

Bemanningsbransjens rolle som inngangsport til arbeidslivet

Bemanningsbransjen er en viktig inngangsport til arbeidslivet

Hvert år er det mer enn 80.000 som i kortere eller lengre tid får foten innenfor gjennom bemanningsbransjen. Noen jobber i lengre oppdrag og andre i korte.

Å arbeide i oppdrag via en bemanningsbedrift gir økt mulighet til fast ansettelse. Bemanningsbransjen er et springbrett inn i arbeidsmarkedet. Innleie fra bemanningsforetak bidrar til å redusere arbeidsgivers usikkerhet ved ansettelser og gjøre det lettere å få en fot innenfor.

Arbeid via bemanningsbransjen er en dobbel inngangsport til arbeidslivet siden det både legger til rette for overgang fra arbeidsledighet til arbeid og er en inngangsport fra midlertidige oppdrag til fast ansettelse. Videre bidrar ansettelse i bemanningsbransjen til overgang fra uformelt arbeid til arbeid med rettigheter samt er en overgang fra utdanning til arbeid.

En sentral bransjeaktør viser f.eks. til at ca 30 prosent av de ansatte hvert år aksepterer tilbud om fast ansettelse hos kunder. Ved siden av dette er det mange som får fast ansettelse andre steder som direkte følge av den erfaring som oppdraget hos kunden har gitt.

Flere undersøkelser bekrefter at bemanningsbransjen generelt fungerer som en inngangsport til arbeidslivet:

- Econ Pöyry utarbeidet i 2009 en rapport om bemanningsbransjen etter bestilling fra Arbeidsdepartementet. I rapporten vises det til at nærmere 60 prosent av de som var arbeidsledige før innleieperioden, sluttet fordi de begynte i jobb. Av disse begynte nesten 45 % i fast ordinær jobb. I rapporten vises det til følgende faktorer som understøtter påstanden om at bemanningsbransjen er et springbrett til jobb: De innleide er tilknyttet bransjen i relativt kort tid, målet for de aller fleste er fast ordinær jobb og at mange av de innleide går over i ordinær jobb etter kort tid.¹
- Bemanningsbransjens medarbeiderundersøkelse (NHO Service 2015/16) viser at 40 prosent av de ansatte kom fra arbeidsledighet og at like mange arbeider i bransjen fordi vedkommende arbeidstaker anser den å være en god inngangsport til arbeidslivet. Andre viktige begrunnelser for å ta ansettelse i bemanningsbransjen, er at det er lettere å få ansettelse der enn andre steder og at arbeidstaker får mulighet til å se ulike arbeidsplasser og skaffe seg arbeidserfaring.²
- Bemanningsbransjens statistikk³ viser en gjennomsnittlig ansettelsestid på ca. 4 måneder. Hovedbegrunnelsen for at mange arbeider kort tid i bemanningsbransjen, er ønsket om å bruke denne jobben som inngangsport til andre jobber og at dette faktisk fungerer.
- Analyse fra Bundesagentur für Arbeit (BDA), den sentrale arbeidsgiverorganisasjonen i Tyskland, viser at økningen i arbeid via bemanningsbransjen i forbindelse med den såkalte Hartz reformen i 2005 bidro til å stoppe og snu utviklingen etter år med økende arbeidsledighet. For første gang falt antallet arbeidsledige fra 4,4 millioner (2004) til 3,3 millioner (2008), mens penetrasjonsgraden (bransjens andel av den totale sysselsetting og årsverk) for bemanningsbransjen økte fra 1,1 % til 1,9 % i samme periode.⁴
- I Nederland ble det gjennomført en undersøkelse av arbeidsledige jobbsøkere som var registrert hos "The Centre for Work and Income" (CWI) hvor man fulgte 1,2 millioner mennesker fra 2001

¹ Econ Rapport 2009-083; "Bemanningsbransjen. Struktur, utvikling og rolle"

² Medarbeiderundersøkelsen 2015/16 Ansatt i bemanningsbransjen. NHO Service 2016

³ Bemanningsbransjens årsstatistikk 2016, NHO Service.

⁴ Bundesagentur für Arbeit 2012

til 2005. Etter 30 måneder var 62 % av CWI-klientene som kom i jobb via bemanningsbyråer fremdeles i jobb. En tredjedel av alle CWI-klienter som hadde kommet tilbake i jobb mellom 1991 og 1005 hadde gjort det via bemanningsbyråer.⁵

- I Frankrike var i 2010 ca 55 % av de ansatte i bemanningsbransjen enten arbeidsledige eller inaktive i arbeidslivet. Etter ett år med arbeid via bemanningsbransjen var andelen på 21 %.⁶

Arbeid via bemanningsbransjen ser ut til å redusere arbeidsledighet i lengre perspektiv. Arbeidstakere som entrer arbeidsmarkedet via bemanningsbransjen vil bli i arbeid over tid og har lavere risiko for å bli arbeidsledige.

- I en undersøkelse fra Tyskland fremkommer det at 71 % av dem som entret arbeidsmarkedet via bemanningsbransjen fortsatt er i jobb ett år senere.⁷
- En undersøkelse gjort for det flamske arbeidsdepartementet i Belgia, sammenlikner karriereutviklingen for personer som har arbeidet via bemanningsbransjen og en kontrollgruppe som ikke har gjort det. Etter ett år var 56 % i kontrollgruppen fortsatt arbeidsledige, mens bare 31,6 % av de som hadde arbeidet via bemanningsbransjen var i samme situasjon. Etter to år var hadde andelen sunket til 30,2 % for de som hadde arbeidet i bemanningsbransjen, mens andelen arbeidsledige i kontrollgruppen var 49,9 %.⁸ Undersøkelsen viser også at ansatte i bemanningsbransjen har større mulighet til å komme i permanent arbeid enn andre. 28,9 % av ansatte i bransjen gikk over i permanent arbeid i løpet av ett år, sammenliknet med andre hvor andelen var 22 %. 41 % var i permanent arbeid etter to år mot 31,6 % i kontrollgruppen og 55 % etter tre år mot 43 % i kontrollgruppen.
- I følge en italiensk studie hadde 66,5 % av arbeidstakere i alderen 16-35 år som gjennomførte arbeid via bemanningsbransjen i 1998-1999 fått permanent arbeid.⁹
- En europeisk undersøkelse gjort av Wilke, Maack and Partner viser at bemanningsbransjen er en viktig inngangsport til arbeidslivet for unge mennesker. Andelen ansatte under 25 år i bransjen er for henholdsvis Nederland og Italia 46 % og 33 %. Av disse hadde 84 % aldri vært i arbeid tidligere. Etter ett år var fortsatt 62 % fremdeles i jobb.¹⁰ Undersøkelsen viser videre at svært mange av dem som får arbeid i bemanningsbransjen enten er arbeidsledige eller aldri har vært i arbeid tidligere. I Frankrike utgjorde tidligere arbeidsledige og inaktive 55 % av de ansatte i bransjen i 2011. I Italia var andelen tidligere arbeidsledige på mer enn 40 %. I Tyskland var andelen tidligere arbeidsledige eller uten arbeidserfaring hele 60 %. I Nederland og Belgia er andelen tidligere arbeidsledige 30 %.
- En nederlandsk rapport basert på offentlig data (ESB Arbeidsmarkt) viser at effekten av å jobbe gjennom et bemanningsbyrå er tilsvarende effekten av langvarig midlertidig arbeidskontrakt direkte i bedrift, men bedre enn kortere midlertidige oppdrag. Erfaring fra bl.a. Nederland og Belgia viser at bemanningsbransjen kan være en verdifull partner for arbeidsmarkedsetaten og dermed bidra til at utvalgte målgrupper lettere kommer inn i arbeidslivet.¹¹

At innleie fungerer som en rekrutteringskanal, ikke minst for ungdom. Innvandrere og funksjonshemmede, støttes av flere undersøkelser:

⁵ SEO Economic Research

⁶ Observatoire des métiers et de l'emploi, 2010

⁷ Bertelsmann Stiftung, "Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit?" 2012

⁸ IDEA Consult 2009: Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?

⁹ Italian Work Histories Panel (1998-2003)

¹⁰ Wilke, Maack und Partner 2013. Final report for the joint Eurociett/UNI Europa project: "Temporary Agency Work and Transitions in the Labour market"

¹¹ ESB Arbeidsmarkt, Doorstroom van flexwerkers. 2012

- I Norge har Kristine von Simson ved Institutt for Samfunnsforskning publisert en artikkel i Søkelys på Arbeidslivet nr 3 2009 hvor det konkluderes i at arbeid gjennom bemanningsbransjen øker sannsynligheten for å bli fast ansatt for ikke-vestlige innvandrere.¹²
- I en annen artikkel av Kristine von Simson er konklusjonen at ungdom uten videregående kompetanse kan tjene på å ta seg jobb i et bemanningsbyrå. Ikke bare kommer de raskere i jobb enn tilsvarende ungdom som mangler bemanningsbyråerfaringen. Arbeid gjennom bemanningsbransjen ser også ut til å fungere godt sammenlignet med en annen type tiltak som ofte brukes for å få ungdom inn i jobb – aktive arbeidsmarkedstiltak.¹³
- I Danmark har Elke Jahn og Michael Rosholm i forskningsnotatet IZA DP No. 6405 "Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants?" konkludert med at bemanningsbransjen øker yrkesdeltakelsen for innvandrere og er en særlig effektiv inngangsport for 1. generasjons ikke-vestlige innvandrere.¹⁴
- I et annet forskningsnotat av Elke Jahn og Michael Rosholm konkluderes det med at gruppe som har størst fordel av å arbeide via bemanningsbransjen er ikke-vestlige innvandrere, andre generasjons ikke-vestlige innvandrere og arbeidsledige med lav formell kompetanse, altså grupper som er krevende å integrere i arbeidsmarkedet.¹⁵
- I Nederland viser en undersøkelse basert på Agency Workers Inflow Study (Instroomonderzoek Uitzendkrachten) fra 2009 som ble utført for ABU at andelen av personer i bemanningsbransjen tilhørende utsatte grupper (etniske minoriteter, eldre, personer med nedsatt arbeidsevne, tidligere langtidsledige og andre med særlige utfordringer med å komme inn i arbeidsmarkedet) i 2008 utgjorde 31 % av de ansatte i bemanningsbransjen.¹⁶
- Rapporten "The role of temporary agency work and labour market transitions in Europe" som er et resultat samarbeid mellom partnere i Frankrike, Italia, Storbritannia og Belgia i 2013 for Eurociett og UNI Europa og med finansiering fra EU, viser at andelen ansatte i bemanningsbransjen som tilhører utsatte grupper er generelt høyere enn gjennomsnittet.¹⁷
- I Belgia var prosentandelen personer med lav formell kompetanse (40%) og utsatte grupper (12%) høy blant ansatte i bemanningsbransjen. Funksjonshemmede og personer over 50 år sto hver for 5 %. Dette følger av en rapport som ble skrevet for det flamske arbeidsdepartementet i 2009.¹⁸

I praksis garanterer bemanningsforetakene for den ansatte ved å selge ham/henne inn overfor aktuelle arbeidsgivere, og bidrar dermed til at personer fra utsatte grupper som lett faller utenfor arbeidsmarkedet blir inkludert i arbeidslivet og får vist seg frem overfor arbeidsgiver. Uten bemanningsforetakets aktive innsalg ville mange virksomheter antakeligvis vegret seg for å ta inn personer som lett kan bli ansett som usikker arbeidskraft. I tillegg til å legge til rette for arbeid og drive innsalg overfor aktuelle arbeidsgivere, fungerer bemanningsbedriften som rådgiver og veileder for den ansatte.

Mobilitet og fleksibilitet

Undersøkelser viser at bemanningsbransjen er en medvirkende faktor til å skape et fleksibelt arbeidsmarked med tanke på mobilitet mellom ulike bransjer. Behovet for arbeidskraft innen en

¹² Søkelys på Arbeidslivet nr 3 2009

¹³ Søkelys på arbeidslivet nr 01-02 / 2012

¹⁴ IZA DP No. 6405 "Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants?"

¹⁵ IZA DP No. 4973 "Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes"

¹⁶ ECORYS 2009, DON/RG EA19354rapsum Eng, Agency workers on the move. The composition of the agency worker population in good times and bad.

¹⁷ Wilke, Maack und Partner 2013. Final report for the joint Eurociett/UNI Europa project: "Temporary Agency Work and Transitions in the Labour market"

¹⁸ VIONA 2009 "Temporary agency work: a springboard toward long-term employment, also for disadvantaged groups?"

bransje vil variere og konsekvensen av dette vil ofte være arbeidsledighet samtidig som det faktisk er arbeidskraftsbehov i andre bransjer. I Nederland er bemanningsbransjen den viktigste inngangsporten til arbeidslivet for arbeidsledige. I 2012 var det 35 % av de arbeidsledige som fikk jobb gjennom denne bransjen. En undersøkelse utført av UWV viser at mer enn 45 % av dem som kom i jobb via et bemanningsselskap, fikk en jobb i en annen sektor enn de de tidligere arbeidet.¹⁹

For ytterligere informasjon:

Fagsjef i NHO Service, Even Hagelien

95 22 54 67 even.hagelien@nhoservice.no.

¹⁹ UWV 2013, Sectorwisselingen van WW'ers bij werkhervatting. Rapportage over 2012