen till övrig privat sektor utan även till andra sektorer. Dock är det bland både män och kvinnor vanligast att lämna bemanningsbranschen för ett annat arbete i privat sektor. Bland de män som var sysselsatta i bemanningsbranschen 2004 och sysselsatta i annan bransch 2005 var 91 procent kvar i privat sektor. Motsvarande andel för kvinnorna var 77 procent (se tabell A1).

I tabell 14 och 15 presenteras genomsnittliga löner år 2004 och 2005 för män och kvinnor i de olika grupperna. De som lämnar bemanningsbranschen upplever den största löneförändringen både procentuellt och i antal kronor mellan åren. Det är dock viktigt att poängtera att denna grupp hade bland de lägsta lönerna år 2004, det år de arbetade i bemanningsbranschen. Året efter hade denna grupp trots löneökningen fortfarande lägre än lön än flera andra grupper av anställda. Vi finner detta mönster för både män och kvinnor.

Det är svårt att avgöra varför löneökningen är störst bland dem som slutar i bemanningsbranschen och får ett jobb i en annan bransch. Det är inte säkert att den stora förändringen beror just på att man bytt bransch utan den kan möjligen istället förklaras av en selektion av vilka som slutar i branschen. Det är t.ex. möjligt att personer som väljer att sluta i branschen gör det just på grund av de hade förhållandevis låga löner 2004. Det är även möjligt att de personer som väljer att lämna bemanningsbranschen också skulle ha fått en stor löneökning om de hade bytt mellan två andra branscher. Det är viktigt att understryka att vi inte kan dra slutsatsen att alla som slutar i bemanningsbranschen kommer att uppleva en större löneökning än andra på arbetsmarknaden.

Om man kontrollerar för olika bakgrundsfaktorer som t.ex. ålder och utbildning kvarstår

personer i löneurvalet, 69 män och 50 kvinnor, byter företag inom branschen. Vi har därför valt att inte studera löneutvecklingen för denna grupp separat.

resultatet att löneökningen för dem som byter från en anställning i bemanningsbranschen till en anställning i en annan bransch i genomsnitt är större än motsvarande löneökning för dem som inte har arbetat i branschen och som är kvar på samma företag båda åren. Se tabell 16 och 17 för män respektive kvinnor.

Tabell 14 Löneskillnad mellan 2004 och 2005, alla sektorer. MÄN.

Grupp (antal personer inom parentes)	Lön 2004	Lön 2005	Differens, kronor, (2005-2004)
Lämnar bemanningsbranschen (851)	18 789	20 823	2 034
Börjar i bemanningsbranschen (711)	20 458	20 435	-23
Stannar i bemanningsbranschen (2 064)	18 740	19 550	810
Byter företag, dock inte inom bemanningsbranschen (56 680)	24 782	25 881	1 099
Stannar på samma företag (740 505)	26 080	26 986	906

Tabell 15 Löneskillnad mellan 2004 och 2005, alla sektorer. KVINNOR

Grupp (antal personer inom parentes)	Lön 2004	Lön 2005	Differens, kronor, (2005-2004)
Lämnar bemanningsbranschen (813)	19 827	21 529	1702
Börjar i bemanningsbranschen (605)	19 817	20 102	285
Stannar i bemanningsbranschen (2 809)	20 193	20 825	632
Byter företag, dock inte inom bemanningsbranschen (52 584)	21 114	21 906	792
Stannar på samma företag (936 240)	21 841	22 518	677

Tabell 16 Löneförändring mellan 2004 och 2005, alla sektorer. MÄN

	Löneförändring 2004-2005, kronor				
	I	II	III	IV	V
Lämnar bemanningsbranschen	1 127,7*** (156,6)	949,1*** (156,7)	931,0*** (156,7)	938,5*** (156,2)	891,5*** (157,9)
Börjar i bemanningsbranschen	-929,6*** (188,3)	-1 085,4*** (188,5)	-1 043,9*** (188,0)	-1 059,5*** (188,4)	-1 044,2*** (188,49)
Stannar i bemanningsbranschen	-96,4 (90,4)	-244,6*** (90,9)	-188,8** (91,2)	-196,3** (91,4)	-286,1*** (93,0)
Byter företag, dock inte inom bemanningsbranschen	193,0*** (24,2)	151,2*** (24,3)	164,6*** (24,2)	153,1*** (24,3)	196,9*** (27,7)
Stannar på samma arbetsplats (företag)	referens	referens	referens	referens	referens
Ålder	-	Ja	Ja	Ja	Ja
Utbildning	-	-	Ja	Ja	Ja
Födelseland, gift, små barn, bostadslän	-	-	-	Ja	Ja
Yrke	-	-	-	-	Ja
Antal observationer	800811	800811	800811	800811	800811
R ²	0,000	0,002	0,005	0,006	0,030

Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

Tabell 17 Löneförändring mellan 2004 och 2005, alla sektorer. KVINNOR

	Löneförändring mellan 2004 och 2005, kronor				
	I	II	III	IV	V
Lämnar bemanningsbranschen	1 025,5*** (145,9)	926,1*** (145,6)	925,5*** (145,5)	906,2*** (145,5)	787,7*** (146,4)
Börjar i bemanningsbranschen	-390,6* (218,4)	-488,8** (218,4)	-473,2** (218,2)	-514,6** (218,1)	-562,9** (218,5)
Stannar i bemanningsbranschen	-43,9 (64,2)	-107,0* (64,2)	-72,5 (64,3)	-128,3** (64,5)	-243,9*** (66,5)
Byter företag, dock inte inom bemanningsbranschen	117,2*** (16,2)	80,9*** (15,8)	81,4*** (15,7)	67,5*** (15,7)	197,6*** (20,8)
Stannar på samma arbetsplats (företag)	referens	referens	referens	referens	referens
Ålder	-	Ja	Ja	Ja	Ja
Utbildning	-	-	Ja	Ja	Ja
Födelseland, gift, små barn, bostadslän	-	-	-	Ja	Ja
Yrke	-	-	-	-	Ja
Antal observationer	993 051	993 051	993 051	993 051	993 051
R ²	0,000	0,003	0,007	0,009	0,027

Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

7.4 Samband mellan erfarenhet från bemanningsbranschen och framtida löner

En annan intressant fråga när det gäller löner är om arbete i branschen påverkar framtida löner utanför branschen. Även om vi har sett att anställda i bemanningsbranschen i genomsnitt har lägre löner än anställda i andra branscher i den privata sektorn så behöver det inte vara ett stort problem om anställningen i bemanningsbranschen är förhållandevis kort och om framtida lön inte påverkas av att tidigare ha arbetat i branschen.

För att undersöka detta har vi skattat en regression där vi undersöker sambandet mellan lönen 2005 och att ha arbetat i bemanningsbranschen någon gång tidigare under observationsperioden. I den tidigare analysen har vi bara studerat löner i privat sektor men det finns dem som byter mellan ett arbete i bemanningsbranschen och ett i stat, landsting eller kommun. Här begränsar vi oss inte till att studera löner enbart i privat sektor utan undersöker lönerna på hela arbetsmarknaden. Alla med löneuppgift för 2005 ingår, alltså även dem som arbetar i bemanningsbranschen detta år. I regressionsanalysen har vi inkluderat en kontrollvariabel för arbete i bemanningsbranschen under 2005. Det gör att det förhållandet att en person arbetar i bemanningsbranschen år 2005 och därför kan ha lägre lön inte påverkar den beräknade effekten av att tidigare år ha arbetat i branschen.

Regressionsanalysen visar att män som var sysselsatta i bemanningsbranschen 1998 i genomsnitt hade 2,5 procent lägre lön år 2005 än personer med samma egenskaper sysselsatta i en annan bransch år 1998. Se tabell 18. Om vi inte kontrollerar för några bakgrundsfaktorer är skillnaden nästan 9 procent. För att analysera löneskillnaderna närmare har vi delat upp de anställda efter ålder 1998. Se tabell 19. Det framgår tydligt att det bara är i åldersgruppen 25-34 år som det finns ett signifikant negativt samband. Om man arbetar i bemanningsbranschen som ung (16-24 år) verkar detta inte påverka den framtida lönen. Inte heller för dem i äldre åldersgrupper verkar tidigare erfarenhet från bemanningsbranschen påverka den framtida

lönen utanför den. Dock är detta oprecist estimerat, standardfelet är stort, vilket beror på att endast få personer i dessa åldersgrupper arbetade i bemanningsbranschen år 1998.

Vi har även skattat modeller där vi undersöker hur sambandet ser ut då tiden mellan erfarenhet från bemanningsbranschen och löner 2005 är kortare. När vi inte kontrollerar för några bakgrundsvariabler (kolumn 1) är löneskillnaden förhållandevis stor och skillnaden är mindre ju längre det var sedan individen arbetade i bemanningsbranschen. När vi kontrollerar för bakgrundsfaktorer (kolumn 2 och 3) blir löneskillnaden betydligt mindre. Det verkar då inte heller som att det finns ett starkt samband mellan hur länge sedan det var sedan man arbetade i branschen och vilken effekt det har på lönen i arbete utanför branschen; löneskillnaden år 2005 mellan dem som arbetade i bemanningsbranschen 1999 och dem som arbetade i en annan bransch detta år är ungefär lika stor som löneskillnaden år 2005 mellan dem som arbetade i branschen 2003 och dem som arbetade i en annan bransch detta år. Undantaget är att de som arbetade i bemanningsbranschen år 2004 har lägre lön än vad de har vars period i bemanningsbranschen ligger längre tillbaka i tiden. Förklaringen kan vara att de som nyligen lämnade i bemanningsbranschen för annat arbete har låg senioritet på sin nya arbetsplats och att de oftare har provanställningar eller andra tillfälliga anställningar med relativt sett lägre löner. Man kan dock fundera kring varför vi har en kvarstående löneskillnad på omkring 3 procent mellan dem som inte har någon erfarenhet från branschen och dem vars erfarenhet i branschen ligger långt tillbaka i tiden.

Tabell 18 Samband mellan erfarenhet från bemanningsbranschen år 1998-2004 och lön år 2005 ((log)Månadslön). MÄN

	Kontrollvariabler 2005			
	Inga	Ålder, utbildning, sektor, bostadslän, gift, små barn, födelseland, gift, små, sysselsatt i bemanningsbranschen 2005	Som tidigare plus yrke	Antal observationer
Bemannning 1998	-0,088** (0,009)	-0,024** (0,008)	-0,025** (0,006)	784 501
Bemannning 1999	-0,121** (0,006)	-0,048** (0,005)	-0,037** (0,004)	813 856
Bemannning 2000	-0,155** (0,005)	-0,050** (0,005)	-0,037** (0,004)	850 352
Bemannning 2001	-0,139** (0,005)	-0,042** (0,004)	-0,036** (0,004)	872 220
Bemannning 2002	-0,146** (0,005)	-0,043** (0,004)	-0,034** (0,003)	896 088
Bemannning 2003	-0,168** (0,005)	-0,039** (0,004)	-0,033** (0,003)	917 916
Bemannning 2004	-0,250** (0,004)	-0,062** (0,004)	-0,052** (0,004)	946 258

Notera: Varje estimat kommer från en separat skattning. Tabellen är alltså baserad på 21 olika regressioner. Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

Tabell 19 Samband för män mellan att ha arbetat i bemanningsbranschen 1998 och månadslön 2005. Separat för olika åldersgrupper

Modell III	(log)Månadslön 2005				
Åldersgrupp 1998	16-24	25-34	35-44	45-54	>54
Sysselsatt i annan bransch 1998	referens	referens	referens	referens	referens
Sysselsatt i bemanningsföretag 1998	-0,013 (0,008)	-0,032** (0,010)	0,000 (0,017)	-0,031 (0,022)	-0,048 (0,048)
Antal observationer	68 395	215 030	225 624	235 917	39 535
Antal (andel) sysselsatta i bemanningsbranschen	470 (0,69)	475 (0,22)	200 (0,09)	104 (0,04)	10 (0,03)
R ²	0,465	0,637	0,694	0,697	0,697

Notera: Modellen innehåller kontroller för ålder, utbildning, sektor, bostadslän, gift, små barn, födelseland, gift, små, sysselsatt i bemanningsbranschen 2005 och yrke. Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

När vi genomför motsvarande analys för kvinnor finner vi ett annat mönster.¹⁶ Den första specifikationen, där vi inte kontrollerar för några bakgrundsvariabler (kolumn 1), visar

¹⁶ Förklaringen till att regressionerna för kvinnor innehåller fler observationer är att löneinformationen är heltäckande för stat, kommun och landsting och kvinnor arbetar i högre utsträckning i dessa sektorer än vad män gör.

att kvinnor som har arbetat i ett bemanningsföretag någon gång under perioden 1998-2002 i genomsnitt har högre lön 2005 än de kvinnor som inte har gjort det. Dock förklaras en del av denna lönefördel av olika bakgrundsvariabler (kolumn 2) och i den tredje specifikationen, där vi kontrollerar för yrke, finner vi inte några löneskillnader. Det innebär att om man jämför kvinnor i samma yrke och med samma värden på bakgrundsvariablerna (ålder, utbildning osv.), så finns ingen skillnad i lön mellan dem som har erfarenhet från bemanningsbranschen och dem som inte har det. För män fann vi en skillnad även när vi kontrollerar för yrke.

Tabell 20 Samband mellan erfarenhet från bemanningsbranschen år 1998-2004 och lön år 2005 ((log)Månadslön). KVINNOR

	Kontrollvariabler 2005			
	Inga	Ålder, utbildning, sektor, bostadslän, gift, små barn, födelseland, gift, små, sysselsatt i bemanningsbranschen 2005	Som tidigare plus yrke	Antal observationer
Bemannning 1998	0,043** (0,005)	0,017** (0,004)	0,003 (0,004)	979 800
Bemannning 1999	0,024** (0,003)	0,008* (0,003)	0,001 (0,003)	1 013 720
Bemannning 2000	0,018** (0,003)	0,007* (0,003)	-0,000 (0,002)	1 051 751
Bemannning 2001	0,008** (0,003)	0,001 (0,003)	-0,004 (0,002)	1 092 463
Bemannning 2002	0,008** (0,003)	0,000 (0,003)	-0,001 (0,002)	1 124 591
Bemannning 2003	-0,010** (0,003)	-0,000 (0,003)	-0,002 (0,002)	1 156 863
Bemannning 2004	-0,056** (0,003)	-0,011** (0,004)	-0,017** (0,003)	1 193 206

Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

Om man undersöker sambandet mellan att ha arbetat i bemanningsföretag 2004 och lön 2005 finner vi att dem som arbetat i branschen i genomsnitt har lägre lön, något mindre än 2 procent lägre lön. En möjlig förklaring är att det finns skillnader i senioritet. De som arbetat i bemanningsföretag 2004 och byter till en annan bransch 2005 har ju bytt arbetsställe medan

kvinnor som var sysselsatta i en annan bransch än bemanningsbranschen 2004 kan vara kvar på samma företag. Det kan också vara så att en del har provanställningar och andra former av tillfälliga anställningar och därför lägre lön.

8. En jämförelse mellan olika grupper av bemanningsföretagsanställda

Vi har funnit några intressanta skillnader vad gäller i vilken utsträckning olika grupper arbetar i bemanningsbranschen och en del tydliga förändringar i sammansättningen av de anställda i branschen över tiden. Det finns anledning att studera dessa skillnader och förändringar i mer detalj.

Vi uppmärksammar för det första hur andelen kvinnor i branschen har förändrats under perioden och hur sammansättningen efter ålder, utbildning mm har förändrats för kvinnor och män i branschen.

Bemanningsbranschen är mycket klart överrepresenterad i Stockholms län jämfört med resten av landet, en överrepresentation som dock har minskat kraftigt över tiden. Vi undersöker därför för det andra hur sammansättningen av de bemanningsföretagsanställda i Stockholms län skiljer sig från den i andra delar av landet och om det har skett en förändring i sammansättningen av de anställda i branschen över tiden i och utanför Stockholms län.

Invandrare från icke-västliga länder är överrepresenterade i branschen, en överrepresentation som ökat under perioden. Vi jämför därför för det tredje bemanningsföretagsanställda som är födda i icke-västliga länder med bemanningsföretagsanställda som är födda i Sverige och vars föräldrar också är födda i Sverige vad gäller sammansättningen efter kön, ålder, utbildning mm.

8.1 Kvinnor och män i bemanningsbranschen

Kvinnornas andel av de sysselsatta i branschen har minskat mycket markant. Det finns goda skäl för att studera denna förändring i mer detalj. I tabell 21 presenteras genomsnittliga egenskaper för de män och kvinnor som i november 1998 respektive november 2005 var sysselsatta i bemanningsbranschen.

Medelåldern i branschen är lägre bland män än bland kvinnor, vilket främst beror på en stark överrepresentation av männen i den yngsta åldersgruppen, 16-24 år. Skillnaden i genomsnittsålder mellan kvinnor och män har ökat över tiden.

Andelen icke-västliga invandrare är klart högre bland männen än bland kvinnorna. Andelen har ökat bland både män och kvinnor mellan 1998 och 2005, men något mer för männen. Av dem som arbetar i branschen har invandrade kvinnor i genomsnitt längre vistelsetid i landet än invandrade män.

Kvinnorna har i genomsnitt högre utbildning än männen främst genom att de oftare har en eftergymnasial utbildning. Andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning ökade med 10 procentenheter mellan 1998 och 2005 medan motsvarande andel bland männen bara ökade med 4,5 procentenheter.

Kvinnorna som arbetar i branschen är mer koncentrerade till Stockholmsregionen än vad männen är, men andelen bosatta i Stockholms län har minskat markant mellan 1998 och 2005 för både kvinnor och män.

En något högre andel bland kvinnorna än bland männen är gifta och har små barn vilket troligen främst är betingat av skillnader i ålderssammansättningen. Det är vanligare att unga män än att unga kvinnor arbetar i branschen och unga personer är i regel inte gifta.

Tabell 21 Jämförelse mellan kvinnor och män som var sysselsatta i bemanningsbranschen i november 1998 respektive november 2005

Egenskaper	Kvinnor		Män	
	1998	2005	1998	2005
Medelålder (år)	33,5	34,9	31,7	32,2
Åldersgrupper				
16-24	24,6	19,5	33,8	32,1
25-34	37,9	37,9	33,1	34,0
35-44	18,3	21,9	18,4	17,6
45-54	14,0	12,0	10,6	10,3
55 år och äldre	5,2	8,7	4,1	6,0
Födelseland				
Sverige, föräldrar Sverige	79,4	77,0	75,4	72,9
Sverige, föräldrar väst	6,7	6,2	7,4	5,9
Sverige, föräldrar icke-väst	3,0	3,0	3,4	3,2
Väst	5,4	4,3	4,7	3,6
Icke-väst	5,5	9,5	9,1	14,4
År i Sverige	17,7	18,0	14,4	14,7
Utbildning				
Förgymnasial	12,3	7,7	18,3	12,5
Gymnasial	56,6	51,3	56,4	58,0
Eftergymnasial	30,4	40,7	24,4	29,0
Information saknas	0,7	0,3	0,9	0,5
Bosatta i Stockholms län	63,1	41,8	46,5	25,1
Familjesituation				
Gift	28,2	30,0	23,7	21,1
Små barn	19,9	21,8	15,8	14,4
Månadslön (privat sektor)	15 907	19 953	15 885	18 723
Har under året varit:				
Studerande	11,7	13,6	8,9	13,9
Arbetslös	23,0	22,5	26,2	26,1
Föräldraledig	22,7	25,8	11,5	13,6
Sjukskriven	10,7	14,8	7,1	8,4
Sjukersättning	0,5	1,5	0,3	0,4
Socialbidrag*	7,9	3,5	13,6	6,6
Antal observationer	6 951	14 192	4 060	17 733

*Lever i en familj där någon har fått socialbidrag.

Kanske något överraskande har kvinnor högre genomsnittliga månadslöner än männen i branschen. Män har annars i genomsnitt högre löner än kvinnor på den svenska arbetsmarknaden. Att kvinnor har högre lön än männen kan bero på att kvinnorna är något äldre och i genomsnitt har längre utbildning än männen, då lönen i regel ökar med åldern och utbildningens längd. När vi i en regressionsanalys tar hänsyn till bland annat ålder och utbildning finner vi att dessa karakteristika förklarar att kvinnor har högre lön i genomsnitt än männen (se tabell A2). Givet ålder, utbildning, civilstånd och om personen har små barn har männen i stället något högre lön än kvinnorna. Skillnaden är dock endast något under 2 procent, vilket är lägre än vad resultaten från andra studier av kvinnors och mäns löner i Sverige visar.

När det gäller frågan vilka andra aktiviteter bemanningsföretagsanställda har haft under året (studier, arbetslöshet osv.) är skillnaderna små mellan könen. De största skillnaderna är att kvinnor oftare än män är föräldralediga eller sjukskrivna men mindre ofta lever i en familj som har fått socialbidrag under året.

Från och med 2001 finns information om yrke. I tabell 22a och b visar vi de fem vanligaste yrkena bland anställda i bemanningsbranschen 2005. Presentationen görs separat för män och kvinnor. Som vi ser är det en mycket tydlig uppdelning i ”manliga” och ”kvinnliga” yrken. I topp bland manliga yrken finner vi ”lagerassistenter” (6,0 procent) och ”övriga maskinoperatörer och montörer” (5,6 procent). Bland kvinnliga yrken finner vi ”bokförings- och redovisningsassistenter” (8,9 procent) och ”receptionister m.fl.” (8,6 procent). Vi ser att en större andel av kvinnorna än av männen är i de fem mest frekventa yrkena. Det kan förklaras av att uppdelningen i olika yrken är mycket noggrannare på den del av arbetsmarknaden där män är i majoritet än på den del av arbetsmarknaden där kvinnor är i majoritet enligt den yrkesindelning som SCB tillämpar, SSK 96. Denna obalans kommer delvis att rättas till när ISCO-06 som utvecklats av ILO kommer att tillämpas i Sverige (EU har antagit den som gemensam standard för EU-länderna.)

Tabell 22a De fem vanligaste yrkena 2005 för män anställda i bemanningsbranschen

Yrke 2005 (%)	Män
Lagerassistenter m.fl.	6,0
Övriga maskinoperatörer och montörer	5,6
Elmontörer och elreparatörer	5,0
Truckförare	3,5
Montörer, metall-, gummi- och plastprodukter	3,2
Ingen information	18,9
Övriga	57,8

Tabell 22b De fem vanligaste yrkena 2005 för kvinnor anställda i bemanningsbranschen

Yrke 2005 (%)	Kvinnor
Bokförings- och redovisningsassistenter	8,9
Receptionister m.fl.	8,6
Övrig kontorspersonal	8,6
Administrativa assistenter	6,8
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	4,0
Ingen information	12,8
Övriga	50,3

8.2 En storstadsbransch

I tabell 6 såg vi att bosatta i Stockholms län (i fortsättningen i detta avsnitt benämnt Stockholm) är kraftigt överrepresenterade i bemanningsbranschen. Framförallt år 1998 men även år 2005 var andelen bosatta i Stockholm högre i bemanningsbranschen än bland övriga sysselsatta. I tabell 21 kan vi se vad som skiljer bemanningsföretagsanställda i Stockholm från dem i branschen som är bosatta i andra delar av landet.

Andelen kvinnor av dem som är anställda i branschen är högre i Stockholm än i övriga landet. Vi ser att andelen kvinnor har minskat över tiden i Stockholm, dock är minskningen än större utanför Stockholm. Förändringen av könsfördelningen inom branschen beror främst på att det har blivit allt vanligare att män bosatta utanför Stockholmsregionen arbetar i bemanningsbranschen.

Medelåldern i branschen är ungefär densamma i och utanför Stockholm men vi ser att andelen i den yngsta åldersgruppen är betydligt högre bland dem som är bosatta utanför Stockholm, framförallt gäller det år 2005. Andelen som är över 45 år är högre i Stockholm än i övriga landet.

Andelen av de branschanställda som är födda i ett icke-västligt land är högre i Stockholm än i övriga landet. Skillnaden ökade mellan 1998 och 2005. Andelen av befolkningen som är född i icke-västliga länder är också högre i Stockholm än i andra delar av landet.

Utbildningsnivån bland anställda i branschen är ungefär densamma i Stockholm som i resten av landet. Den största skillnaden är att år 2005 var andelen med eftergymnasial utbildning något högre i Stockholm än i övriga landet.

Månadslönerna är i genomsnitt högre i Stockholm än i övriga delar av landet. Detta mönster gäller även andra branscher. En regressionsanalys visar att skillnaden inte kan förklaras av skillnader i andra egenskaper mellan grupperna som ålder eller utbildning (se tabell A3). En skillnad på ungefär 6 procent kvarstår efter sådana kontroller.

Andelen som under det aktuella året också har varit arbetslösa är betydligt högre utanför än i Stockholm. En förklaring kan vara att bemanningsföretagen i Stockholm erbjuder längre anställningar än vad bemanningsföretag gör i övriga landet. En annan förklaring kan vara det bättre arbetsmarknadsläget i Stockholm.

Det är tydligt att sammansättningen av de anställda i bemanningsbranschen är annorlunda i Stockholm än i andra delar av landet. Det gäller i synnerhet könsfördelningen, åldersstrukturen och andelen icke-västliga invandrare.

Tabell 24 Jämförelse mellan bosatta i Stockholms län och bosatta i övriga landet som var sysselsatta i bemanningsbranschen i november 1998 respektive november 2005

Egenskaper	Stockholm		Övriga landet	
	1998	2005	1998	2005
Kvinna	69,9	57,1	54,1	38,3
Medelålder (år)	33,0	35,4	32,6	34,4
Åldersgrupper				
16-24	27,4	17,2	28,7	31,0
25-34	36,1	38,6	36,1	34,3
35-44	18,3	22,7	18,4	18,0
45-54	12,9	12,6	12,6	10,3
55 år och äldre	5,3	8,9	4,2	6,4
Födelseled				
Sverige, föräldrar Sverige	74,8	67,2	82,1	78,2
Sverige, föräldrar väst	7,7	6,9	6,0	5,6
Sverige, föräldrar icke-väst	3,4	4,1	2,8	2,7
Väst	6,0	5,3	4,0	3,3
Icke-väst	8,1	16,5	5,1	10,2
År i Sverige	16,1	16,4	16,6	15,6
Utbildning				
Förgymnasial	14,5	11,4	14,5	9,9
Gymnasial	54,9	48,6	58,7	58,1
Eftergymnasial	29,6	39,2	26,3	31,8
Information saknas	1,0	0,8	0,5	0,2
Familjesituation				
Gift	24,2	28,3	29,6	23,5
Små barn	16,7	19,2	20,7	17,0
Månadslön (privat sektor)	16 319	21 369	15 369	18 543
Har under året varit:				
Studerande	10,7	13,0	10,7	14,1
Arbetslös	17,0	19,2	33,7	27,1
Föräldraledig	18,4	21,4	18,8	17,9
Sjukskriven	9,1	12,5	9,7	10,6
Sjukersättning	0,4	1,2	0,4	0,8
Socialbidrag*	10,0	4,5	10,0	5,6
Antal observationer	6 276	10 388	4 735	21 537

*Lever i en familj där någon har fått socialbidrag.

Vi har undersökt vilka de fem vanligaste yrkena för bemanningsföretagsanställda är dels i Stockholm, dels i andra delar av landet. Vi kunde tidigare konstatera att andelen kvinnor är högre i Stockholm och detta avspeglas också i de vanligaste förekommande yrkena.

Tabell 25a De fem vanligaste yrkena 2005 för boende i Stockholms län som arbetar i bemanningsbranschen

Yrke 2005 (%)	Boende i Stockholms län
Receptionister m.fl.	7,8
Övrig kontorspersonal	6,7
Bokförings- och redovisningsassistenter	6,5
Administrativa assistenter	4,4
Företagssäljare	2,5
Ingen information	14,4
Övriga	57,7

Tabell 25b De fem vanligaste yrkena 2005 för boende i övriga Sverige som arbetar i bemanningsbranschen

Yrke 2005 (%)	Boende i övriga Sverige
Lagerassistenter m.fl.	4,9
Elmontörer och elreparatörer	4,7
Övriga maskinoperatörer och montörer	4,6
Övrig kontorspersonal	4,5
Bokförings- och redovisningsassistenter	3,6
Ingen information	17,0
Övriga	60,7

Vi kan också dela upp data efter både kön och bostadsregion. Se tabell 26a-d. Vid en jämförelse av kvinnor bosatta i Stockholm och kvinnor bosatta i övriga landet ser vi att det med några få undantag är samma yrken som är representerade på fem-i-topp-listan, dock i lite olika ordning. Vanligaste yrket bland kvinnor i Stockholm var receptionister, ett yrke som kom först på fjärde plats bland kvinnor i övriga landet. Den femte största kategorin bland kvinnor i Stockholm, telefonister, finns inte alls med på den andra listan medan vårdbiträde, det femte vanligaste förekommande yrket bland kvinnor i andra delar av landet, inte fanns med på fem-i-topp i Stockholm.

Bland männen ser vi också att det i stort är samma yrken som är vanliga. Lagerassistent är det absolut vanligaste yrket bland män både i Stockholm och i övriga landet. Det näst

vanligaste yrket bland män i Stockholm är dataspecialist, ett yrke som inte alls finns med på listan över de fem vanligaste yrkena bland män i övriga landet.

Tabell 26a De fem vanligaste yrkena 2005 för boende i Stockholms län som arbetar i bemanningsbranschen

Yrke 2005 (%)	Boende i Stockholms län, KVINNOR
Receptionister m.fl.	12,4
Bokförings- och redovisningsassistenter	9,8
Övrig kontorspersonal	9,2
Administrativa assistenter	6,9
Telefonister	3,6
Ingen information	12,2
Övriga	45,9

Tabell 26b De fem vanligaste yrkena 2005 för boende i övriga Sverige som arbetar i bemanningsbranschen

Yrke 2005 (%)	Boende i övriga Sverige, KVINNOR
Bokförings- och redovisningsassistenter	8,2
Övrig kontorspersonal	8,1
Administrativa assistenter	6,6
Receptionister m.fl.	5,9
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	4,8
Ingen information	13,2
Övriga	53,2

Tabell 26c De fem vanligaste yrkena 2005 för boende i Stockholms län som arbetar i bemanningsbranschen

Yrke 2005 (%)	Boende i Stockholms län, MÄN
Lagerassistenter m.fl.	5,6
Datatekniker	4,3
Övriga maskinoperatörer och montörer	4,3
Lastbils- och långtradarförare	3,5
Övrig kontorspersonal	3,3
Ingen information	17,3
Övriga	61,7

Tabell 26d De fem vanligaste yrkena 2005 för boende i övriga Sverige som arbetar i bemanningsbranschen

Yrke 2005 (%)	Boende i övriga Sverige, MÄN
Lagerassistenter m.fl.	6,2
Elmontörer och elreparatörer	6,1
Övriga maskinoperatörer och montörer	6,0
Montörer, metall-, gummi- och plastprodukter	4,0
Truckförare	3,6
Ingen information	19,4
Övriga	54,7

8.3 Invandrare i bemanningsbranschen

Icke-västliga invandrare är överrepresenterade i bemanningsbranschen och denna överrepresentation har ökat över tiden. De icke-västliga invandrarna kommer framför allt från Asien samt från Europa utanför Norden och EU15. Andelen av de icke-västliga invandrarna i branschen som är födda i Sydamerika har däremot minskat mellan 1998 och 2005, vilket återspeglar att en sjunkande andel av de icke-västliga invandrarna som bor i Sverige är födda i Sydamerika.

En jämförelse mellan infödda, definierade som födda i Sverige med föräldrar också födda i Sverige, och icke-västliga invandrare (själva födda i ett icke-västligt land), visar att andelen kvinnor är högre bland de infödda. Däremot har andelen kvinnor minskat i båda grupperna mellan 1998 och 2005.

Medelåldern är ungefär densamma i de båda grupperna och fördelningen över olika åldersgrupper är också ungefär densamma. Den mest markanta skillnaden är att färre av de icke-västliga invandrarna är 55 år och äldre.

Ungefär samma andel i de båda grupperna har eftergymnasial utbildning, en högre andel bland de icke-västliga invandrarna har bara förgymnasial utbildning medan en högre andel bland de infödda har gymnasial utbildning. Det saknas information om utbildning för fler av de icke-västliga invandrarna än för dem som är födda i Sverige med föräldrar födda i Sverige

(bortfallet av utbildningsuppgift för denna grupp är mycket låg). Andelen av de icke-västliga invandrarna för vilken information om utbildning saknas är dock inte särskilt stor, 2,7 procent år 1998 och 1,8 procent år 2005.

En betydligt högre andel av de icke-västliga invandrarna än av de infödda är bosatta i Stockholm. Precis som för övriga grupper har den starka koncentrationen till Stockholm minskat över tiden.

En högre andel bland de icke-västliga invandrarna är gifta och har små barn. Det kan endast till en mindre del förklaras av att något färre icke-västliga invandrare i branschen är mellan 16 och 24 år. Skillnaden i andelen gifta mellan de båda grupperna har inte minskat mellan 1998 och 2005.

Det är förhållandevis stora skillnader i månadslön mellan grupperna, 9 procent lägre månadslön år 1998 för icke-västliga invandrare jämfört med dem som är födda i Sverige och vars föräldrar också är födda i Sverige och 10 procent lägre år 2005. En regressionsanalys visar att dessa skillnader inte förklaras av skillnader i utbildning, ålder eller bostadsort. För åren 2001-2005 finns information om yrke, men det kvarstår en skillnad på 8 procent även när vi i en regressionsanalys kontrollerar för yrke (se tabell A4). Om man inte tar hänsyn till några skillnader i egenskaper mellan grupperna är löneskillnaden dessa år 9 procent, dvs. endast obetydligt större.

Om vi slutligen studerar vad de anställda i branschen i övrigt har gjort under året finner vi att en högre andel bland icke-västliga invandrare än bland infödda har varit registrerade som arbetslösa under året. För 2005 är dock denna andel bara 5 procentenheter högre. Andelen som lever i familjer som fått socialbidrag är också högre bland icke-västliga invandrare än bland infödda. Här var skillnaden speciellt stor år 1998.

Tabell 27 Jämförelse mellan födda i Sverige och icke-västliga invandrare som var sysselsatta i bemanningsbranschen i november 1998 respektive november 2005

Egenskaper	Födda i Sverige, föräldrar födda i Sverige		Födda i icke-västligt land	
	1998	2005	1998	2005
Kvinna	64,3	45,8	50,9	34,6
Medelålder (år)	32,5	33,2	31,3	33,0
Åldersgrupper				
16-24	28,9	27,5	29,7	24,1
25-34	36,4	35,8	36,3	37,5
35-44	17,3	18,6	24,3	23,4
45-54	12,9	10,5	8,0	11,3
55 år och äldre	4,4	7,6	1,7	3,6
Födelseregion				
Europa (utom EU15 och Norden)			30,4	33,1
Afrika			11,7	12,0
Sydamerika			15,3	10,5
Asien			40,7	42,9
Oceanien			0,3	0,4
Sovjetunionen			1,6	1,1
År i Sverige			13,4	14,2
Utbildning				
Förgymnasial	13,7	9,5	16,1	14,5
Gymnasial	57,5	55,7	50,1	49,0
Eftergymnasial	28,6	34,7	31,1	34,7
Information saknas	0,2	0,1	2,7	1,8
Bor i Stockholm	54,8	29,3	67,5	43,9
Familjesituation				
Gift	25,2	22,2	39,1	40,8
Små barn	18,0	16,9	25,3	24,1
Månadslön (privat sektor)	15 966	19 564	14 626	17 810
Har under året varit				
Studerande	10,3	13,5	14,1	16,8
Arbetslös	23,6	24,0	33,3	29,0
Föräldraledig	18,6	18,7	16,8	21,2
Sjukskriven	8,8	10,7	8,7	13,6
Sjukersättning	0,4	1,0	0,3	0,7
Socialbidrag*	8,2	3,9	30,0	12,9
Antal observationer	8 580	23 812	750	3 912

*Lever i en familj där någon har fått socialbidrag.

När det gäller skillnader i yrke mellan infödda och invandrare från icke-västliga länder som arbetar i bemanningsbranschen ser vi precis som tidigare att könsskillnaderna slår igenom. Se tabell 28a och 28b. Andelen män bland födda i ett icke-västligt land är högre och därmed är det vanligaste förekommande yrkena desamma som för män oavsett födelseland. På motsvarande sätt är de vanligaste förekommande yrkena bland infödda desamma som vi finner för kvinnor.

Tabell 28a De fem vanligaste yrkena 2005 i bemanningsbranschen för dem som är födda i Sverige (med föräldrar födda i Sverige)

Yrke 2005 (%)	Födda i Sverige, föräldrar födda i Sverige
Övrig kontorspersonal	5,5
Receptionister m.fl.	4,7
Bokförings- och redovisningsassistenter	4,7
Administrativa assistenter	3,5
Övriga maskinoperatörer och montörer	3,5
Ingen information	15,7
Övriga	62,4

Tabell 28b De fem vanligaste yrkena 2005 i bemanningsbranschen för dem som är födda i ett icke-västligt land

Yrke 2005 (%)	Födda i ett icke-västligt land
Övriga maskinoperatörer och montörer	6,3
Elmontörer och elreparatörer	6,2
Lagerassistenter m.fl.	5,4
Montörer, metall-, gummi- och plastprodukter	3,9
Truckförare	3,4
Ingen information	19,7
Övriga	55,1

9. Inflödet till, utflödet från och rörligheten inom branschen

Inom såväl nationalekonomisk forskning som samhällsdebatt ses ofta bemanningsbranschen som en möjlighet, speciellt för vissa grupper, att etablera sig på arbetsmarknaden, men ibland också som ett hinder för att finna välbetalda arbeten. Vi studerar därför flödena till och från branschen. Vi är här intresserade av svar på frågorna ”Vad gjorde man innan man

började i bemanningsbranschen?” och ”Vad gör man när man lämnar branschen?” Vi har i tidigare undersökt detta (Andersson och Wadensjö, 2002, 2004 a, b, c, d och 2005 samt Andersson Joonas och Wadensjö 2008), men kunde då bara studera perioden fram till 2001 och endast dem som var sysselsatta i november olika år. Eftersom en person kan göra många olika saker under ett år är det en begränsning. Till vilken grupp ska man räkna den som har varit arbetslös, studerande och arbetat i bemanningsföretag under ett och samma år? Vi är också intresserade av rörligheten inom branschen. Är det så att personer inte bara rör sig till och från branschen utan finns det också en rörlighet mellan olika företag och arbetsställen inom branschen? Med företag och arbetsställe menar vi här som på andra ställen det företag och arbetsställe som den anställde hyrs ut *från* inte det företag och arbetsställe den anställde hyrs ut *till*. Vi har tyvärr ingen information om till vilka arbetsställen personer hyrs ut till.

9.1 Inflödet till branschen

För att undersöka inflödet till branschen börjar vi med att se hur antalet som börjar i branschen varierar över åren. Variationer är betydande över tiden och mönstret skiljer sig åt mellan män och kvinnor. Fram till 2002 var det fler kvinnor än män som började i branschen, men därefter har betydligt fler män än kvinnor börjat i branschen. Inflödet nådde en topp år 2001 för att sedan minska kraftigt 2002 och kvarstå på en lägre nivå 2003 och 2004. År 2005 ökade inflödet på nytt och nådde då en nivå som motsvarar den för år 2001.

Tabell 29 Inflödet till branschen 1999-2005, antal personer uppdelat på kvinnor och män

Antal nya i branschen	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Kvinnor	8 156	7 821	10 250	6 924	5 827	5 552	6 974
Män	5 277	7 016	7 599	6 796	7 360	8 046	10 394
Summa	13 433	14 837	17 849	13 720	13 187	13 598	17 368

Vi går nu vidare och undersöker närmare vilka faktorer som påverkar benägenheten att

börja i bemanningsbranschen. Vi utgår då från alla i befolkningen i arbetsför ålder (16-64 år) som var bosatta i Sverige år 2004. I tabell 30 beskriver vi inflödet till branschen år 2005 uppdelat efter individernas sysselsättningsstatus år 2004.

Tabell 30 Andel (%) i grupper med olika sysselsättningsstatus 2004 som var sysselsatta i bemanningsbranschen 2005

Status 2004	Andel (%) sysselsatta i bemanningsbranschen 2005
Sysselsatt i annan bransch	0,23
Studerande	0,66
Arbetslösa	1,05
Föräldralediga	0,39
Sjukskrivna	0,15
Sjukersättning	0,01
Socialbidrag	0,41
Övriga	0,50
Genomsnitt	0,31

Benägenheten att börja i branschen var högst bland dem som var arbetslösa 2004. Även studerande, föräldralediga och de som hade socialbidrag började arbeta i bemanningsbranschen i högre utsträckning än vad sysselsatta i annat än bemanningsföretag gjorde. De som hade sjukersättning (förtidspension)¹⁷ eller var sjukskrivna övergick till bemanningsbranschen i minst utsträckning, mindre än vad som var fallet för dem som var sysselsatta i annan bransch. När vi talar om övergång till bemanningsbranschen från en annan anställning behöver det inte vara frågan om en direkt övergång. Det kan t.ex. finnas en mellanliggande period med arbetslöshet.

Överlag är talen små. Ett inflöde på 1,05 procent bland de arbetslösa betyder att drygt 1 procent av alla som var arbetslösa i Sverige i november år 2004 ett år senare arbetade i bemanningsbranschen. Med tanke på att branschen fortfarande är liten på den svenska arbetsmarknaden är de låga siffrorna ungefär vad man kan förvänta sig.

Anställda i annan bransch börjar alltså inte särskilt ofta arbeta i bemanningsbranschen,

¹⁷ Mycket få övergår från sjukersättning till arbete oavsett bransch.

utan benägenheten att börja i branschen är högre bland dem som år 2004 inte hade något arbete. Å andra sidan är de som har en anställning utanför branschen en mycket större grupp än övriga grupper. Det innebär att även en låg övergångsfrekvens bland dem som har en anställning utanför branschen kan ha stor betydelse för det totala inflödet till branschen.

Att byta bransch behöver inte alltid betyda byte av arbetsuppgifter eller arbetsplats. Mycket omdiskuterat är att en del personer anställda av ett icke-bemanningsföretag blir uppsagda för att bli anställda av ett bemanningsföretag och därefter uthyrda till det företag hos vilket de tidigare hade sin anställning. Vi kan inte i våra data se hur vanligt detta är. Vi vet inte till vilka företag bemanningsföretagen hyr ut sina anställda.

I tabell 31 utgår vi från dem som faktiskt började i branschen och undersöker vad de gjorde året innan. En majoritet, 54 procent, var sysselsatta i en annan bransch året innan¹⁸ och en fjärdedel, 25 procent, var studerande. Bemanningsbranschen rekryterar alltså framförallt personer anställda i andra branscher och studenter. Vi vet dock inte, som tidigare nämnts, om övergången är direkt – det kan finnas en mellanliggande period med annan aktivitet.

Tabell 31 Sysselsättningsstatus 2004 bland dem som var sysselsatta i bemanningsbranschen 2005; andelar i procent

Status 2004	Andel (%)
Sysselsatt i annan bransch	54,1
Studerande	24,9
Arbetslösa	9,3
Föräldralediga	1,1
Sjukskrivna	0,6
Sjukersättning	0,1
Socialbidrag	2,1
Övriga	7,9
Summa	100,0
Antal	17 077

I en regressionsanalys kan vi studera hur sannolikheten att börja i bemanningsbranschen

¹⁸ Här kan alltså ingå dem som blir uppsagda och i samband med uppsägningen blir anställda av ett bemanningsföretag och därefter uthyrda till sin gamla arbetsplats.

påverkas dels av sysselsättningsstatus, dels av andra faktorer som ålder, kön, födelseland, utbildning, bostadsort, civilstånd och om man har små barn. Resultaten presenteras i tabell 32.

Även när vi kontrollerar för en rad bakgrundsfaktorer finner vi att arbetslösa, studerande och föräldralediga börjar arbeta i bemanningsbranschen i högre utsträckning än vad de som var sysselsatta i en annan bransch gör. Vi finner också att framför allt yngre, 16-24 år, börjar i branschen. De som är 25-34 år börjar mer sällan än dem som 16-24 år i branschen men oftare än dem som är 35 år eller äldre. Skillnaderna är små mellan de åldersgrupper som är över 35 år (35-44 år, 45-54 år och 55 år och äldre).

Kvinnor har lägre benägenhet än män för att börja i branschen. Det bidrar till att förklara att andelen kvinnor i branschen minskar. Andelen kvinnor i branschen beror också på kvinnors och mäns benägenhet att lämna branschen. Vi återkommer till denna fråga i avsnittet om utflödet från branschen.

Icke-västliga invandrare har högre sannolikhet än de som är födda i Sverige med föräldrar födda i Sverige att börja i branschen. Skillnaderna är dock inte särskilt stora.

Såväl de med gymnasial utbildning som de med eftergymnasial utbildning börjar i branschen i högre utsträckning än vad de som har kortare utbildning gör. Däremot är skillnaden mellan dem med gymnasial och dem med eftergymnasial utbildning inte statistiskt signifikant.

De som bor i Stockholms län börjar med större sannolikhet än de som bor i andra delar av landet att arbeta i branschen. Branschen har varit etablerad längre i Stockholm än i övriga delar av landet och har större omfattning där.

De som är gifta och de som har små barn börjar i branschen i lägre utsträckning än vad de som inte är gifta och de som inte har små barn gör.

Tabell 32 Sannolikheten att vara sysselsatt i bemanningsföretag i november 2005 om man inte var det i november 2004. Linjär sannolikhetsmodell.

Variabler (2004)	Sysselsatt i bemanningsbranschen i november 2005
Status 2004	
Sysselsatt i annan bransch	referens
Studerande	0,001** (0,000)
Arbetslös	0,008** (0,000)
Föräldraledig	0,002** (0,000)
Sjukskriven	0,000 (0,000)
Sjukersättning	-0,000** (0,000)
Socialbidrag	0,001** (0,000)
Övrigt	0,002** (0,000)
Åldersgrupper	
16-24	referens
25-34	-0,003** (0,000)
35-44	-0,005** (0,000)
45-54	-0,006** (0,000)
55 år och äldre	-0,006** (0,000)
Kvinna	-0,001** (0,000)
Födelseland	
Sverige, föräldrar Sverige	referens
Sverige, föräldrar väst	0,000* (0,000)
Sverige, föräldrar icke-väst	0,000* (0,000)
Väst	0,000 (0,000)
Icke-väst	0,001** (0,000)
Utbildning	
Förgymnasial	referens
Gymnasial	0,002** (0,000)
Eftergymnasial	0,002** (0,000)
Information saknas	-0,003** (0,000)
Bosatt i Stockholms län	0,001** (0,000)
Gift	-0,000** (0,000)
Små barn	-0,001** (0,000)
Konstant	0,006** (0,000)
Antal observationer	5 592 904
R ²	0,003

Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

Även om koefficientestimaterna är signifikanta och därmed skillnaderna i benägenheten att börja i bemanningsbranschen är tydliga mellan grupper avgränsade på olika sätt, kan vi inte identifiera några grupper där sannolikheten att börja i bemanningsbranschen är mycket hög, t.ex. över 50 procent.

9.2 Utflödet från branschen

Hur stora olika grupper är i en bransch beror såväl på inflödet till som utflödet från branschen. En grupp kan vara stor dels på grund av att den har ett relativt stort inflöde, dels på grund av den har ett lågt utflöde (de som tillhör gruppen stannar länge i branschen). Frågor som ofta behandlats inom forskningen är hur långa anställningsperioderna är inom bemanningsbranschen och vad de som slutar en anställning i branschen gör efteråt.

Vi ska först se på det årliga utflödet från branschen mellan 1999 och 2005. Se tabell 33. Variationerna är stora mellan åren. År 2000 och 2001 var utflödet speciellt stort bland både män och kvinnor. Under hela perioden har utflödet varit större bland män än bland kvinnor relativt antalet anställda män respektive kvinnor i branschen. År 2001 lämnade nästan 60 procent av männen branschen medan motsvarande tal för kvinnorna var 50 procent samma år. Det är möjligt att det högre utflödet bland männen förklaras av olika bakgrundsfaktorer. Männen är t.ex. i genomsnitt yngre än kvinnorna och yngre har en tendens till att vara mer rörliga. Vi återkommer till denna fråga.

Tabell 33 Utflödet från branschen 1999-2005, antal personer uppdelat på kvinnor och män

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Kvinnor (%)	3 023 (42,9)	6 782 (55,4)	6 574 (49,8)	7 078 (41,7)	7 410 (44,0)	7 184 (47,1)	6 282 (46,1)
Män (%)	1 908 (46,7)	4 456 (58,8)	5 923 (58,9)	5 844 (49,7)	6 621 (52,0)	6 926 (51,5)	7 163 (49,2)
Summa (%)	4 931 (44,3)	11 238 (56,7)	12 497 (53,7)	12 922 (45,0)	14 031 (47,4)	14 110 (49,1)	13 445 (47,7)

På de sista raderna i tabell 33 ser vi hur utflödet har varit i branschen totalt sett. Mätt som andel av de sysselsatta i branschen, 44 procent, var utflödet lägst år 1999, dvs. var sysselsatta i branschen i november 1998 men inte ett år senare. Högst andel, 57 procent, lämnade branschen år 2000.

Ett annat sätt att beskriva storleken på utflödet är att utgå från dem som var sysselsatta i bemanningsbranschen ett visst år, t.ex. i november 1998, och undersöka hur stor andel av dem som hade lämnat branschen efter ett, två, tre, fyra, fem, sex och sju år. Av tabell 34 framgår att hela 87 procent hade lämnat branschen efter sju år. Bland dem som var kvar i branschen kan finnas en del av den administrativa personalen i bemanningsföretagen.

Tabell 34 Andel (%) som var sysselsatta i branschen 1998 och som har lämnat efter lämnar branschen efter ett, två, tre, fyra, fem, sex och sju år

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Andel (%) av dem som var sysselsatta i november 1998 som hade lämnat branschen	44,3	66,6	73,9	76,9	80,4	84,7	87,2

Utflödet från bemanningsbranschen är alltså förhållandevis stort. Men vilka lämnar branschen i högst utsträckning och vad gör de efteråt? Dessa frågor kan vi svara på genom att använda data för dem som var sysselsatta i branschen i november 2004. Vi undersöker sedan hur olika faktorer påverkar sannolikheten att ha lämnat branschen ett år senare, dvs. i november 2005. Det går att använda vilket par av år som helst som ingår i datan, men vi har här valt att studera de två senaste åren för vilka vi har uppgifter.

Resultaten av regressionsanalysen presenteras i tabell 35. Vi skattar en så kallad logitmodell och beräknar därefter margineffekterna.¹⁹ Dessa kan ges en kvantitativ tolkning.

¹⁹ Vi beräknar här de genomsnittliga margineffekterna (average marginal effects) med hjälp av statistikprogrammet STATA.

Sannolikheten att lämna branschen minskar med åldern, dvs. yngre har högre sannolikhet än äldre att lämna branschen. Sannolikheten att lämna branschen är ungefär 11 procentenheter högre för dem mellan 25 och 34 år jämfört med dem som är mellan 16 och 24 år. Detta mönster stämmer väl överens med vad vi vet om arbetsmarknaden i stort. Yngre har större rörlighet än äldre.

När det gäller födelseland finner vi att de som är födda i ett icke-västligt land lämnar branschen med högre sannolikhet än andra grupper. Sannolikheten är ungefär 5 procentenheter högre än för dem som är födda i Sverige och vars föräldrar är födda i Sverige. De icke-västliga invandrarna är en grupp med relativt hög rörlighet såväl till som från branschen.

De med eftergymnasial utbildning har högre sannolikhet för att lämna branschen än de som bara har grundskoleutbildning eller gymnasial utbildning. De med gymnasial utbildning lämnar branschen i mindre utsträckning än de som har lägst utbildningsnivå. De med lägst och högst utbildning lämnar alltså branschen i störst utsträckning.

De som bor i Stockholm lämnar branschen i mindre utsträckning än vad de som bor i andra delar av landet gör, sannolikheten är 4 procentenheter lägre jämfört med dem som är bosatta i en annan del av Sverige. Detta kan överraska då Stockholms arbetsmarknad har fler möjligheter än andra lokala arbetsmarknader i landet men kan vara ett resultat av att bemanningsföretagsarbete i genomsnitt har en annan karaktär i Stockholm än i andra delar av landet.

I regressionen har vi inkluderat en samspelsterm mellan kön och att vara gift. Detta kan man göra om man tror att inverkan av att vara gift ser annorlunda ut för kvinnor och för män. Eftersom estimatet för samspelstermen är signifikant skilt från noll medan den direkta inverkan både av att vara kvinna och gift inte är signifikant skilda från noll, betyder det att det är gifta kvinnor som lämnar branschen i mindre utsträckning än vad andra grupper gör.

Tabell 35 Sannolikhet att lämna bemanningsbranschen 2005 för dem som var sysselsatta i branschen i november 2004 estimerad med en logit-modell. Genomsnittliga marginaleffekter (standardfel) presenteras.

Variabler	Har lämnat bemanningsbranschen 2005
Ålder	
16-24	referens
25-34	-0,113** (0,008)
35-44	-0,166** (0,009)
45-54	-0,189** (0,010)
55 år och äldre	-0,191** (0,011)
Födelseland	
Sverige, föräldrar Sverige	referens
Sverige, föräldrar väst	0,0180 (0,012)
Sverige, föräldrar icke-väst	-0,003 (0,017)
Väst	0,006 (0,015)
Icke-väst	0,049** (0,009)
Utbildning	
Förgymnasial	Referens
Gymnasial	-0,044** (0,010)
Eftergymnasial	0,027** (0,010)
Information saknas	0,028 (0,048)
Bosatt i Stockholms län	-0,044** (0,006)
Kvinna	0,010 (0,007)
Gift	-0,012 (0,011)
Gift kvinna	-0,044** (0,013)
Små barn	0,015** (0,008)
Antal observationer	28 179

Standardfel inom parentes; ** p<0,01, * p<0,05

Det finns alltså ingen signifikant skillnad mellan gifta och ogifta män och inte heller någon skillnad mellan ogifta män och ogifta kvinnor. Att gifta kvinnor lämnar branschen mindre ofta kan eventuellt bero på att de har färre möjligheter att få andra arbeten och att möjligheterna är stora att få deltidsarbeten i bemanningsbranschen. De som har små barn är något mer benägna att lämna branschen jämfört med dem som inte har små barn.

Att bara studera sannolikheten att lämna branschen jämfört med att stanna kvar ger endast en partiell bild av vad som händer på arbetsmarknaden. Inte minst viktigt är att undersöka vad som händer efter arbetet i ett bemanningsföretag. Vi har därför närmare undersökt vad de som lämnar branschen gör istället. Vi har definierat nio olika kategorier och har gjort det i följande ordning: (1) Fortfarande sysselsatt i bemanningsbranschen i november 2005, (2) sysselsatt i en annan bransch i november 2005, (3) studerande, (4) arbetslös, (5) föräldraledig, (6) sjukskriven, (7) förtidspensionär/sjukersättning, (8) socialbidrag och (9) övriga. En person kan enligt denna klassificering bara tillhöra en grupp. Gruppen "övriga" är de som inte går att hänföra till någon av de andra åtta grupperna. Det är med registerdata svårt att avgöra vad de som tillhör denna grupp har gjort under året och hur de har sin försörjning.

I tabell 36 ser vi hur fördelningen på olika sysselsättningsstatus var under 2005 för dem som var sysselsatta i bemanningsbranschen i november 2004. En knapp majoritet, 52,3 procent, var ett år senare fortfarande sysselsatt i branschen. Den näst största gruppen, 33,9 procent, hade lämnat bemanningsbranschen för sysselsättning i en annan bransch. Ungefär lika stora andelar, 5,4 respektive 4,5 procent, hade lämnat för studier eller för arbetslöshet. Vi har också gjort uppdelningar mellan män och kvinnor samt mellan infödda och födda i ett icke-västligt land. När det gäller män och kvinnor ser vi att en något lägre andel kvinnor lämnar branschen både för studier och för arbetslöshet. Samma skillnad finner vi mellan infödda och födda i ett icke-västligt land. Här är det speciellt tydligt att en lägre andel bland infödda än bland födda i ett icke-västligt land lämnar branschen för arbetslöshet.

Tabell 36 Fördelning på status (%) 2005 för sysselsatta i bemanningsbranschen 2004

Status 2005	Andel (%) av dem som var sysselsatta i bemanningsbranschen år 2004				
	Alla	Kvinnor	Män	Födda i Sverige, föräldrar födda i Sverige	Födda i icke-västligt land
Sysselsatt i bemanningsbranschen	52,3	53,9	50,8	52,7	49,0
Sysselsatt i annan bransch	33,9	33,7	34,1	34,7	30,3
Studera	5,4	4,8	6,0	5,2	6,7
Arbetslösa	4,5	3,7	5,2	3,7	8,8
Föräldralediga	0,6	1,1	0,2	0,5	1,1
Sjukskrivna	0,7	0,7	0,6	0,6	1,2
Sjukersättning	0,2	0,3	0,1	0,2	0,4
Socialbidrag	0,4	0,2	0,6	0,3	0,7
Övriga	2,0	1,6	2,5	2,0	1,9
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Med hjälp av regressionsanalys kan vi analysera hur sannolikheten att lämna branschen för de olika alternativen skiljer sig åt mellan olika grupper. Resultaten presenteras i tabell 37. Unga (16-24 år) lämnar i högre utsträckning än vad andra åldersgrupper gör branschen för sysselsättning i annan bransch eller för studier. De unga löper dock större risk att få lita till socialbidrag för sin försörjning.

Kvinnor lämnar bemanningsbranschen för arbetslöshet i lägre utsträckning än vad männen gör men däremot i högre utsträckning för att vara föräldralediga. Kvinnors sannolikhet för att lämna för sjukersättning (förtidspension) är också något högre än männens medan deras sannolikhet för att lämna för socialbidrag är något lägre.

Bland dem som var anställda i bemanningsbranschen år 2004 hade icke-västliga invandrare jämfört med infödda högre sannolikhet för att vara studera eller arbetslösa år 2005. Däremot fanns det ingen skillnad mellan de båda grupperna vad gäller sannolikheten att vara sysselsatt i annan bransch år 2005.

Det är mycket tydligt att sannolikheten att sluta i bemanningsbranschen och få arbete i en annan bransch är betydligt högre för dem med en eftergymnasial utbildning än för dem med kortare utbildning. Ett arbete i bemanningsbranschen är tydligen mer av en språngbräda till andra delar av arbetsmarknaden för dem med en eftergymnasial utbildning än för dem med kortare utbildning. Det kan också vara en tillfällig lösning i väntan på en annan anställning.

Bosatta i Stockholm lämnar branschen i mindre utsträckning för ett annat arbete än vad bemanningsföretagsanställda gör i andra delar av landet. Det pekar åter på att bemanningsbranschen i Stockholm skiljer sig från den i andra delar av landet.

Tabell 37 Sannolikhet att lämna bemanningsbranschen för olika alternativ 2005 om man var sysselsatt i branschen i november 2004

Variabler	(1) Sysselsatt i annan bransch	(2) Studerande	(3) Arbetslös	(4) Föräldraledig	(5) Sjukskriven	(6) Förtids- pension	(7) Socialbidrag	(8) Övriga
Ålder								
16-24	referens	referens	referens	referens	referens	referens	referens	referens
25-34	-0,330** (0,037)	-1,513** (0,069)	0,180* (0,086)	-0,354 (0,242)	0,013 (0,270)	0,278 (0,614)	-1,047** (0,246)	-0,882** (0,111)
35-44	-0,539** (0,043)	-2,250** (0,109)	0,060 (0,098)	-0,769** (0,276)	0,696** (0,263)	0,994 (0,591)	-1,592** (0,359)	-0,914** (0,134)
45-54	-0,677** (0,051)	-2,953** (0,179)	0,085 (0,112)	-1,791** (0,620)	1,152** (0,265)	1,733** (0,577)	-1,265** (0,382)	-0,828** (0,147)
55 år och äldre	-0,912** (0,063)	-3,750** (0,325)	0,454** (0,122)	-29,558 (843,394)	1,631** (0,276)	2,222** (0,584)	-3,008** (1,025)	0,150 (0,132)
Kvinna	0,014 (0,028)	0,051 (0,058)	-0,251** (0,062)	1,665** (0,224)	0,099 (0,152)	0,577* (0,279)	-0,684** (0,234)	-0,339** (0,083)
Födelseland								
Sverige, föräldrar Sverige	referens	referens	referens	referens	referens	referens	referens	referens
Sverige, föräldrar väst	0,051 (0,054)	0,050 (0,116)	0,281* (0,119)	0,694** (0,262)	-0,550 (0,420)	0,378 (0,532)	0,675* (0,333)	0,009 (0,173)
Sverige, föräldrar icke-väst	-0,126 (0,081)	0,198 (0,143)	0,308 (0,165)	0,063 (0,521)	0,105 (0,423)	0,847 (0,540)	0,424 (0,475)	0,305 (0,192)
Väst	-0,055 (0,070)	0,383* (0,162)	0,157 (0,147)	0,047 (0,467)	-0,554 (0,422)	0,145 (0,532)	0,886* (0,444)	0,637** (0,155)
Icke-väst	-0,017 (0,044)	0,464** (0,083)	0,993** (0,077)	0,780** (0,212)	0,998** (0,188)	1,055** (0,343)	0,879** (0,256)	0,256* (0,126)

Utbildning								
Förgymnasial	referens	referens	referens	referens	referens	referens	referens	referens
Gymnasial	-0,079 (0,047)	-0,147 (0,099)	-0,387** (0,083)	-0,657** (0,231)	0,041 (0,217)	-0,238 (0,350)	-1,542** (0,214)	-0,361** (0,119)
Eftergymnasial	0,274** (0,049)	0,587** (0,104)	-0,800** (0,097)	-0,542* (0,253)	-0,629* (0,257)	-0,816* (0,416)	-2,121** (0,348)	-0,002 (0,126)
Information saknas	0,302 (0,220)	0,138 (0,429)	-0,496 (0,441)	0,383 (0,785)	-30,521 (3897112)	0,488 (1,077)	-0,697 (1,035)	0,486 (0,424)
Bosatt i Stockholms län	-0,173** (0,029)	-0,208** (0,064)	-0,375** (0,066)	-0,107 (0,164)	-0,055 (0,156)	0,245 (0,266)	0,097 (0,216)	-0,075 (0,087)
Gift	-0,132** (0,035)	-0,366** (0,102)	-0,115 (0,074)	-0,050 (0,176)	-0,366* (0,172)	0,008 (0,276)	-0,799* (0,368)	-0,151 (0,108)
Små barn	-0,081* (0,038)	-0,130 (0,095)	0,003 (0,083)	2,312** (0,206)	-0,485 (0,260)	-0,248 (0,444)	-0,173 (0,331)	-0,975** (0,175)
Konstant	-0,004 (0,051)	-1,143** (0,099)	-2,072** (0,100)	-5,755** (0,331)	-4,803** (0,287)	-6,849** (0,607)	-2,662** (0,217)	-2,116** (0,125)
Antal observationer	28 293	28 293	28 293	28 293	28 293	28 293	28 293	28 293

Standardfel inom parentes. ** p<0,01, * p<0,05

9.3 Rörligheten inom branschen

Inom många branscher är det vanligt att anställda flyttar mellan företag inom branschen. Det kan vara ett sätt att lära nytt och därmed meritera sig för en högre lön. Den rörlighet som man framför allt diskuterar i samband med bemanningsbranschen är rörligheten mellan bemanningsbranschen och arbeten hos andra arbetsgivare. I detta avsnitt undersöker vi emellertid om det finns någon rörlighet mellan företag och arbetsställen i bemanningsbranschen och i så fall hur stor denna är.

Tabell 38 beskriver rörligheten inom branschen. På första raden visas antal personer som arbetade i bemanningsbranschen ett visst år och som är kvar i branschen ett år senare. Inom parentes anges andelen som är kvar i procent. På andra raden visas antal och inom parentes andel personer som är kvar på samma arbetsställe bland dem som är kvar i branschen och på tredje raden visas antal och inom parentes andel av dem som är kvar i branschen som har bytt arbetsställe. Att byta arbetsställe kan dels betyda att byta arbetsställe inom samma företag, dels att samtidigt byta företag. På de två sista raderna i tabellen visas antal och inom parentes andel av dem som bytte arbetsställe som (i) är kvar på samma företag och (ii) som också har bytt företag.

För det första ser vi att runt hälften är kvar i bemanningsbranschen efter ett år; det visste vi redan från tabell 33. För det andra ser vi att den absoluta majoriteten av dem som är kvar i bemanningsbranschen är kvar på samma arbetsställe efter ett år. Mellan 11 och 27 procent, beroende på år, är kvar i bemanningsbranschen men har bytt arbetsställe. Av dessa byter majoriteten inte företag utan arbetsställe inom ett och samma företag.

Ett undantag är rörligheten mellan 2001 och 2002 då färre än andra år bytte arbetsställe inom branschen (11 procent) men en högre andel än andra år bland dem som bytte arbetsställe inom branschen bytte också företag (68 procent). En tolkning är att de som byter företag lämnar mindre företag som bara har ett arbetsställe. Varför denna andel är högre just 2001-

2002 är svårt att svara på men det sammanfaller med andra tydliga förändringar just dessa år, t.ex. den kraftiga minskningen av genomsnittslönerna i branschen mellan 2001 och 2002 och minskningen av inflödet till branschen under denna period.

Sammantaget kan vi säga att rörligheten inom branschen är liten och att den när den sker oftare handlar om rörlighet mellan arbetsställen inom samma bemanningsföretag än om rörlighet mellan olika bemanningsföretag.

Tabell 38 Rörligheten inom bemanningsbranschen

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Antal (%) som är kvar i branschen	6 196 (55,7)	8 588 (43,3)	10 778 (46,3)	15 811 (55,0)	15 541 (52,5)	14 605 (50,9)	14 732 (52,3)
Antal (%) av dem som är kvar på samma arbetsställe	5 390 (87,0)	6 630 (77,2)	7 914 (73,4)	14 064 (89,0)	12 956 (83,4)	12 627 (86,5)	12 524 (85,0)
Antal (%) av dem som har bytt arbetsställe	806 (13,0)	1 958 (22,8)	2 864 (26,6)	1 747 (11,0)	2 585 (16,6)	1 978 (13,5)	2 208 (15,0)
Antal (%) av dem som är kvar i samma företag	440 (54,6)	1 381 (70,5)	2 024 (70,7)	565 (32,3)	1 732 (67,0)	1 036 (52,4)	1 317 (59,7)
Antal (%) av dem som har bytt företag	366 (45,4)	5 77 (29,5)	840 (29,3)	1 182 (67,7)	853 (33,0)	942 (47,6)	891 (40,4)

10. *Sammanfattning och diskussion*

Det främsta syftet med denna studie är att undersöka och beskriva vilka förändringar som bemanningsbranschen genomgått under slutet av 90-talet och den första hälften av 00-talet. Antalet anställda i branschen ökade snabbt under dessa år samtidigt som sammansättningen av de anställda förändrades.

I början av perioden var majoriteten av de anställda kvinnor, men under den senare delen av undersökningsperioden har majoriteten av dem som börjat i branschen varit män. Det har resulterat i att över 50 procent av de branschanställda var män år 2005. Vid en jämförelse av män och kvinnor som arbetar i branschen finner vi att medelåldern bland männen är lägre.

Framförallt i den yngsta åldersgruppen (16-24 år) dominerar männen antalsmässigt. Kvinnorna har i genomsnitt högre utbildning än männen, drygt 10 procentenheter fler av kvinnorna än av männen har eftergymnasial utbildning.

Den andra stora förändringen som branschen har genomgått är att den letat sig ut från storstäderna. I början av analysperioden, 1998, bodde nästan 60 procent av de branschanställda i Stockholms län. Denna andel hade 2005 minskat till något under 33 procent. Utvecklingen av branschen ser annorlunda ut i Stockholm än i resten av landet. I Stockholm ökade andelen män i branschen inte lika mycket som i resten av landet, och andelen unga (16-24 år) minskade med 10 procentenheter i Stockholm medan den ökade något i resten av landet.

Andelen födda i ett icke-västligt land är högre i bemanningsbranschen än på övriga arbetsmarknaden. Överrepresentationen har ökat under perioden. Sammansättningen av de icke-västliga invandrarna och dem som är födda i Sverige skiljer sig inte särskilt mycket åt när det gäller ålder och utbildning, men andelen kvinnor är lägre bland de icke-västliga invandrarna i branschen. Utvecklingen över tiden är ungefär densamma i båda grupperna: andelen kvinnor har minskat, utbildningsnivån har ökat och andelen som är bosatta i Stockholms län har minskat.

Vi har också jämfört de sysselsatta i bemanningsbranschen med övriga sysselsatta. Unga (16-34 år), icke-västliga invandrare och boende i Stockholm är överrepresenterade i branschen. Utbildningsnivån är ungefär lika hög i de båda grupperna medan andelen som är gifta är lägre i bemanningsbranschen.

En viktig fråga är hur lönerna i bemanningsbranschen är jämfört med lönerna i andra branscher. Månadslönerna är i genomsnitt lägre för dem i bemanningsbranschen än för anställda i andra delar av den privata sektorn. I en separat analys av lönerna finner vi dels att lönerna under perioden i dess helhet är lägre i bemanningsbranschen, dels att lönerna i

bemanningsbranschen inte har utvecklats på samma sätt som löner i övrig privat sektor. Mellan 2000 och 2001 ökade lönerna kraftigt i bemanningsbranschen för att sedan falla tillbaka mellan 2001 och 2002. Denna utveckling är tydligast för män.

Löneskillnaderna mellan olika grupper av anställda och mellan anställda i olika branscher kan bero på skillnader vad gäller egenskaper som utbildning och ålder. Vi har därför undersökt om löneskillnaderna kvarstår om vi kontrollerar för denna typ av egenskaper. Vi finner att skillnader kvarstår, men att de minskar för männens del. En del av löneskillnaden förklaras alltså av skillnader i egenskaper. Nu har vi inte uppgifter om alla egenskaper som kan vara av betydelse för lönesättningen. Ett sätt att försöka kontrollera för egenskaper som vi inte har uppgifter om är att se hur lönen förändras för dem som byter mellan arbete i bemanningsbranschen och någon annan bransch i ena eller andra riktningen. Om personernas egenskaper inte ändras innebär det av vi kontrollerar för individernas egenskaper genom denna metod. Vi får vid en sådan undersökning fortfarande som resultat att lönerna vid arbete i bemanningsbranschen är lägre än i andra branscher, men skillnaden är nu betydligt mindre.

För att närmare studera hur lönen påverkas av att man börjar i eller lämnar bemanningsbranschen delar vi upp materialet i fem grupper baserade på data för åren 2004 och 2005: 1) de som lämnar bemanningsbranschen, 2) de som börjar i den, 3) de som stannar i den, 4) de som arbetar i annan bransch och byter företag mellan åren och 5) de som arbetar i en annan bransch och som är kvar i samma företag båda åren. Vi finner, även när vi kontrollerar för bakgrundsvariabler i en regressionsanalys, att genomsnittslönen ökar mest i gruppen som lämnar bemanningsbranschen och får ett jobb i en annan bransch. Dock är det viktigt att poängtera att denna grupp hade låga genomsnittslöner båda åren.

En annan fråga relaterad till löner är hur erfarenhet från bemanningsbranschen påverkar framtida löner. En hypotes är att tidigare erfarenhet från branschen fungerar som en negativ

signal till framtida arbetsgivare (stigmatisering är en term som används). Det motsatta förhållandet är dock också möjligt: att tidigare anställning i branschen kan fungera som en signal om att det är en "bra" arbetstagare. Erfarenhet från branschen kan också innebära att arbetstagaren har arbetslivserfarenhet från en bransch som ställer stora krav på flexibilitet, vilket kan värderas högt av framtida arbetsgivare. En del finner också arbete i det företag som de hyrts ut till. Vi finner att män som arbetade i bemanningsbranschen 1998 i genomsnitt har 3 procent lägre lön år 2005 jämfört med arbetstagare som jobbade i en annan bransch 1998, efter att ha kontrollerat för en stor uppsättning bakgrundsvariabler. Motsvarande analys för kvinnor visade att det inte finns någon skillnad i lön år 2005.

En annan viktig fråga är omfattningen av rörligheten till, från och inom branschen. Vi finner inte oväntat att flödena till och från branschen är stora jämfört med branschens storlek. Många stannar endast en kort tid i branschen. Många av de anställda är ungdomar som har en hög rörlighet oavsett bransch. Vi ser också att inflödets sammansättning har förändrats. Tidigare var det framför allt kvinnor som började i branschen. Nu är det framför allt män. Rörligheten inom branschen är däremot ganska liten. De som byter arbete gör det i regel inte till ett annat bemanningsföretag. Det finns dock en viss rörlighet även inom branschen dels mellan olika arbetsställen som tillhör samma företag, dels mellan olika bemanningsföretag.

Referenser

- Amuedo-Dorantes, Catalina (2008), "The Role of Temporary Help Agency Employment on Temp-to-Perm Transitions", *Journal of Labor Research*, Vol. 29 (2), s. 138-161
- Andersson, Fredrik, Harry J. Holzer och Julia Lane (2009), "Temporary Help Agencies and the Advancement Prospects of Low Earners", i David H. Autor (red.), *Studies of Labor Market Intermediation*, Chicago: The University of Chicago Press
- Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2002), "Vem arbetar i bemanningsbranschen?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 8, no. 4, 257-271
- Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2004a), "Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market?", IZA Discussion Paper No. 1090
- Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2004b), "Bemanningsföretag: ett sätt för invandrare att nå den reguljära arbetsmarknaden?" i SOU 2004:21, *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten*
- Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2004c), "Hur fungerar bemanningsbranschen?", Rapport 2004:15 från IFAU
- Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2004d), "Statistik om bemanningsbranschen. Presentation och jämförelser av två nya databaser", Working Paper SOFI 6/2004
- Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2005), "Nya alternativ inom arbetsmarknadspolitiken: Bemanningföretagen", i Jonas Olofsson (red.), *Den tredje arbetslinjen*, Stockholm: Agora
- Andersson, Pernilla och Eskil Wadensjö (2006), "Sysselsättning i bemanningsföretag och egenföretagande bland unga", i Jonas Olofsson och Anna Thoursie (red.), *Ungas framtidsvägar*, Stockholm: Agora
- Andersson Joonas, Pernilla och Eskil Wadensjö (2008), "A Note on Immigrant Representation in Temporary Agency Work and Self-employment in Sweden", *Labour*, vol. 22, no. 3, s. 495-507
- Antoni, Manfred och Elke Jahn (2009), "Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Help Agencies?" *Industrial & labor relations review*, Vol. 62 (2), s. 226-251
- Arrowsmith, John (2008), "Temporary agency work and collective bargaining in the EU", Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Bemanningsföretagen (2009), "Årsrapport 2008. Bemanningföretagens utveckling"
- Bemanningsföretagen (2010a), "Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2009"
- Bemanningsföretagen (2010b), "Årsrapport 2009. Bemanningföretagens utveckling"
- Bennmarker, Helge, Erik Grönqvist och Björn Öckert (2009), "Betalt efter resultat - utvärdering av försöksverksamhet med privata arbetsförmedlingar", IFAU rapport 2009:23
- Bergström, Ola, Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson och Lars Walter (2007), *Den nya arbetsmarknaden. Bemanningbranschen etablering i Sverige*, Lund: Academica Adacta AB
- Boyce, Anthony S., Ann Marie Ryan, Anna L. Imus och Frederick P. Morgeson (2007), "'Temporary Worker, Permanent Loser?' A Model of the Stigmatization of Temporary Workers", *Journal of Management*, Vol. 33(5), s. 5-29

- Böheim, René och Ana Rute Cardoso (2009), "Temporary Help Services Employment in Portugal, 1995-2000", i David H. Autor (red.), *Studies of Labor Market Intermediation*, Chicago: The University of Chicago Press
- CIETT (2009), "The agency work industry around the world; Main statistics", Brussels
- De Graaf-Zijl, Marloes och Ernest E. Berkhout (2007), "Temporary agency work and the business cycle", working paper, SEO Economic Research, University of Amsterdam
- Den Reijer, Ard (2007), "Identifying Regional and Sectoral Dynamics of the Dutch Staffing Labour Cycle", DNB Working Paper No. 153, Amsterdam
- Eurociett (2007), "More work opportunities for more people. Unlocking the private employment agency industry's contribution to a better functioning labour market", Brussels
- Fabiano, Bruno, Fabio Currò, Andrea P. Reverberi och Renato Pastorino (2008), "A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies", *Safety Science*, Vol. 46 (23), s. 535-544.
- Friberg, Kent, Åsa Olli och Eskil Wadensjö (1999), *Privata arbetsförmedlingar och personaluthyrningsföretag i Sverige*, Stockholm: Institutet för social forskning
- Göbel, Christian och Elsy Verhofstadt (2008), "Is Temporary Employment a Stepping Stone for Unemployed School Leavers?", ZEW Discussion Paper No. 08-093
- Hamersma, Sarah och Carolyn Heinrich (2007), "Temporary Help Service Firms' Use of Employer Tax Credits: Implications for Disadvantaged Workers' Labor Market Outcomes", Upjohn Institute Staff Working Paper No. 07-135
- Heinrich, Carolyn J., Peter R. Mueser och Kenneth R. Troske (2009), "The Role of Temporary Help Employment in Low-Wage Worker Advancement", i David H. Autor (red.), *Studies of Labor Market Intermediation*, Chicago: The University of Chicago Press
- Ichino, Andrea, Fabrizia Mealli och Tommaso Nannicini (2008), "From temporary help jobs to permanent employment: what can we learn from matching estimators and their sensitivity?" *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 23 (3), s. 305-327
- ILO (2009), "Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market", Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), 20-21 October 2009, Geneva
- Jahn, Elke (2010), "Reassessing the Wage Penalty for Temps in Germany", under publicering i *Journal of Economics and Statistics*.
- Jahn, Elke (2010a), "The Structure of the Temp Wage Gap in Slack Labor Markets", working paper, University of Århus
- Johnson, Anders (2010), *Hyrt går hem. Historien om den svenska bemanningsbranschen*, Stockholm: Bemanningsföretagen och Informationsförlaget
- Kvasnicka, Michael (2009), "Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?" i David H. Autor (red.), *Studies of Labor Market Intermediation*, Chicago: The University of Chicago Press
- Malo, Miguel A. och Fernando Munoz-Bullón (2008), "Temporary help agencies and participation histories: a sequence-oriented approach", *Estadística Espana*, Vol. 50, s. 25-65
- Olofsson, Sophia (2009), "Lägre löner för anställda i bemanningsföretag? – En paneldata-studie över löneskillnader i Sverige", Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet

Peck, Jamie och Nik Theodore (2007), "Flexible recession: the temporary staffing industry and mediated work in the United States", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 31, s. 171-192.

Summerfield, Fraser (2010), "Help or Hindrance: Temporary Help Agencies and the United States Transitory Workforce", Department of Economics, University of Guelph

Thommes, Kirsten och Katrin Weiland (2010), "Explanatory factors for firms' use of temporary agency work in Germany", *European Management Journal*, Vol. 28, s. 55-67

Vosko, Leah F. (2009), "Less than adequate: regulating temporary agency work in the EU in the face of an internal market in services", *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Vol. 2, s. 395-411

Wadensjö, Eskil (1990), "Privata arbetsförmedlingar" i SOU 1990:31 *Perspektiv på arbetsförmedlingen*

Appendix

Tabell A1 Fördelning över sektorer bland dem som var sysselsatta i bemanningsbranschen i november 2004 men som var sysselsatta i en annan bransch 2005

Sektor	Män, procent (antal)	Kvinnor, procent (antal)
Kommun	4,2 (36)	11,6 (94)
Landsting	1,7 (14)	4,6 (37)
Privat	90,9 (774)	77,1 (627)
Statlig	3,2 (27)	6,8 (55)
Totalt	100,0 (851)	100,0 (813)

Tabell A2 Löneskillnad mellan kvinnor och män i bemanningsbranschen

Variabler	Beroende variabel: Log av månadslön			
Kvinna	0,043*** (0,002)	-0,006*** (0,002)	-0,017*** (0,002)	-0,018*** (0,002)
År	Ja	Ja	Ja	Ja
Ålder	-	Ja	Ja	Ja
Utbildning	-	-	Ja	Ja
Civilstånd, små barn	-	-	-	Ja
Antal observationer	81 178	81 178	811 78	81 178
R ²	0,025	0,214	0,307	0,310

Notera: Robusta standardfel inom parentes, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Tabell A3 Löneskillnad mellan boende i Stockholm och boende i övriga landet i bemanningsbranschen

Variabler	Beroende variabel: Log av månadslön				
Stockholms län	0,088*** (0,002)	0,055*** (0,002)	0,047*** (0,002)	0,052*** (0,002)	0,060*** (0,002)
År	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Ålder	-	Ja	Ja	Ja	Ja
Utbildning	-	-	Ja	Ja	Ja
Kön, civilstånd, små barn	-	-	-	Ja	Ja
Födelseland	-	-	-	-	Ja
Antal observationer	81 178	81 178	81 178	81 178	81 178
R ²	0,045	0,223	0,313	0,319	0,338

Notera: Robusta standardfel inom parentes, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Tabell A4 Löneskillnad mellan födda i Sverige och utrikes födda i bemanningsbranschen

Variabler	Beroende variabel: Log av månadslön						
	Period: 1998-2005				Period: 2003-2005		
	referens	referens	referens	referens	referens	referens	referens
Född i Sverige, föräldrar födda i Sverige							
Född i Sverige, föräldrar väst	-0,031*** (0,003)	-0,031*** (0,003)	-0,019*** (0,003)	-0,018*** (0,003)	-0,023*** (0,003)	-0,027*** (0,005)	-0,019*** (0,004)
Född i Sverige, föräldrar icke-väst	-0,034*** (0,006)	-0,008* (0,005)	-0,007* (0,004)	-0,009** (0,004)	-0,016*** (0,004)	-0,046*** (0,008)	-0,021*** (0,006)
Utrikesfödd, väst	0,033*** (0,005)	-0,034*** (0,004)	-0,033*** (0,004)	-0,034*** (0,004)	-0,040*** (0,004)	0,044*** (0,008)	-0,025*** (0,006)
Utrikesfödd, icke-väst	-0,099*** (0,002)	-0,106*** (0,002)	-0,099*** (0,002)	-0,111*** (0,002)	-0,120*** (0,003)	-0,089*** (0,004)	-0,077*** (0,003)
År	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Ålder	-	Ja	Ja	Ja	Ja	-	Ja
Utbildning	-	-	Ja	Ja	Ja	-	Ja
Kön, civilstånd, små barn	-	-	-	Ja	Ja	-	Ja
Bosatt i Stockholms län	-	-	-	-	Ja	-	Ja
Yrke	-	-	-	-	-	-	Ja
Antal observationer	81 178	81 178	81 178	81 178	81 178	35 207	35 207
R ²	0,034	0,230	0,320	0,326	0,338	0,017	0,478

Notera: Robusta standardfel inom parentes, *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1