

# BEMANNINGSFÖRETAGENS ROLL OCH ÖVERGÅNGAR PÅ ARBETSMARKNADEN I EUROPA

## VERKSTÄLLANDE SAMMANFATTNING

### INTRODUKTION

Rapporten "rollen för bemanningsföretag och arbetsmarknadsövergångar i Europa" är resultatet av forskningsarbete som genomfördes av Wilke, Maack och Partner i samarbete med partners i Frankrike, Italien, Storbritannien och Belgien år 2012 för Eurociett och UNI-Europa, EU:s två arbetsmarknadsparter inom sektorn för bemanningsföretag.

Detta forskningsarbete ingick i ett gemensamt projekt som delvis finansierades av EU och det genomfördes inom ramen för Eurocietts och UNI Europas verksamhet i samband med deras arbetsprogram för 2011/2012 för EU:s utskott för den sektoriella sociala dialogen om bemanningsföretag.

Projektet bestod av tre huvuddelar: för det första forskning ute på fältet, som sammanfattas nedan, för det andra, en halv dags konsultation med EU-intressenter som hölls den 6 juni i Bryssel för att berika innehållet i forskningsarbetet med expertisen, nämligen företrädare för EU-institutionerna, den akademiska världen och icke-statliga organisationer, och för det tredje en paneuropeisk konferens, som hölls den 19 december 2012 i Bryssel för att lansera de viktigaste forskningsresultaten.

Den paneuropeiska konferensen agerade plattform för Eurociett och UNI Europa när de skulle lägga fram sina gemensamma rekommendationer om hur man maximerar bidraget från bemanningsföretag för att underlätta övergångarna på arbetsmarknaden. Konferensen samlade runt 100 deltagare, inklusive medlemmar från Eurociett och UNI Europa, representanter från EU-institutionerna, den akademiska världen, icke-statliga organisationer och media.

Hela projektet övervakades av en gemensam styrkommitté för Eurociett/UNI Europa som representerade Belgien, Frankrike and Nederländerna från Eurocietts sida, och Italien, Spanien samt Storbritannien från UNI Europas sida. Styrkommittén sammanträdde tre gånger under projektets löptid.

### UNDERSÖKNINGENS BAKGRUND OCH MÅL

Den positiva rollen som bemanningsföretag har i att sätta människor i arbete och minska arbetslösheten samt stödja åtkomsten till arbetsmarknaden (särskilt) för specifika målgrupper, har varit en viktig motivering för antagandet av en förordning om bemanningsföretag i samband med reformer av arbetsmarknaden på europeisk och nationell nivå. Som framhävs i ingressen till EU-direktivet om hyrt arbete, uppfyller denna form av anställning "[...] inte bara företagens bara företagens behov av flexibilitet



*utan även arbetstagarnas behov att förena arbetsliv med privatliv. Således bidrar detta till att skapa jobb och till delaktighet och integration på arbetsmarknaden”.*

De senaste reformerna av arbetsmarknadspolitiken (Tyskland, Italien, Frankrike) och upphävandet av restriktionerna för bemanningsföretag (Italien, Belgien) illustrerar att politiska beslutsfattare betraktar bemanningsföretag som ett medel för att skapa broar för arbetslösa på arbetsmarknaden och agera som en "språngbräda" för ytterligare möjligheter till sysselsättning.

Även om denna funktion erkänns av beslutsfattare och stöds av arbetsgivarorganisationer, har vissa andra organisationer, framför allt fackföreningarna, ifrågasatt denna språngbräda då de hävdar att bemanningsföretag inte innebär en övergång till andra typer av sysselsättning. Dessutom är fackföreningarna bekymrade över att bemanningsföretag kan bli ett sätt att ersätta fast anställning.

Mot denna debatt, tar Eurocietts och UNI Europas gemensamma studie upp specifika fallstudier om olika typer av övergångar, med särskilt avseende på sex EU-länder (Belgien, Frankrike, Tyskland, Italien, Nederländerna och Storbritannien) för att ge ett svar på rollen som bemanningsföretagen har i att underlätta övergångar på arbetsmarknaden. Rapporten bygger också på tillgängliga statistiska uppgifter för att ge en jämförande översikt över förordningen, utvecklingen och trenderna för bemanningsföretag i de 27 EU-medlemsstaterna samt att ge en ögonblicksbild av profiler, bakgrund och inhyrd arbetskraft.

## I DYNAMIK OCH PROFIL FÖR BEMANNINGSFÖRETAG I EUROPA

### 1. BRANSCHENS UTVECKLING

Under det senaste årtiondet, har antalet bemanningsföretag i Europa ökat, till följd av att EU har utökats till att omfatta nya marknader i Central- och Östeuropa och då förordningen har ändrats i länder som Italien, Tyskland och Norden. Därför är det inte förvånande att länder som Italien, Tyskland, Finland eller Polen har upplevt en ökning av antalet arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

Trots det, fortsätter bemanningsföretagen att representera en blygsam andel av den totala sysselsättningen: under det senaste årtiondet, har dess täckning förblivit konstant på runt 1,5 % i snitt inom EU.

En speciell egenskap för bemanningsföretagen är deras cykliska natur: till exempel under krisen 2008, upplevde bemanningsföretagssektorn i Europa en nedgång i sysselsättningen som var mycket starkare än den allmänna sysselsättningen, vilket illustreras dess "buffert"-funktion.

Samtidigt började sysselsättningen inom bemanningsföretagssektorn att öka igen – med skillnader mellan EU-länderna – i slutet av 2008 och sedan dess har den fortsatt att öka starkare än sysselsättningen i allmänhet i de flesta europeiska länderna. Detta visar hur bemanningsföretagen kan anses vara en barometer för ekonomins och sysselsättningens förändring, då de förutser faser av tillväxt och nedgång.

*Bemanningsföretag kan betraktas som en barometer för ekonomins och sysselsättningens förändring, då de förutser faser av tillväxt och nedgång*

## 2. NATIONELLA VARIATIONER I BEMANNINGSFÖRETAGSSEKTORN

EU:s jämförande analys om bestämmelser, trender och strukturen hos bemanningsföretag visar att det finns en betydande grad av heterogenitet och mångfald i EU-medlemsstaterna.

När det gäller förordningens "mognad" i sektorn, finns det stora variationer. I länder som Belgien, Danmark, Frankrike, Tyskland, Nederländerna och Storbritannien, har förordningen funnits i decennier, medan förordningen om bemanningsföretag är ganska ny i andra europeiska länder, särskilt Central- och Östeuropa: 14 av 27 europeiska medlemsstater har en förordning som upprättades endast under det senaste decenniet. I dessa länder hade EU-direktivet om bemanningsföretag redan haft ett visst inflytande i regleringen av denna form av arbete och i att definiera det triangulära förhållandet mellan arbetstagare, byråer och användarföretag. Till exempel, I Polen infördes förordningen om bemanningsföretag år 2003 på grundval av utkastet till EU-direktivet som antogs 2008.

Trots genomförandet av EU-direktivet, visar den jämförande tabellen i bilagan till den fullständiga rapporten betydande skillnader i de rättsliga ramarna för bemanningsföretag. Särskilt om man tittar närmare på restriktionerna för bemanningsföretag, belyser analysen att det fortfarande finns några restriktioner som gäller typerna av arbetskontrakt (tidsbegränsade, fasta anställningskontrakt eller lärlingsutbildning) som bemanningsföretagen kan erbjuda, till maximalt antal och tidslängd för uppdragen som inhyrd arbetskraft kan få eller gällande yrken/aktiviteter som inhyrd arbetskraft kan tilldelas. När det gäller profilerna för inhyrda arbetstagare, avslöjar den jämförande analysen en viss grad av mångfald för följande:

- *Könsfördelning:* i vissa länder är den ganska balanserad, omkring 50 % i Ungern, Italien, Nederländerna, Polen och Rumänien, medan situationen i andra länder visar en stor förekomst kvinnor, som Danmark, Finland, Sverige och Storbritannien, eller män som i Österrike, Belgien, Frankrike, Tyskland, Slovakien och Slovenien;
- *Branschvis fördelning:* i länder där tillverkningsindustrisektorn täcker en viktig del av ekonomin, utgörs även en stor del av bemanningsföretag: 70 % av den inhyrda arbetskraften i Polen arbetar med tillverkningsarbete, 61 % i Ungern, 52 % i Tjeckien och 46 % i Tyskland. I andra länder, som Spanien, Nederländerna och Storbritannien arbetar mer än 50 % av de inhyrda arbetstagarna inom tjänstesektorn. Andelen inhyrd arbetskraft inom lantbrukssektorn är generellt sett låg i Europa. När det gäller andra sektorer som offentliga tjänster (t ex. sjukhus) och konstruktion, påverkas bemanningsföretagets roll och andel fortfarande av de befintliga begränsningarna som gäller.

*Profilerna för de inhyrda arbetstagarna i Europa varierar betydligt enligt kön och sektoriell fördelning...*

Trots de skillnader som finns i Europa, visar den jämförande analysen egenskaperna hos den inhyrda arbetskraften med avseende på:

- *Åldersfördelning:* unga människor utgör en betydande del av den uthyrda arbetsstyrkan i Europa. I synnerhet är 46 % av den uthyrda arbetskraften i **Nederländerna** under 25 år, 37 % i **Belgien** och

33 % i **Italien**. När det gäller äldre arbetstagare, sträcker sig andelen inhyrd arbetskraft över 45 år från 10 % i länder som Polen, Grekland och Slovenien till nästan 30 % i **Storbritannien**. Trots denna relativt varierande bild, visar analysen den gemensamma utvecklingen att ett växande antal äldre människor arbetar via bemanningsföretag: i **Frankrike** ökade andelen äldre arbetstagare över 50 år från 4,1 % till 7,5 % mellan 1997 och 2007; i **Belgien** var andelen 5 % år 2007; i **Italien** fördubblades andelen arbetstagare över 40 år mellan 2002 (12,5 %) och 2011 (25 %).

*De flesta arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag är unga: i Nederländerna är 46 % under 25, i Belgien 37 % och i Italien 33 %*

- **Målgrupper<sup>1</sup>**: andelen arbetstagare som tillhör en målgrupp är allmänt större jämfört med andelen i den totala sysselsättningen. I **Tyskland**, var utländska arbetstagare från bemanningsföretag 17,4 % år 201, vilket är mer än dubbelt så mycket som andelen utländska arbetstagare i den totala sysselsättningen. I **Nederländerna** tillhörde 31 % av alla inhyrda arbetstagare särskilda målgrupper år 2008. I **Belgien** har andelen lågutbildade och personer med invandrabakgrund uppskattats till 12 % för 2007 medan 5 % av den inhyrda arbetskraften var arbetstagare med funktionshinder.
- **Utbildning och kompetens**: den största gruppen av inhyrd arbetskraft I de flesta europeiska länder är den som har avslutad gymnasieutbildning. I vissa länder finns det en betydande andel inhyrda arbetstagare som inte har avslutat sin gymnasieutbildning (låg utbildningsnivå). Till exempel uppgår andelen av dessa arbetstagare 70 % i Tjeckien, 56 % i Spanien och 44 % i Ungern. Det finns emellertid länder med en hög andel tillfälligt inhyrd arbetskraft med högre utbildning, som Bulgarien (40 %), Sverige (40 %), Storbritannien (30 %) och Belgien (31 %).

### 3. MÅNGFALD AV INDIVIDUELLA PROFILER, MOTIVERINGAR OCH FÖRVÄNTNINGAR HOS TILLFÄLLIG INHYRD ARBETSKRAFT

Den jämförande analysen visar en betydande variation när det gäller individuella profiler och motiveringar hos inhyrd arbetskraft. Inte alla av dem väljer bemanningsföretag av samma orsak och har inte heller samma mål.

I **Frankrike**, identifierar en tvåpartsundersökning<sup>2</sup> olika profiler av människor som söker sig till bemanningsföretag av olika skäl, som: ungdomar som lämnar skolan och vill utveckla sin yrkesutbildning eller förvärva en första arbetslivserfarenhet (24 %), professionella inhyrda arbetstagare (14 %) som har byggt upp sin karriär runt

*I Belgien vänder sig 48 % av alla arbetssökande till bemanningsföretag för att förbättra sina chanser att få sysselsättning direkt*

<sup>1</sup> Målgrupperna inkluderar personer som har särskilda svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden, t ex. långtidsarbetslösa, personer med invandrabakgrund eller funktionshinder.

<sup>2</sup> Observatoire des Métiers et de l'Emploi, 2011.

bemanningsföretag, individer som har använt TAW (14 %) för att kombinera ett avlönat jobb med personliga projekt och oberoende.

I **Belgien**, visar en annan studie<sup>3</sup> att 48 % av alla personer använder bemanningsföretag för att förbättra sina chanser till anställning ("språngbräda"). Emellertid, anser andra grupper arbetet från bemanningsföretagen som en övergångs fas och det gäller t ex. grupper med "unga yrkesverksamma" (15 %) eller de som vill "(åter)lansera karriären" (10 %).

I **Nederländerna**, söker sig 28 % av människorna till bemanningsföretag för att få direkt anställning, 15 % av arbetstagarna letar efter ett semesterjobb, 15 % söker ett jobb som ger dem arbetslivserfarenhet medan de slutför studierna och 15 % av dem för att tjäna extrapengar<sup>4</sup>.

#### *Huvudresultat:*

1. Mellan 2000 och 2007, ökade antalet inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag i Europa, huvudsakligen till följd av olika faktorer som EU:s breddning och förändrade bestämmelser i länder som Tyskland, Italien, Finland och Polen. Emellertid, minskade antalet inhyrda arbetstagare från bemanningsföretag under krisen, vilket bekräftar kopplingen mellan de ekonomiska cyklerna och tillfälligt arbete via bemanningsföretag.
2. Den specifika rollen och strukturen för bemanningsföretagen på arbetsmarknaden bestäms av ett särskilt nationellt ramverk och arbetsmarknadspolitikens sammanhang.
3. Restriktiva förordningar som begränsar typerna av anställningskontrakt som kan erbjudas arbetstagare som arbetar via bemanningsföretag eller blockering av sektorer som de kan tilldelas, samt mångfalden profiler, motiveringar och förändringar för den inhyrda arbetskraften är alla faktorer som ska beaktas när man undersöker övergångarna på arbetsmarknaden.
4. Analysen av språngbrädefunktionen när det gäller arbete via bemanningsföretag bör ta hänsyn till att visa arbetstagare inte söker direkta/fasta kontrakt. Därför bör dessa arbetare inte tas med i statistiken för att undvika metodologiska missvisningar.

#### 4. ARBETSMARKNADSDIALOG OCH KOLLEKTIVFÖRHANDLINGAR

Med tanke branschrelationerna samt den roll som den sociala dialogen och kollektivförhandlingarna har, visar den jämförande översikten att situationen och praktiken på bemanningsföretagen i Europa speglar breda modeller för bransch- och arbetsmarknadsrelationer som har identifierats av sociologer och andra forskare. Den första modellen för branschrelationer och arbetsmarknadsdialogen gäller 11 EU-länder<sup>5</sup> där

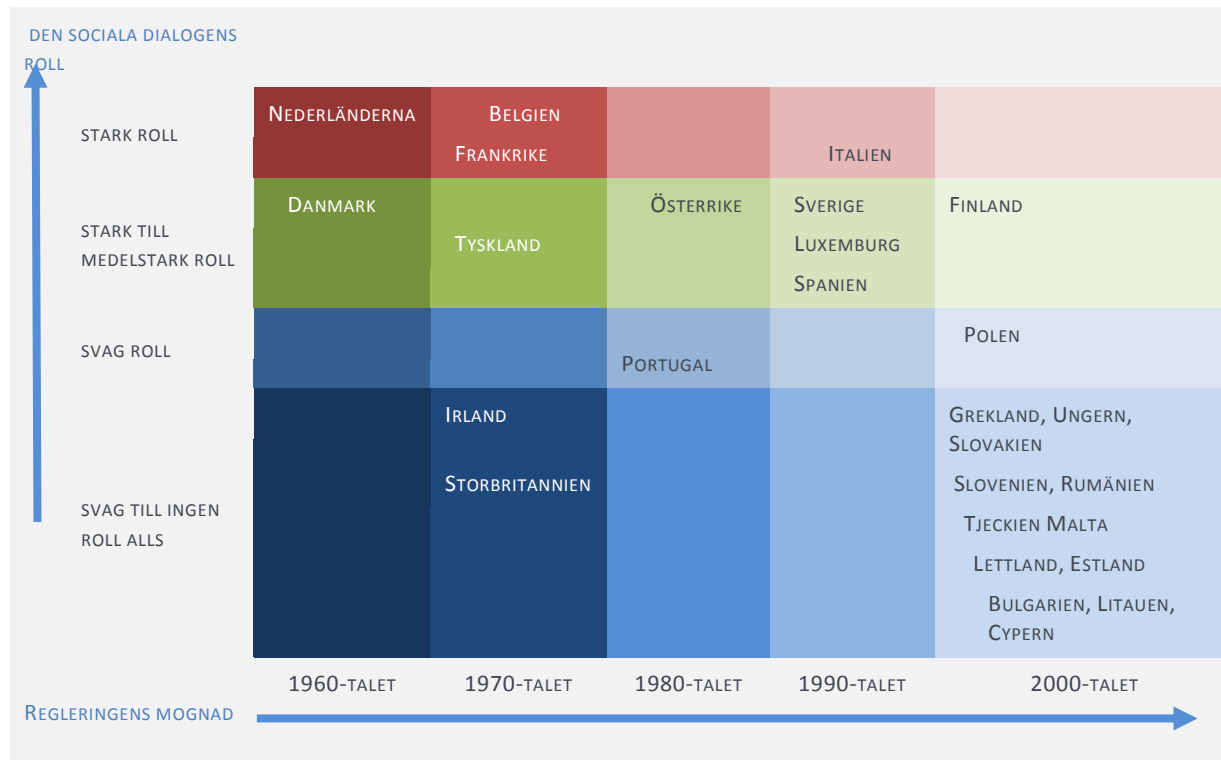
<sup>3</sup> IDEA Consult for Federgon, Profil et satisfaction des travailleurs intérimaires, 2012.

<sup>4</sup> Ecorys for ABU, Satisfaction of agency workers, 2009, p.7.

<sup>5</sup> Österrike, Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Spanien och Sverige.

arbetsmarknadens parter i sektorn med inhyrd arbetskraft är involverad i förhandlingarna om arbete och arbetsvillkor över mikronivå/företagsnivå. Å andra sidan, återspeglas den marknadsstyrda modellen av branschrelationerna i de andra EU-medlemsstaterna, där kollektiva förhandlingar endast äger rum på mikronivå på kundföretaget. (Se tabellen nedan).

**Bedömning av den sociala dialogens och avtalsförhandlingarnas roll i regleringen av bemanningsföretagens sysselsättning och arbetsmarknadsrelationerna i EU 27**



På grund av det särskilda triangulära förhållandet i arbete via bemanningsföretag, kan kollektivförhandlingar om löner och arbetsförhållanden sker på olika nivåer: nationellt, sektorsövergripande eller på företagsnivå inom sektorn för tillfälligt arbete. Emellertid kan arbetsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag också regleras genom kollektivavtal i tredje sektorer och på bemanningsföretagens kundföretags nivå.

Rollen som arbetsmarknadens parter har och effekterna av den sociala dialogen om sektorn för bemanningsföretag varierar betydligt i Europa, som i följande figur som sammanfattar resultatet av fältarbete som denna studie illustrerar.

I de områden där de sektoriella arbetsmarknadsparterna har varit särskilt aktiva, har de lyckats upprätta tvåpartsorgan och medel för att stödja arbetstagare och förbättra deras arbetsvillkor och sociala förhållanden.

När det gäller utbildning, har 7 EU-länder upprättat bilaterala medel: **Österrike, Belgien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Nederländerna** och **Spanien**, där arbetstagarna på kan ha få en bättre tillgång till yrkesutbildning för att förbättra deras anställbarhet och underlätta deras utveckling på arbetsmarknaden genom arbete via bemanningsföretag.

Utöver de bilaterala initiativen, har kollektivavtal utarbetats för

tillämpning på arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag för att främja deras övergångar. Detta är till exempel fallet med det nederländska fassystemet och det italienska stabiliseringssystemet, där inhyrda arbetstagare med tiden automatiskt omvandla till fast anställda vid byrån.

Samtidigt bidrar kollektivavtalen till att förbättra sysselsättningen och den sociala säkerheten för uthyrd arbetskraft från bemanningsföretag. Till exempel "*flexibilitetsbidrag*" är ytterligare 10 % på lönen som franska arbetstagare i slutet av ett uppdrag, eller de nyligen antagna kollektivavtalen inom metallindustrin, transportbranschen och andra sektorer i Tyskland där man ger lönebidrag till uthyrd arbetskraft. Det är viktigt att komma ihåg att 90 % av arbetskraften vid bemanningsföretag i 9 EU-länder täcks av kollektivavtal<sup>6</sup>.

På nationell nivå, har tillgängliga beskrivande undersökningar om arbetstillfredsställelse för inhyrda arbetstagare visat att det finns en verklig effekt av dessa initiativ som utvecklats gemensamt av arbetsmarknadens parter inom socialförsäkrings- och sysselsättningspolitik, utbildning eller överensstämmelse med juridiska eller andra bestämmelser. Till exempel, i **Belgien** är 78 % av arbetstagarna nöjda med bemanningsföretagen och 81 % skulle rekommendera dem till familjemedlemmar och vänner<sup>7</sup>. Höga nivåer av arbetstillfredsställelse för arbetstagare när det gäller olika aspekter av arbetet inom bemanningsföretaget redovisades också i Frankrike<sup>8</sup>.

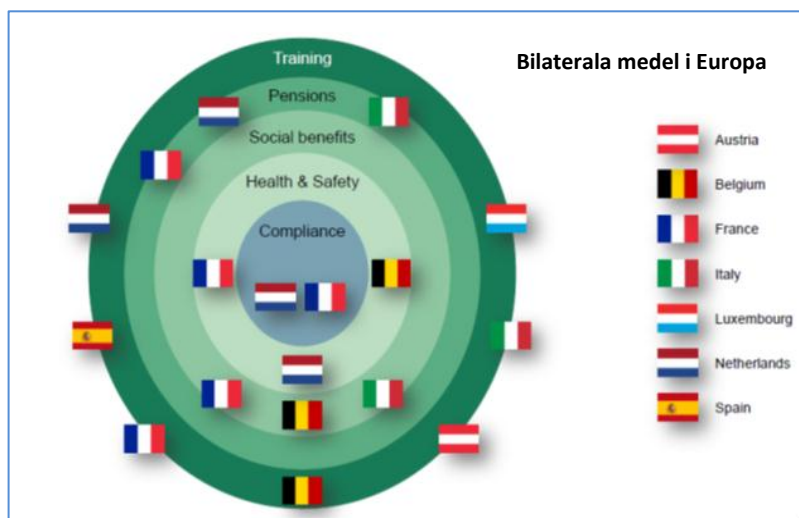
*I Belgien är 78 % av inhyrda arbetstagare nöjda med bemanningsföretagen och 81 % skulle rekommendera dem till familjemedlemmar och vänner*

I länder som Storbritannien och Tyskland finns det, till exempel, fall med initiativ på företagsnivå eller som etablerats unilateralt av sociala partners för att stödja övergångar av uthyrda arbetstagare och förbättra deras arbetsförhållanden. I **Storbritannien**, ledde en kampanj av fackförbundet PCS år 2005 till att uthyrd arbetskraft övergick till att få fast anställning; i **Tyskland**, stipulerades år 2007 ett avtal mellan IG Metall

<sup>6</sup> Österrike, Belgien, Finland, Tyskland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Spanien och Sverige. I Danmark och Frankrike, är täckningen över 80 %.

<sup>7</sup> IDEA Consult 2010: Les travailleurs intérimaires en 2009: Etude de profils et de satisfaction.

<sup>8</sup> Observatoire des métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.



och Adecco, som endast gällde arbetare som tilldelas arbete på Audi och som innebär att den uthyrda arbetskraften skulle få en lön motsvarande den som fastställts i kollektivavtalet för den bayerska metallindustrin och den elektriska branschen.

## 5. ARBETSFÖRHÅLLANDEN FÖR UTHYRD ARBETSKRAFT

Som ett resultat av det triangulära förhållandet som gäller bemanningsföretag, är den stora egenheten när man anlitar bemanningsföretag att arbetsgivaren och arbetsplatsen inte är desamma, eftersom arbetsgivaren är ett bemanningsföretag, medan arbetsplatsen finns hos kundföretaget. Denna dubbla natur som anställningsförhållandet har kan leda till svårigheter att definiera en referensstandard för arbetsvillkoren, dvs. bemanningsföretaget/sektorn (inklusive kollektivavtal) och/eller kundföretaget/sektorn (inklusive respektive kollektivavtal).

EU-direktivet om bemanningsföretag, som antogs 2008, var en viktig milstolpe i detta sammanhang, då det föreskriver principen om lika behandling som ska tillämpas på kundföretaget, dvs. den inhyrda arbetaren bör få samma lön och andra grundläggande anställningsvillkor som fast anställda på kundföretaget som gör liknande arbete.

Men om man tittar på de ytterligare förmåner som kundföretagen erbjuder sina anställda, som vidareutbildning, ytterligare betalningar och sociala förmåner som ofta är kopplade till principen om tjänstgöringstid, kan dock vissa skillnader föreligga mellan villkoren för arbetskraft från bemanningsföretag och de fast anställda i detta avseende.

Arbetsmarknadens parter i bemanningsföretagssektorn har kunnat sätta upp förmånliga lösningar som svar på dualiteten. Inrättandet av bilaterala sociala medel och utbildningsmedel, användning av branschvisa kollektivavtal i fassystem, kvalificeringsperioder för att få vissa anställningsrättigheter (utbildning, sociala förmåner, fast anställning osv.) eller löneförmåner för arbetstagare som hyrs ut är alla exempel som visas sektorns engagemang för att lösa problemet.

*Implementeringen av EU-direktivet för att omfatta uthyrd arbetskraft har breddat principen om lika behandling för alla EU 27 – en viss dualitet förblir när det gäller förmåner och lönerna är ofta kopplade till tjänstgöringstid*

## II BEMANNINGSFÖRETAG OCH ÖVERGÅNGAR PÅ ARBETSMARKNADEN

Det är inte en lätt uppgift att empiriskt fastställa om bemanningsföretag utgör en "bro" eller "språngbräda" till integrering i samhället och på arbetsmarknaden. Den första svårigheten är att det inte finns någon enskild mätsticka för att bedöma jobbövergångar. Dessutom finns det "sammansatta" effekter eller faktorer som är svåra att kontrollera, dvs. personer som väljer att arbeta med bemanningsföretag är inte desamma som de som väljer att inte göra det. Ur en statistisk synvinkel, är det dessutom inte bara övergången till specifika anställningsavtal som ett bemanningsföretagskontrakt som räknas, utan också dess varaktighet och dess frekvens. Slutligen, om vissa individuella egenskaper kan observeras och kontrolleras (som ålder, kön, kvalifikationsnivå osv.), är det mycket svårare att kontrollera



andra (t ex. yrkeserfarenhet) medan andra inte ens kan mätas (t ex. individuella insatser), men de är alla viktiga faktorer för människors utveckling på arbetsmarknaden. Dessa faktorer visar även att resultat från studier med kontrollgrupper bör tolkas med försiktighet.

Översynen av tillgängliga forskningsresultat när det gäller bemanningsföretag och övergångar på arbetsmarknaden har dock identifierat en ganska bred forskningslitteratur som har publicerats under det senaste decenniet ur olika analytiska och metodiska synvinklar. Denna översyn visar att i synnerhet övergångar från arbetslöshet till arbete och från tillfälliga anställningsformer till fast arbete har en särskild inriktning, medan det finns mycket mindre forskningsunderlag när det gäller andra typer av övergångar.

I nästa avsnitt kommer vi att titta på olika typer av övergångar på arbetsmarknaden (från arbetslöshet till anställning, från tillfälligt arbete till fast anställning, från utbildning till arbete samt övergångar för målgrupper) och vi kommer att se närmare på rollen som arbetsmarknadens parter har i kompetensutvecklingen på bemanningsföretag och underlätta deras övergångar.

## 1. BEMANNINGSFÖRETAG OCH ÖVERGÅNGAR FRÅN ARBETSLÖSHET TILL ARBETE

Den överbryggande funktionen som arbete vid ett bemanningsföretag har från arbetslöshet till arbete har redan framkommit i en jämförande översyn av inhyrda arbetstagars profil och bakgrund och det bekräftas i denna specifika del av studien. I länder som **Frankrike** och **Italien** rapporteras det att mer än 40 % av inhyrda arbetstagare var arbetslösa innan de började arbeta via bemanningsföretaget. I **Tyskland** uppgav mer än 60 % av alla som började arbeta för bemanningsföretag 2011 antingen arbetslösa eller hade aldrig arbetat tidigare. Även i **Nederländerna** och **Belgien** var andelen tidigare arbetslösa 30 % hos den inhyrda arbetskraften. Dessa siffror och en hel del större statistiska undersökningar i alla fokusländer har bekräftat den betydande överbryggande effekt som bemanningsföretagen har mellan arbetslöshet och arbete<sup>9</sup>. I **Nederländerna**, visar stora exempeldata från Centre for Work and Income (CWI) att en ganska stabil andel på cirka 33 % av arbetslösa återgått till arbete genom bemanningsföretagen under de senaste åren.

Dessa studier illustrerar även långtidseffekten av bemanningsföretag på sysselsättningen: efter ett år, arbetar en mycket stor andel tidigare arbetslösa med tillfälligt arbete eller direkt anställning, antingen på bestämd tid eller permanent. I **Frankrike**, till exempel, var omkring 55 % av de som började jobba via ett bemanningsföretag antingen arbetslösa eller personer som aldrig arbetat. Efter ett års arbete på bemanningsföretaget, hade andelen arbetslösa sjunkit till 21 %<sup>10</sup>.

De få studier som hittills har jämfört "vägen till arbete via bemanningsföretag" med andra vägar för att komma tillbaka på arbetsmarknaden, har visat att chansen till att tidigare arbetslösa personer fortfarande är arbetslösa efter en viss tidsperiod är högre för tillfälligt inhyrd arbetskraft än för personer som tillhör en matchad kontrollgrupp av arbetslösa personer som kommer in på arbetsmarknaden på andra vägar än via bemanningsföretag.

---

<sup>9</sup> Detta har i de flesta fall gjorts utifrån beskrivande forskning och undersökningar genom metoden "tidpunkten för händelserna", dvs. en jämförelse av anställningsstatusen innan arbete via bemanningsföretaget och efter en viss tidsperiod

<sup>10</sup> Observatory of Occupations and Jobs, 2010

### Viktiga fakta och resultat:

1. Undersökningen bekräftar att rollen som bemanningsföretagen har i övergången från arbetslöshet till arbete är allmänt accepterad.
2. En stor andel av den uthyrda arbetskraften var arbetslös innan de började arbeta för bemanningsföretaget, t ex. mer än 60 % i **Tyskland** och mer än 40 % i länder som **Frankrike** och **Italien**
3. I **Nederländerna** återgick 33 % av arbetslösa jobbsökare till anställning via bemanningsföretag, vilket slutligen leder till en permanent återkomst till arbetsmarknaden, vilket är jämförbart med antalet jobbsökande som återkommer genom direkt anställning.

## 2. BEMANNINGSFÖRETAG OCH ÖVERGÅNGAR FRÅN TILLFÄLLIG TILL FAST ANSTÄLLNING

Rollen och funktionen som bemanningsföretagen har som språngbräda mot fast anställning är föremål för debatter.

Ett antal undersökningar bekräftar bemanningsföretagens "vidhäftande" effekt, dvs. Ett betydande antal anställda erbjuds troligen direkt anställning av användarföretaget efter ett uppdrag. På grundval av skillnaderna i att mäta denna vidhäftande effekt, har studier av stora mängder arbetsmarknadsuppgifter i **Tyskland** uppskattat denna vidhäftande effekt till 5 – 20 %.

I **Nederländerna**, rapporterade 56 % av arbetskraften som hyrdes ut år 2009 att de sökte fast anställning via bemanningsföretag och 29 % av alla inhyrda arbetstagare hittade ett fast jobb inom ett år, antingen på kundföretaget (12 %) eller någon annanstans (17 %). Dessutom har arbetsmarknadens parter i bemanningsföretagssektorn etablerat ett fassystem CLA, med vilket de inhyrda arbetstagarna med tiden övergår till fasta anställningskontrakt med arbetsförmedlingen.

I **Frankrike**, visar den senaste undersökningen av bilateralt Observatorium av sysselsättning och arbeten att 16 % av arbetarna, som hade minst en tilldelning som inhyrd arbetare, hade fått ett fast anställningskontrakt inom ett år.

I **Belgien**, har en undersökning övervakat utvecklingen i en stor grupp människor som arbetat som inhyrd arbetskraft under en period på tre år från 2005 till 2008. Resultaten har jämförts med en kontrollgrupp med personer som inte arbetar via bemanningsföretag.

- Jämfört med kontrollgruppen med dem som var arbetslösa under 2005, hade inhyrda arbetstagare en större chans att få fast anställningskontrakt: inkluderingsvärdet efter ett år var nästan 30 % (jämfört med 22 % för kontrollgruppen), 41 % efter två år (kontrollgruppen: 31,6 %) och 55 % efter tre år (kontrollgruppen: 43 %);
- Risken för att bli/förbli arbetslös för personer som börjar arbeta via bemanningsföretag är betydligt lägre än i kontrollgruppen. Efter ett år, hade 32,6 % av de uthyrda arbetstagarna inte

fått anställning (jämfört med 56 % i kontrollgruppen), 30,2 % efter två år (kontrollgruppen: 49,9 %) och 31,3 % efter tre år (kontrollgruppen: 48,2 %) <sup>11</sup>.

I **Italien**, enligt undersökningen "Italian Work Histories Panel (1998-2003)" övergick 66,5 % arbetstagare mellan 16 och 35 år som arbetat via bemanningsföretag under perioden 1998-1999 till fast anställning.

Andra forskningsprojekt uppvisar ett annat perspektiv av vidhäftningseffekten. Trots det skiljer sig det kvantitativa omfånget av denna effekt beroende på den specifika undersökningsmetodiken. Samtidigt har beskrivande och kvalitativ forskning betonat att en betydande andel av den uthyrda arbetskraften ofta stannar kvar på bemanningsföretaget, särskild personer från målgrupper som har det svårt att övergå till fast anställning, vilket inte är förvånande i tider med hög arbetslöshet.

#### *Viktiga fakta och resultat:*

1. Bemanningsföretagen underlättar övergången från tillfällig till fast anställning, i vissa förhållanden.
2. I **Nederländerna** år 2009, rapporterade 56 % av den uthyrda arbetskraften att de sökte fast arbete via bemanningsföretaget och 29 % av all uthyrd arbetskraft fick anställning inom ett år.
3. I **Frankrike** fick 16 % av arbetarna med minst ett uppdrag som uthyrd arbetstagare under 2010 fått ett fast anställningskontrakt inom ett år.
4. I **Italien** övergick 66,5 % av arbetarna mellan 16 och 35 år som arbetat som uthyrd arbetskraft under perioden 1998-1999 till fast anställning.
5. Resultaten av forskningsresultaten om språngbrädefunktionen skiljer sig enligt metodiken och profilen för de uthyrda arbetstagarna (dvs. den individuella anställbarheten).

### 3. BEMANNINGSFÖRETAG OCH ÖVERGÅNGAR FRÅN UTBILDNING TILL ARBETE

Statistiska uppgifter och siffror visar att unga människor (inklusive studenter) är en viktig och ibland den viktigaste åldersgruppen i den europeiska inhyrda arbetskraften. Dessutom visar olika jämförande och landsspecifika undersökningar att bemanningsföretagen har utvecklats till en viktig kanal för unga människor som vill komma in på arbetsmarknaden för första gången och fungerar därmed som en bro till sysselsättning för unga människor.

I **Tyskland** är 49,5 % av den uthyrda arbetskraften under 35 år, vilket jämfört med den totala sysselsättningen indikerar att bemanningsföretagen är mycket viktiga för övergången mellan utbildning och arbete. Samma positiva samband observeras i **Italien**, där 44 % av den uthyrda arbetskraften är under

<sup>11</sup> IDEA Consult 2009: Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?, Bryssel.

30 år och omkring en fjärdedel (23 %) är under 25 år enligt de senast tillgängliga uppgifterna från det bilaterala organet Ebitemp. I **Nederländerna** är 46 % av den uthyrda arbetskraften under 25<sup>12</sup>.

I **Frankrike** visar en undersökning från 2011<sup>13</sup> 'språngbrädeeffekten som bemanningsföretagen har för ungdomar. 84 % av den uthyrda arbetskraften under 25 år hade aldrig arbetat innan de kom till bemanningsföretaget år 2010 och 30 % av dem var studenter. Efter ett år var 62 % av dem i sysselsättning: 30 % med tillfälligt arbete via bemanningsföretaget, 17 % med fasta anställningskontrakt och 15 % med tidsbegränsade kontrakt.

Bemanningsföretag kan även bidra att skapa en bro mellan utbildning och sysselsättning genom att erbjuda **dubbla inlärningsystem** och lärlingskontrakt. Dessa system kombinerar typiskt formell utbildning och företagsbaserad praktik. Branschen kan för närvarande erbjuda lärlingssystem och kontrakt i **Danmark, Frankrike, Tyskland, Italien, Nederländerna, Spanien och Storbritannien**.

Samtidigt visar studier med olika nationella bakgrunder att visa grupper av ungdomar förlitar sig mer på bemanningsföretagen som en ingångskanal till arbete än andra och tyckte det var lättare eller svårare att göra övergången (mot direkt anställning). Skillnaderna gäller särskilt utbildningsprofilen och kvalifikationsnivån (en högre andel lågutbildade personer) men även när det gäller andra egenskaper (kön, etnisk bakgrund osv.).

#### *Viktiga fakta och resultat:*

1. Bemanningsföretagen utgör en viktig inkörsport på arbetsmarknaden för ungdomar.
2. I Tyskland är 49,5 % av den uthyrda arbetskraften under 35 år, i Italien är 44 % av den uthyrda arbetskraften under 30 och i Nederländerna är 46 % & under 25. Den höga andelen ungdomar indikerar att bemanningsföretagen är mycket viktiga för övergången från utbildning till arbete.
3. I Frankrike hade 84 % av den uthyrda arbetskraften under 25 år aldrig arbetat tidigare, eftersom de antingen studerade eller var arbetslösa. Efter ett år vid bemanningsföretaget, hade 62 % av dem hittat arbete.
4. Den nationella bakgrunden, utbildningsnivån, kvalifikationerna och den personliga bakgrunden har en betydande inverkan på resultatet av övergångarna från utbildning till arbete.
5. Ytterligare forskning bör utföras om denna typ av övergång.

<sup>12</sup> Ecorys 2009: Temporary agency workers on the move, p. 10

<sup>13</sup> Observatoire des Métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.

#### 4. BEMANNINGSFÖRETAG OCH MÅLGRUPPER SOM KOMMER IN PÅ ARBETSMARKNADEN

För vissa målgrupper som äldre anställda, personer med en utbildning och/eller kvalifikationsprofil som inte matchar behoven på arbetsmarknaden eller grupper som etniska minoriteter som bemöter diskriminering, utgör bemanningsföretagen en viktig inkörsport på arbetsmarknaden.

Detta illustreras av den höga andelen arbetstagare som representerar målgrupper i den nationella inhyrda arbetskraften, vilket bekräftas av uppgifter från alla sex fokusländerna i denna studie. I **Tyskland** var den utländska uthyrda arbetskraften 17,4 % 2011, mer än dubbelt jämfört med utländska arbetare i den totala sysselsättningen; I **Nederländerna** tillhörde i snitt 31 % av alla inhyrda arbetstagare år 2008 speciella målgrupper. För **Belgien** har man för år 2007 beräknat en andel på 12 % inhyrd arbetskraft som var lågutbildad eller hade invandrabakgrund och 5 % var funktionshindrade personer eller äldre arbetstagare.

Även om studien inte har kunnat identifiera undersökningar som jämför uppfattningar, motiveringar och erfarenheter hos arbetstagare från målgrupper med andra grupper av arbetstagare, verkar det uppenbart att bemanningsföretag ofta är den enda chansen för dessa målgrupper att hitta ett jobb på arbetsmarknaden.

Den viktiga rollen med tanke på arbetsmarknadens integrering av specifika målgrupper illustreras även av ganska många initiativ som utvecklas av bemanningsföretagsbranschen antingen ensidigt eller i samarbete med offentliga/privata modellprojekt eller program. Särskilt med hänsyn till grupper som låntidsarbetslösa, äldre personer på arbetsmarknaden samt - trots att detta inte uttrycks i lika hög grad - människor med invandrabakgrund, verkar bemanningsföretagen spela en allt större roll för att ge arbetstillfällen och arbetslivserfarenhet, kompetensutveckling och anställning.

##### Offentliga/privata och företagsledda initiativ för uthyrda arbetstagare inom olika målgrupper

| Land | Initiativ   | Mål, särdrag  | Typ                    |
|------|---|---|------------------------|
| FR   | Gemensamt projekt för privat arbetsförmedling och <i>Force Femmes</i>                                   | - Främja affärsmöjligheter för kvinnor över 45  | Företagslett           |
| NL   | Projekt på en holländsk privat arbetsförmedling   | - Hjälpa äldre kvinnor att återgå till arbetsmarknaden genom att tillhandahålla barnomsorg, utbildningsanläggningar och - möjligheter, flexibla arbetstider och fokus på specifika branscher                  | Företagslett           |
| DE   | Projekt på en privat arbetsförmedling för att stödja integreringen av äldre personer på arbetsmarknaden | - Personer 50+; stödåtgärder: urval och utbildning, praktik, 18-månaderskontrakt; 321 arbetslösa integrerade  | Företagslett           |
| NL   | Projekt på privata arbetsförmedlingar som fokuserar på äldre arbetslösa (50+ och 45+)                   | - Ge stöd för att komma tillbaka in på arbetsmarknaden<br>- Företag som arbetar i nära samarbete med den offentliga arbetsförmedlingen  | Offentligt/privat<br>- |
| UK   | Gemensam strategi/åtagande för REC och Jobcentre Plus om "Löftet om mångfald"                           | - Kopplat till ett online diagnosverktyg för mångfald och certifieringsprogrammet "EQality Assured" (EQA) som lanserades 2006<br>- Promemoria för att öka förståelsen för samarbete 2011                      | Offentligt/privat      |
| DE   | Pilotprogram inriktat på lågutbildade arbetslösa  | - Gemensamt pilotprojekt som utförts av den offentliga arbetsförmedlingen och ett privat bemanningsföretag;<br>- Stödja unga arbetslösa via individuell coaching, klassrumsutbildning och tillfälliga arbeten | Offentligt/privat      |

Källa: egen forskning och intervjuer, 2012.

Forskning som har utförts om särskilda program som vänder sig till sårbara grupper har resultat som indikerar positiva effekter på utsikterna till en hållbar sysselsättning för dem som arbetar för bemanningsföretag och utsikterna för direkt anställning förbättras om programmen och initiativen kännetecknas av medföljande åtgärder som en förbättrad utbildningsnivå, professionell utbildning samt andra former av individuellt stöd

*Huvudfakta och resultat:*

1. Bemanningsföretagen är viktiga för att underlätta övergångarna för människor i målgrupperna.
2. Den höga andelen uthyrd arbetskraft som tillhör målgrupper bekräftas i alla 6 fokusländerna.
3. I **Nederländerna**, tillhörde i snitt 31 % av alla uthyrda arbetstagare speciella målgrupper år 2008.
4. I **Tyskland**, uppgick de utländska uthyrda arbetstagarna till 17,4 % år 2011, mer än dubbelt så mycket som utländska arbetare i den allmänna sysselsättningen.
5. Denna viktiga roll som bemanningsföretagen har för integreringen av specifika målgrupper på arbetsmarknaden bekräftas även av de åtskilliga initiativ som utvecklats av bemanningsföretagsbranschen unilateralt eller inom ramen för offentliga/privata modellprojekt.

5. ROLLEN SOM ARBETSMARKNADSPARTERNA HAR I ATT FRÄMJA ÖVERGÅNGAR

Undersökningen bekräftar att synen på det dubbla målet när det gäller bemanningsföretagens arbete i Europa – att tillhandahålla en extern flexibilitet till företag och att stödja integrationen på arbetsmarknaden samt *“övergångar som ger resultat”* (EMCO) – innebär att arbetsmarknadsparterna och den sociala dialogen är nyckelfaktorer.

Detta illustreras i de flesta fokusländer där arbetsmarknadsparterna har en viktig roll i att reglera bemanningsföretagen och utveckla aktiviteter och åtgärder för att främja övergångar på arbetsmarknaden genom kollektivförhandlingar, gemensamma initiativ, program eller institutioner.

De nationella fallen i Nederländerna, Frankrike, Belgien and Italien illustrerar att den sociala dialogen på bemanningsföretagen i Europa inte bara anses vara ett instrument som ersätter eller förstärker de rättsliga ramverken och förordningarna. De bilaterala medlen ger socialt stöd, ytterligare utbildning och andra stödåtgärder som klart går bortom förordningen eftersom de syftar att förbättra arbeten, sysselsättningen och även den sociala säkerheten för de uthyrda arbetstagarna.

I Synnerhet visar undersökningsresultaten och de empiriska rönen effekterna av vidareutbildning och fortbildning som har inletts av arbetsmarknadens parter, till exempel i Frankrike och i Nederländerna, hur

viktig denna praxis är för att stödja övergångarna på arbetsmarknaden. I **Frankrike**, visar en färsk undersökning om effekterna av "professionaliseringsavtalet" eller *TAW-kontraktet för professionell utveckling (CDPI)* att utbildning och kvalifikationsscheman inte bara har bidragit till en markant minskning av andelen utbildade arbetare på bemanningsföretagen utan har också en positiv inverkan på karriärutvecklingen. Enligt undersökningen uppskattar nästan 70 % av deltagarna att deras nuvarande jobb hänger samman med den kompetens som de fått tack vare programmet med lärlingsutbildning och nästan 80 % anger att utbildningsåtgärderna varit användbara för att hjälpa dem att hitta det aktuella jobbet. Undersökningar som utförts bland inhyrda arbetstagare i Nederländerna visar också att utbildning som genomförs med hjälp av den bilaterala utbildningsfonden har en betydande inverkan för att "förstärka" eller "konsolidera" arbetskontrakt<sup>14</sup>.

Dessa exempel illustrerar att arbetsmarknadsdialogen och kollektivförhandlingar klart tillför ett mervärde som gör skillnad. De ger ytterligare stöd till uthyrd arbetskraft när det gäller anställningsbarhet och kompetens, lika behandling och tillgång till rättigheter och resurser hos kundföretag och ger socialt och annat stöd för att kompensera effekterna av frekventa jobbändringar, ge råd om karriärer och utveckla anställningsbarheten.

**Storbritannien** skiljer sig från länderna som nämns ovan eftersom dess arbetssystem och branschrelationer kännetecknas av en svag inverkan av arbetsmarknadsdialogen och kollektivförhandlingarna ovanför företagsnivå.

Arbetsmarknadsdialogen för bemanningsföretagssektorn i **Tyskland** har huvudsakligen varit inriktad på att fastställa löner och betalningar. De bidrag som nyligen framförhandlades mellan bemanningsföretagens organisationer och fackförbunden inom specifika sektorer<sup>15</sup> utgör ett exempel på arbetsmarknadsparternas engagemang för att utveckla specifika och kollektivt godtagna ramverk för anställningsförhållanden och löner.

#### *Huvudfakta och resultat:*

1. Arbetsmarknadsparternas roll är avgörande för att se till att övergångarna betalar sig, eftersom de kompletterar förordningen om bemanningsföretagens arbete och utvecklar initiativ för att förbättra övergångarnas kvalitet.
2. Bilaterala medel är nyckeln till att öka kompetensen för inhyrda arbetstagare och förbättra deras anställbarhet.
3. I Frankrike, uppgav 80 % av de inhyrda arbetstagarna att de utbildningsinsatser som genomförts varit användbara för att hjälpa dem hitta det nuvarande arbetet.
4. Bilaterala initiativ är också viktiga för att förbättra anställningsvillkoren för arbetstagarna för att stödja dem i deras framgångar på arbetsmarknaden.

<sup>14</sup> STOOF, årsrapport, 2010.

<sup>15</sup> Dessa bidrag förhandlades fram i metallbranschen och den elektriska branschen, i den kemiska sektorn, sektorn med syntetiska material/plast och "industrin med indisk gummi

## HUR FÖRSTÄRKER MAN DEN ÖVERGÅNGSROLL SOM BEMANNINGSFÖRETAG HAR?

Undersökningen bekräftar att bemanningsföretag är en form av sysselsättning som inte bara bidrar till rörligheten på arbetsmarknaden utan även ger möjlighet till möjligheter, särskilt för arbetslösa och målgrupper eftersom det fungerar som en brygga till arbetet.

Samtidigt är frågan om *“kvalitetsövergångar”* svårare att bedöma eftersom den beror på många faktorer, inklusive den rättsliga ramen för bemanningsföretagen, det allmänna ekonomiska klimatet samt profilerna och motiveringarna för de arbetstagare som hyrs ut.

Ett viktigt resultat av studien är att den sociala dialogen och praxis som arbetsmarknadens parter utövar (särskilt deras gemensamma praxis) verkar vara nyckeln till att omvandla flertalet övergångar till *“kvalitetsövergångar”*, dvs. möjliggör situationer och ramar som inte bara tillhandahåller broar mot arbete från bemanningsföretagen, utan där man även stödjer och skapar språngbrädor för övergångar som är riktade uppåt eller är progressiva. Denna logik används i synnerhet i utvecklingen av bilaterala institutioner och medel för att stödja utbildningsåtgärder och kompetensutveckling hos inhyrda arbetstagare samt att ge mer social skydd.

För att maximera rollen som bemanningsföretagen i att underlätta övergångarna på arbetsmarknaden, har Eurociett och UNI Europa, de europeiska arbetsmarknadsparterna för bemanningsföretagssektorn, lagt fram några gemensamma rekommendationer till nationella beslutsfattare och beslutsfattare på EU-nivå.