

HVORDAN KAN BEMANNINGSBEDRIFTER BIDRA TIL INTEGRERING I ARBEIDSLIVET?



DESEMBER 2024

Innhold

Kort om rapporten	2
Utvalgte hovedfunn fra undersøkelsen.....	3
Introduksjon og bakgrunn for oppdraget.....	5
Nytten av bemanningsbransjen	7
Nytte for arbeidstaker	8
Nytte for arbeidsgiver	9
Samfunnsøkonomisk nytte	10
Case: Gevinsten av arbeid fremfor trygd	12
Bemanningsbransjen i dag	15
Bemanningsbransjens utvikling	16
Effekten av innleieforbudet etter yrke, alder og ansettelsestype	20
Intervju med ledere i bemanningsbransjen.....	24
Økonomisk nedgang	24
Færre faste stillinger?	25
Utfordringer med inkludering av sårbare grupper	26
Oppsummering av spørreundersøkelsen til bemanningsbedriftene	28
Kilder	49

Kort om rapporten

Denne rapporten er skrevet av NyAnalyse på oppdrag fra NHO Service og Handel. NyAnalyse AS er et uavhengig rådgivnings- og utredningsselskap med spisskompetanse innen samfunnsøkonomisk analyse, næringspolitikk, arbeidsliv og beregninger tilknyttet verdiskaping og ringvirkninger. Funns og konklusjoner i denne utredningen representerer NyAnalyse sine egne faglige vurderinger.

Rapporten er utarbeidet av:

Terje Strøm, sjeføkonom

Ingunn Meringdal, seniorrådgiver strategi og kommunikasjon

Mari Kristine Knutsen, samfunnsøkonom

Marte Ottosen, samfunnsøkonom og analytiker

Utvalgte hovedfunn fra undersøkelsen

Integrering i arbeidslivet:

- Våre funn bekrefter at bemanningsbransjen har en særegen rolle i integreringen i arbeidslivet.
- Bemanningsbransjen skaper verdi for samfunnet ved å matche arbeidskraft med behov, redusere ledighet og gi flere en sjanse til å komme i jobb, samtidig som den gir arbeidsgivere fleksible løsninger.
- Vi estimerer at offentlig sektor oppnår en gevinst på 461.000 kroner per år hvis, som eksempel, en mann under 35 år går fra full uføretrygd til fullt arbeid, og 417.600 kroner hvis en gjennomsnittlig innvandrers går fra full uføretrygd til fullt arbeid.

Status i bemanningsbransjen i dag:

- Siden innleierestriksjonene trådte i kraft i april 2023 har antall arbeidsforhold og lønnstakere i bemanningsbransjen gått ned med rundt 18 prosent, ifølge tall fra SSB.
- Om man ser bort fra helsepersonell, som er unntatt forbudet, er det hele 20 prosent færre lønnstakere etter innleierestriksjonene trådte i kraft.
- Antall lønnstakere under 30 år har falt med opptil 20 prosent etter innleierestriksjonene, og faller videre i de nyeste oversiktene.
- Færre under 30 år får jobb enn før restriksjonene, og det gjør det vanskeligere for unge å få sin første arbeidserfaring. Det svekker arbeidslinja.
- Antall innvandrere, inkludert flyktninger, som har hovedjobb i bemanningsbransjen har falt med opptil 26 prosent etter innleierestriksjonene trådte i kraft.

Spørreundersøkelsen:

- Nærmere 60 prosent av bemanningsbedriftene svarer at innleiebegrensningene har redusert deres mulighet til å tilby faste stillinger.
- 77 prosent mener at innleiebegrensningene har redusert deres evne til å møte kundenes behov for tidsavgrenset arbeidskraft.
- Hele 73 prosent svarer at bemanningsbedriftens omsetning har blitt redusert som følge av restriksjonene.

- Hos bedrifter med under 50 arbeidstakere i utleie øker dette til 80 prosent.
- 57 prosent av bedriftene svarer at innleiebegrensningene er svært negativt for jobbsikkerheten til ansatte frem i tid.
- Hele 43 prosent av bemanningsbedriftene svarer at muligheten (for ansatte) til å tilegne seg relevant jobberfaring har blitt negativt påvirket av restriksjonene.
- Rundt halvparten av bemanningsbedriftene svarer at innleierestriksjonene har gjort det «mye vanskeligere» å tilby ungdom og studenter, trygdede, og ikke-vestlige innvandrere og flyktninger jobb.
- Angående inkludering av flyktninger: Rundt 77 prosent av bemanningsbedriftene svarer at de ønsker å hjelpe dem med å få sin første jobb. 10 prosent sier det ikke er deres oppgave.
- I sum svarer respondentene at de har hjulpet 1307 personer fra utenforskapet inn i jobb i 2022 og langt færre; 805 personer i 2023.
- Dette blir til illustrasjon omtrent 50 personer per bedrift i 2022 og bare 30 per bedrift i 2023. Det er i tilfelle en urovekkende nedgang på nærmere 40 prosent.

Intervju med ledere i bemanningsbransjen:

- Samtlige ledere i bemanningsforetak vi har intervjuet uttrykker at foretakets omsetning og mulighet til å tilby arbeidskraft til virksomheter har blitt redusert som følge av innleierestriksjonene.
- Flere ledere legger vekt på at forbudet i større grad går utover svakere stilte kandidater, da det blir større kamp om stillingene og oppdragene. Personer med dårligere språkkunnskaper, mindre arbeidserfaring og kvalifikasjoner stiller svakere enn før innleierestriksjonene trådte i kraft.

Introduksjon og bakgrunn for oppdraget

Bemanningsbransjen er en sektor i arbeidsmarkedet som spesialiserer seg på utleie og rekruttering av arbeidskraft til andre bedrifter. Spesielt næringene *industri og produksjon, bygg og anlegg* og *helse og omsorg* benytter seg i stor grad av bemanningsforetak og innleie av arbeidskraft. Bedrifter benytter i hovedsak bemanningstjenester for å supplere egen bemanning, dekke sykefravær og permisjoner, og håndtere sesongvariasjoner.¹

Bemanningsbransjen har vært underlagt flere restriksjoner de siste årene. I 2019 kom nye regler i arbeidsmiljøloven, som hadde som hensikt å sikre større forutsigbarhet i arbeidsoppgaver og arbeidstid.² Hovedregelen var at arbeidstaker skal ansettes fast, noe som innebærer en løpende, tidsubegrenset stilling med forutsigbar arbeidstid og et reelt stillingsomfang. Dette betyr at bemanningsbyråer ikke lenger kunne la ansatte gå uten lønn i perioder uten oppdrag, som i praksis avvirket bruk av nulltimerskontrakter. Det nye omtalte «innleieforbudet» trådte i kraft 1. januar 2023, og hadde som formål å redusere andelen midlertidige stillinger.³

Nye regler for innleie av arbeidskraft fra 1. april 2023

- Generell innstramming i adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak, ved at adgangen til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter» oppheves. Det er fastsatt enkelte unntak.
- Styrking av innleides rett til fast ansettelse i innleievirksomheten, ved at innleie etter avtale med tillitsvalgte også skal gi rett til fast ansettelse etter 3 år.
- Presisering av den rettslige grensen mellom innleie og entreprise.
- Forbud mot innleie på byggeplasser i Oslo, Akershus, Østfold og Vestfold.

Kilde: Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Arbeidstilsynet

¹ Jakobsen, E. W., Albertsen, M. O., Aamo, A. W., & Myklebust, A. (2021). *Verdien av bemanningsbransjen*. Menon-publikasjon nr. 2. Menon Economics.

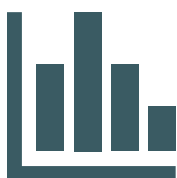
² Ødegård, A. M. (2022). *Bemanningsbransjen: Faktaflak fra Fafo Østforum*. Fafo.

³ Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022). *Prop. 131 L (2021–2022): Endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak)*. Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak).

For bedrifter er det kun lov å leie inn arbeidskraft fra bemanningsbedrifter dersom egne arbeidstakere har midlertidig fravær på grunn av sykdom, ferieavvikling eller permisjon, dersom det er midlertidig behov for spesialkompetanse innenfor rådgivnings- og konsulenttjenester, eller om det er behov for helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenester.⁴ Ellers åpner arbeidsmiljøloven for at tillitsvalgte kan inngå skriftlig avtale med arbeidsgiver om tidsbegrenset innleie, som betyr at de vanlige vilkårene ikke trenger å være oppfylt. Videre må bemanningsforetaket være godkjent i Arbeidstilsynets oversikt over godkjente bemanningsforetak, et krav som ble innført fra nyttår 2024. Per oktober 2024 er over 5 600 bemanningsforetak og underenheter registret som godkjent i Arbeidstilsynets oversikt.

NHO Service og Handel har både før og etter restriksjonene uttrykt at reguleringen vil ha svært negative effekter på de ansatte i bemanningsforetakene, og for bedrifter som er avhengig av midlertidig arbeidskraft.⁵ NHO Service og Handel sitt bemanningsbarometer for 2023 viste en tydelig nedgang i aktivitet, solgte timer og omsetning etter at overgangsordningene til det nye lovverket knyttet til innleie av arbeidskraft ble avviklet 1. juli 2023.⁷

NyAnalyse har på oppdrag fra NHO Service og Handel kartlagt på hvilke måter bemanningsbransjen bidrar til integrering i arbeidslivet og undersøkt hvordan



Sammenstilling av statistikk tilknyttet bemanningsbransjen



Intervju og samtale med ledere av bemanningsbedrifter



Spørreundersøkelse blant NHO Bemannings medlemsbedrifter

⁴ Arbeidstilsynet, *Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak*, hentet 17. oktober 2024 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/lonn-og-ansettelse/ansettelse/innleie/>

⁵ NHO Bemanning, *Bemanningsbransjen stoppes av nye innleieregler*, publisert 10. mai 2024 på <https://www.nhosh.no/bransjer/bransjeforeningside-bemanning-og-rekruttering/nyheter/2024/bemanningsbransjen/>

⁶ NHO Bemanning, *Svært krevende for bemanningsbransjen*, publisert 28. mai 2024 på <https://www.nhosh.no/bransjer/bransjeforeningside-bemanning-og-rekruttering/nyheter/2024/svart-krevende-for-bemanningsbransjen/>

⁷ NHO Service og Handel & Prognosesenteret. (2024). *Bemanningsbarometeret: Utvikling i bemanningsbransjen, 2. kvartal 2024*.

innleierestriksjonene har påvirket bransjens evne til å hjelpe personer fra utenforskapet inn i jobb. Arbeidet til NyAnalyse kan deles inn i tre deler: En statusanalyse av bemanningsbransjen etter regelendringen trådte i kraft, intervjuer med ledere i små og store bemanningsforetak, og en spørreundersøkelse til bedriftsmedlemmer av NHO Service og Handel.

Med dette håper vi å illustrere samfunnsbidraget fra bemanningsbransjen, og hvordan man går glipp av gode bidrag til arbeidsmarkedet med de nye innleierestriksjonene.

Nytten av bemanningsbransjen

Bemanningsbransjen spiller en viktig rolle i det norske arbeidsmarkedet ved å tilby fleksible løsninger som gjør det mulig for arbeidsgivere å dekke midlertidige bemanningsbehov. Samtidig gir den arbeidssøkere verdifull arbeidserfaring og en mulighet til å opparbeide seg viktig kompetanse. Dette har blitt tydeliggjort i flere rapporter, blant annet fra NyAnalyse (2018), Menon Economics (2021) og Proba Samfunnsanalyse (2010).

I vår rapport fra 2018 finner vi at virksomheter innen bemanningsbransjen bidro med en verdiskaping på 15,2 milliarder kroner og et skattebidrag på 7,6 milliarder kroner, samt sysselsetting av rundt 70 000 personer. Bransjen gir raskere ansettelsesforhold, reduserer risiko for arbeidsgivere, og letter tilgangen til arbeidsmarkedet for arbeidstakere, samtidig som den bidrar til kompetansebygging og økt fleksibilitet.⁸ Menon (2021) illustrerer konsekvensene av en innstramming eller forbud mot innleie av arbeidskraft, og konkluderer med at slike tiltak vil ha negative konsekvenser for både arbeidstakere og næringslivet. En slik politikk vil kunne føre til økt usikkerhet for arbeidstakere som i dag har faste ansettelsesforhold i bemanningsforetak, og kan tvinge dem over i midlertidige stillinger med dårligere lønns- og ansettelsesforhold.⁹ Proba Samfunnsanalyse sin rapport konkluderer med at arbeidsledige som rekrutteres til bemanningsbransjen, har noe lavere sannsynlighet for å gå til jobb utenfor bransjen det første året, men senere øker sannsynligheten for å få jobb

⁸ NyAnalyse. (2018). *Verdien av bemanningstjenester: Samfunnsøkonomisk analyse av bemanningsbransjen*.

⁹ Jakobsen, E. W., Albertsen, M. O., Aamo, A. W., & Myklebust, A. (2021). *Verdien av bemanningsbransjen*. Menon-publikasjon nr. 2. Menon Economics.

utenfor. I tillegg viser funnene at arbeid i bemanningsbransjen har en dempende virkning på arbeidsledighet og uføretrygd.¹⁰

Disse rapportene belyser hvordan bemanningsforetak bidrar til å koble arbeidsgivere med kompetente arbeidstakere, og hvordan de kan fungere som en inngangsport til arbeidslivet for personer som ellers står utenfor.

Nytte for arbeidstaker

For arbeidstakere representerer bemanningsbransjen en viktig mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet. Bemanningsforetakene spiller en avgjørende rolle ved å åpne dørene for personer som av ulike grunner sliter med å få fotfeste i arbeidslivet. Rapporten fra NyAnalyse (2018) fremhever at mange bemanningsforetak ansetter personer med variert utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring, inkludert de med hull i CV-en eller de som har vært arbeidsledige over lengre tid. Data viser at 40 % av de ansatte i bemanningsforetakene kommer direkte fra arbeidsledighet, mens 20 % kommer fra utdanning.¹¹ Dette viser at bemanningsforetakene er en viktig bro til fast arbeid for personer med ulike bakgrunner og ferdigheter.

Gjennom bemanningsforetak får arbeidstakere også muligheten til å bygge verdifull kompetanse.¹² Arbeidet gir dem erfaring fra en rekke forskjellige bransjer og arbeidsplasser, noe som gjør dem bedre rustet for fremtidige ansettelser. I tillegg til å opparbeide seg arbeidserfaring, får arbeidstakerne mulighet til å bygge profesjonelle nettverk. Flere arbeidsgivere velger å tilby faste stillinger til bemanningsansatte som har vist seg å være pålitelige og dyktige i midlertidige stillinger.¹³

For mange arbeidstakere er fleksibiliteten som bemanningsbransjen tilbyr også en viktig fordel. Dette gjelder særlig for studenter og småbarnsforeldre, og andre som har behov for større frihet i valg av arbeidstid og arbeidsmengde.¹⁴

Bemanningsforetakene gir disse gruppene muligheten til å kombinere jobb med

¹⁰ Proba samfunnsanalyse. (2010). *Bemanningsbransjen og sysselsettingen: Bidrar arbeid i bemanningsbransjen til utsatt eller raskere overgang til jobb utenfor bransjen?* Rapport 2010-06.

¹¹ NHO Service og Handel. *Tall og Trender 2023*. Hentet 21.10.2024.

¹² NyAnalyse. (2018). *Verdien av bemanningstjenester: Samfunnsøkonomisk analyse av bemanningsbransjen*.

¹³ Nergaard, K., et al. (2011). *Utleie av arbeidskraft 2011*. Fafo-rapport 2011:33.

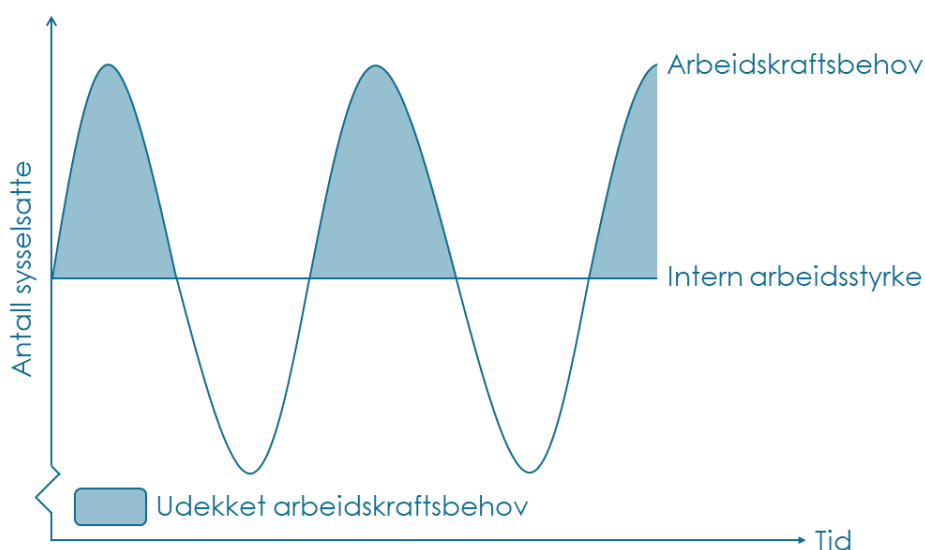
¹⁴ NHO Service og Handel. (2021). *Ansatt i bemanningsbransjen: Medarbeiderundersøkelsen 2020/21*. Side 15.

andre forpliktelser, samtidig som de kan tilpasse arbeidet etter sine personlige behov. For innvandrere og andre som opplever utfordringer med å komme inn i arbeidsmarkedet, på grunn av faktorer som språk eller kompetanse, spiller bemanningsbransjen en sentral rolle i integreringen i norsk arbeidsliv.¹⁵ Gjennom bemanningsforetak kan disse gruppene få opplæring og arbeidserfaring som gjør det lettere å bli inkludert i det ordinære arbeidsmarkedet på sikt.

Nytte for arbeidsgiver

For arbeidsgivere gir bemanningsbransjen flere viktige fordeler, ikke minst når det gjelder ressursforvaltning og fleksibilitet. Ved å bruke bemanningstjenester kan arbeidsgivere tilpasse arbeidskraften etter behov, noe som gjør det lettere å håndtere svingninger i produksjon eller etterspørsel. Dette gir bedrifter en mer effektiv ressursbruk, spesielt i perioder med lavere aktivitet, der det kan være unødvendig å ansette flere faste medarbeidere.

Figur 1: Illustrasjon av arbeidskraftsbehov over tid. Kilde: NyAnalyse¹⁶



Mange bransjer har sesongbetonte behov for arbeidskraft, som for eksempel reiselivsnæringen eller næringsmiddelindustrien. Bemanningsforetak gjør det mulig for bedrifter i slike sektorer å tilkalle ekstra arbeidskraft i travle perioder, og redusere bemanningen når behovet avtar, som illustrert i Figur 1. Denne fleksibiliteten gir

¹⁵ Jakobsen, E. W., Albertsen, M. O., Aamo, A. W., & Myklebust, A. (2021). *Verdien av bemanningsbransjen*. Menon-publikasjon nr. 2, Menon Economics.

¹⁶ NyAnalyse. (2018). *Verdien av bemanningstjenester: Samfunnsøkonomisk analyse av bemanningsbransjen*. Side 9.

bedrifter en mer dynamisk tilpasningsevne, samtidig som de kan holde lønnskostnadene nede i perioder med lav aktivitet.

Bemanningsforetak tilbyr dermed også en konkurransefordel ved å forenkle rekrutteringsprosessen. Bedrifter som trenger arbeidskraft raskt eller med spesialisert kompetanse, kan dra nytte av bemanningsforetakets brede nettverk og raskere rekrutteringstider. Dette kan gi bedrifter en klar fordel i konkurranseutsatte markeder der tilgang på kvalifiserte arbeidstakere kan være avgjørende for bedriftens suksess.

Samfunnsøkonomisk nytte

Bemanningsbransjen utgjør en integrert del av den samfunnsøkonomiske strukturen ved å tilrettelegge for en mer effektiv allokering av arbeidskraft. Gjennom sin evne til å tilpasse arbeidstakernes kompetanse til virksomhetenes behov, bidrar bransjen til å redusere friksjon i arbeidsmarkedet. Dette har en direkte effekt på sysselsettingen ved å lette overgangen til arbeidslivet for utsatte grupper, samt opprettholde en stabil arbeidsstyrke i sektorer med varierende bemanningsbehov.

En vesentlig funksjon i denne sammenhengen er bransjens evne til å forbedre «matching»-prosessen mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Særlig i områder der tilgangen på spesialisert arbeidskraft er begrenset, kan bemanningsforetakene spille en nøkkelrolle. Gjennom sitt omfattende nettverk kan de hente inn kvalifisert personell fra ulike regioner, noe som bidrar til å styrke kompetansetilfanget og minske geografiske skjevheter i arbeidskrafttilgangen.

Bransjens fleksibilitet gir også vesentlige samfunnsøkonomiske fordeler ved at den muliggjør en rask tilpasning til endringer i bemanningsbehovet. Dette er særlig relevant i bransjer med sesong- eller aktivitetsavhengig produksjon, som reiseliv, landbruk eller bygg og anlegg, hvor svingninger i arbeidsmengden kan være store. Evnen til å allokere arbeidskraft på tvers av regioner og sektorer gjør det mulig å optimalisere ressursutnyttelsen uten at det medfører permanente ansettelseskostnader for virksomhetene.

I tillegg reduserer bemanningsbransjen transaksjonskostnadene knyttet til rekruttering. For bedrifter betyr dette at ressurskrevende prosesser som søk og seleksjon effektiviseres, ettersom bemanningsforetakene tar ansvar for disse oppgavene. Det gir ikke bare økonomiske fordeler, men øker også kvaliteten på rekrutteringen, ettersom bemanningsforetakene har spesialkompetanse på

matching og tilgang til bredere kandidatbaser. Arbeidstakere drar også nytte av dette systemet ved at de kun trenger å forholde seg til én arbeidsgiver, selv om de jobber midlertidig på flere forskjellige arbeidsplasser. Denne forenklede ansettelsesstrukturen bidrar til økt stabilitet i arbeidssituasjonen for midlertidig ansatte.

Bemanningsbransjen har også noen strukturelle utfordringer. En sentral problemstilling som diskuteres, er hvorvidt utstrakt bruk av midlertidige ansettelser kan påvirke andelen faste ansettelser i arbeidsmarkedet.¹⁷

Til tross for enkelte utfordringer har bemanningsbransjen en betydelig samfunnsøkonomisk verdi. Den fremmer arbeidsdeltakelse, øker fleksibiliteten i arbeidsmarkedet, og bidrar til å matche kompetanse med næringslivets skiftende behov. Bemanningsforetak har en særegen funksjon som inngangsport til arbeidslivet for personer i utenforskapet, som mangler arbeidserfaring, kompetanse eller andre forutsetninger som kreves for full deltakelse i arbeidsmarkedet. Videre fungerer bemanningsbransjen som en bro tilbake til arbeidslivet for dem som står mellom jobber, og reduserer både friksjons- og langtidsledighet. Dette gir fordeler ikke bare for arbeidstakere, men også for arbeidsgivere og samfunnet som helhet, ved å opprettholde et balansert og inkluderende arbeidsmarked.

¹⁷ Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022). *Prop. 131 L (2021–2022): Endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak)*. Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak).

Case: Gevinsten av arbeid fremfor trygd

Bemanningsbransjen spiller en viktig rolle i å fremme inkludering i arbeidslivet. Ved å koble arbeidssøkere med arbeidsgivere, kan bransjen redusere utenforskap og avhengighet av trygd, samtidig som den styrker både individers velferd og samfunnets sosiale samhold.

Først og fremst gir bemanningsforetak jobbmuligheter til grupper som «oftere» står utenfor arbeidsmarkedet, som innvandrere, seniorer og langtidsledige uten kvalifikasjoner. Bemanningsbyråer fungerer som en bro til fast ansettelse, noe som hjelper personer i midlertidige situasjoner med å komme inn i varige arbeidsforhold. De tilbyr også fleksible arbeidsmuligheter som gjør det lettere for utsatte grupper å kombinere jobb med andre livsutfordringer, som helseproblemer eller omsorgsforpliktelser. Ved å hjelpe arbeidsledige inn på markedet bidrar bemanningsbransjen til å redusere det samlede behovet for trygdeytelser og sosialhjelp.

For å fremheve dette har vi sett på en gjennomsnittlig mann under 35 år. Hva er den økonomiske verdien av å få en ung mann som har blitt uføretrygdet ut i arbeidslivet igjen for offentlig sektor, for eksempel via et bemanningsbyrå? Ved å bruke tall for unge menn i alderssegmentet 18-34 år, kan vi gi et anslag på dette.

Tabell 1: Statistikk for uføretrygd og lønn blant menn under 35. Kilde: SSB¹⁸ | NAV¹⁹ | NyAnalyse

	18-25 år	25-29 år	30-34 år	Totalt
Antall mottakere av uføretrygd	4 902	6 926	9 103	20 932
Andel mottakere av uføretrygd i gruppen	23 %	33 %	43 %	100 %
Gjennomsnittslønn generelt	442 200 kr	587 160 kr	657 840 kr	583 950 kr ²⁰

Per oktober 2024 mottar til sammen 20 931 menn under 35 år uføretrygd. Dette utgjør 3.3 prosent av alle menn i alderen 18 til 34 år. Dersom man videre benytter

¹⁸ SSB kildetabell 11421: Månedslønn, etter næring (SN2007), alder, kjønn, statistikkvariabel, år og statistikk mål.

¹⁹ NAV kildetabell Mottakere av uføretrygd, etter kjønn og alder. Pr. 30.09.2015-2024. Antall.

²⁰ Vektet gjennomsnitt, gitt andel mottakere av uføretrygd i hvert alderssegment opp mot gjennomsnittslønn i hvert alderssegment.

gjennomsnittlig årslønn per alderssegment, kan man beregne et vektet gjennomsnitt som gir et anslag på hva en mann under 34 år kunne tjent om han var i arbeid fremfor å være uføretrygdet. Vi finner en gjennomsnittlig årslønn i denne gruppen på 583 900 kroner.

Offentlig sektor får en nettoinntekt på 461 000 kroner når en mann under 35 år går fra full uføretrygd til fullt arbeid. Myndighetene sparer på utgifter til trygdeutbetalinger og får i tillegg inntekter fra skatter og avgifter knyttet til arbeidsforholdet. Selv om de mister noe skatt på uføretrygden, er den totale gevinsten fortsatt betydelig.

Tabell 2: Summert gevinst av at en mann under 35 år arbeider fulltid i stedet for å motta uføretrygd.

Kilde: SSB²¹ | NyAnalyse

	Beløp (NOK)
Trygdeutbetaling	292 900
Tapt trygdeavgift på trygd	- 22 849
Tapt skatt på trygd	- 64 445
Innbetalt inntektskatt	127 475
Innbetalt arbeidsgiveravgift	82 337
Innbetalt trygdeavgift	45 548
Total gevinst	461 000

På grunn av prisstigning, økte lønnsatser og justeringer i trygdeutbetalingene, øker også den økonomiske gevinsten av å jobbe fremfor å motta uføretrygd over tid. Når lønninger og trygdesatser stiger, blir det mer lønnsomt for både individet og samfunnet at man er i arbeid. I 2019 beregnet vi at en mann under 35 år som gikk fra uføretrygd til fulltidsjobb ville generere en gevinst på 387 974 kroner. Dette beløpet har nå økt til 461 000 kroner i 2024, som et resultat av økte inntekter og besparelser knyttet til arbeidsinnsatsen.

Vi har gjennomført tilsvarende beregninger for flere andre grupper, inkludert kvinner under 35 år, seniorer over 50 år og innvandrere. De estimerte gevinstene for hver av disse gruppene er presentert i Tabell 3. For en kvinne under 35 år, basert på andelen

²¹ SSB kildetabell 13076: *Inntektsregnskap for uføretrygdede (gjennomsnitt), etter alder, statistikkvariabel, år og kjønn*

i denne gruppen som mottar uføretrygd og gjennomsnittslønnen for alderssegmentet, er gevinsten av å være i arbeid i stedet for å motta trygd beregnet til 408 800 kroner. For en gjennomsnittlig innvandrer til Norge, som vi har kategorisert i våre analyser, er gevinsten av å jobbe fremfor å motta trygd 417 600 kroner. Når det gjelder seniorer, definert som personer over 50 år, er gevinsten betydelig høyere, med hele 512 800 kroner, noe som reflekterer deres gjennomsnittlige lønnsnivå i dette alderssegmentet.

Tabell 3: Fire ulike case og gevinsten av at disse jobber fremfor å motta uføretrygd, sammenligning av anslag fra 2019 og nå i 2024. Kilde: NAV | SSB | NyAnalyse²²

Case	2019	2024
Mann under 35 år	387 900 kr	461 000 kr
Gjennomsnittlig innvandrer	335 500 kr	417 600 kr
Gjennomsnittlig senior	445 800 kr	512 800 kr
Kvinne under 35 år	369 800 kr	408 800 kr

Disse beregningene viser tydelig den samfunnsøkonomiske gevinsten av å få flere mennesker i arbeid, spesielt for grupper som ofte faller utenfor arbeidsmarkedet. Bemanningsbransjen spiller en nøkkelrolle i å koble disse personene med arbeidslivet, noe som ikke bare reduserer behovet for trygdeytelser, men også øker skatteinntektene og styrker den sosiale velferden. Når personer fra ulike samfunnsgrupper får mulighet til å delta i arbeidslivet, bidrar det til økt økonomisk bærekraft og bedre livskvalitet for individene. Det kan derfor være relevant å utforske tiltak som kan lette overgangen fra trygd til arbeid, hvor bemanningsbransjen spiller en sentral rolle i denne prosessen.

På lengre sikt vil slike tiltak ikke bare være gunstige for den enkelte, men også for samfunnet som helhet, ved å fremme inkludering, økonomisk vekst og reduserte offentlige kostnader.

²² Her sammenligner vi med estimat fra rapporten *Verdien av bemanningstjenester* av NyAnalyse (2018). Vi benytter samme fremgangsmåte som beskrevet der.

Bemanningsbransjen i dag

NHO representerer omtrent 80 prosent av den tradisjonelle bemanningsbransjen og fører statistikk over bransjens utvikling. Innrapporterte tall fra bransjen viser en tydelig nedgang som følge av innleiebegrensningene. For eksempel viser tallene for andre kvartal 2024 at arbeidstimene i bemanningsbransjen sank med 14 prosent i første kvartal sammenlignet med året før.²³

For å undersøke utviklingen i bemanningsbransjen videre ser vi på data fra SSB. SSB fører statistikk på næringsnivå, og vi ser spesielt på næringen *arbeidskraftstjenester*. Denne næringen inkluderer oppføring av ledige stillinger, veiledning ved ansettelse av søkere som ikke er kontorets egne ansatte, formidling av midlertidige arbeidstakere til kundebedrifter for å supplere arbeidsstyrken, samt tjenester innen personalformidling og administrasjon på oppdragsbasis.²⁴ Næringskodene 78.2 *Utleie av arbeidskraft* og 78.1 *Rekruttering og formidling av arbeidskraft* spesielt dekker deler av bemanningsbransjen. Det er derimot viktig å merke seg at næringsstatistikken fra SSB ikke nødvendigvis gir helt fullstendig bilde av bemanningsbransjen. NACE-kodene 78.1 og 78.2 fra SSB dekker henholdsvis rekruttering og formidling av arbeidskraft, samt utleie av arbeidskraft der ansatte leies ut midlertidig til andre virksomheter. Bemanningsbransjen tilbyr flere tjenester enn de som dekkes av disse kodene, og konsernintern utleie inngår også, noe som kan forvrengte bildet av tradisjonell utleie.

En annen svakhet ved SSBs statistikk er feilrapportering. Ansatte i "utleid arbeidskraft" registreres ofte feilaktig som "arbeidsformidlere", som kan være interne ansatte i bemanningsforetak eller ansatte som egentlig burde vært klassifisert i yrket de leies ut til. Feil kan også skje motsatt vei, der ansatte i utleiebransjen oppgis å jobbe i andre næringer. Slike utfordringer svekker presisjonen i SSBs tall og understreker behovet for kilder som NHOs Bemanningsbarometer, som gir et mer representativt bilde av bransjen.

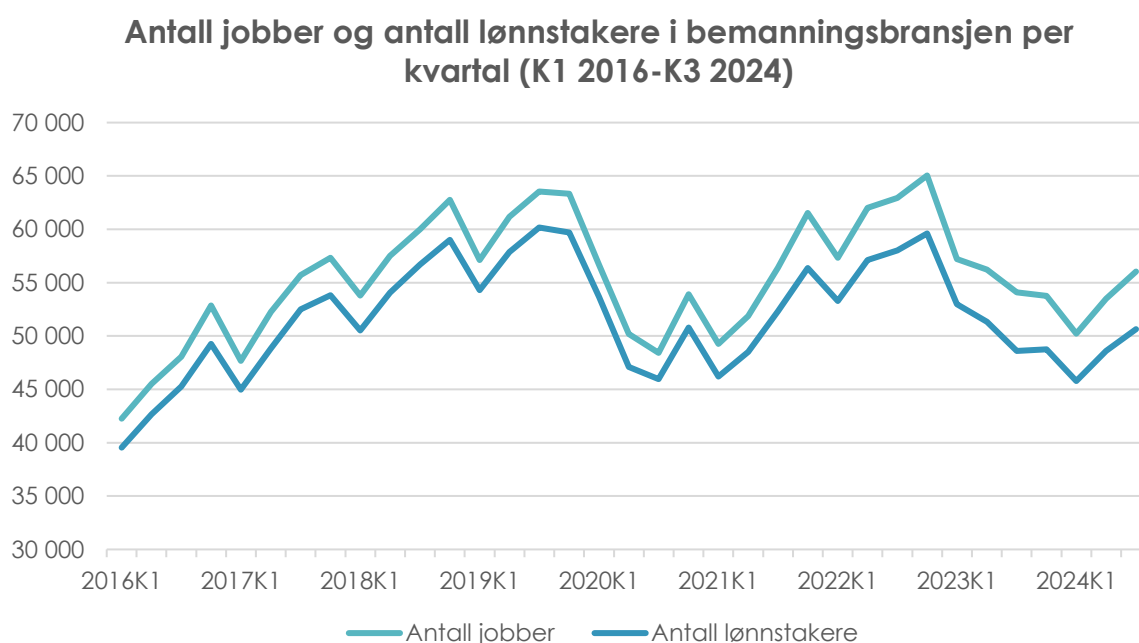
²³ NHO Service og Handel & Prognosesenteret. (2024). *Bemanningsbarometeret: Utvikling i bemanningsbransjen, 2. kvartal 2024*.

²⁴ Statistisk sentralbyrå. (2009). *Standard for næringsgruppering (SN2007)*. Hentet fra <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6/koder> 12.11.2024.

Bemanningsbransjens utvikling

Figur 2 og Figur 3 tar for seg antall jobber og antall lønnstakere. Antall jobber er enkelt definert som antall jobber i utleienæringen, både heltid, deltid, fast og midlertidig. Antall lønnstakere er definert som antall lønnstakere som har sin hovedjobb i utleienæringen, og kan derfor ekskludere ekstrajobber som er deltid eller vikariat ved siden av den ansattes hovedjobb.

Figur 2: Antall jobber og lønnstakere fra K1 2016 til K3 2024. Kilde: SSB²⁵



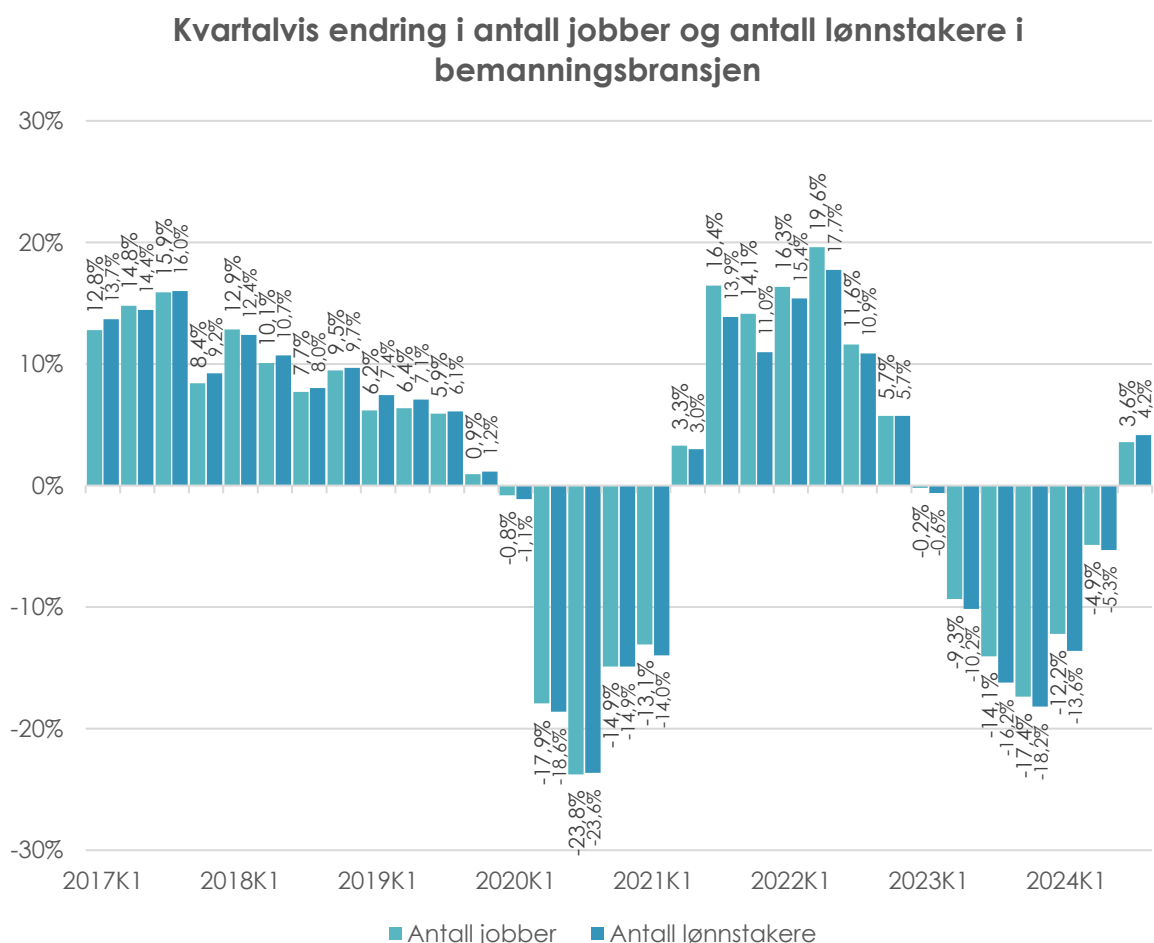
Generelt sett, viser tall fra SSB en tydelig nedgang i antall jobber og antall lønnstakere i bemanningsbransjen i 2023, noe som kan tilskrives både det nye regelverket for inn- og utleie av arbeidskraft fra 1. april og lavere etterspørsel i bygggenæringen. Figur 2 illustrerer antall jobber og ansatte fra første kvartal 2016 til andre kvartal 2024. Det er en jevnt stigende trend, med topper i fjerde kvartal hvert år hvor det faller noe og begynner å stige igjen. Under koronapandemien er det, som forventet, en svært bratt nedgang i antall jobber og lønnstakere. Bransjen er ikke tilbake på samme nivå igjen før mot slutten av 2021, hvor samfunnet gradvis åpnet igjen. Antall jobber og lønnstakere var på sitt høyeste i fjerde kvartal 2022, med over 65 000 jobber og nesten 60 000 lønnstakere. Videre er det en signifikant

²⁵ SSB kildetabell 13978: Yrkes- (4-siffernivå) og arbeidstidsfordeling for lønnstakere og jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) 2016K1 - 2024K3.

nedgang i antall jobber og antall ansatte fra fjerde kvartal 2022 til første kvartal 2023, der innleierestriksjonene trådte i kraft.

Som nevnt tidligere er det store sesongvariasjoner i bemanningsbransjen, som skyldes nettopp sesongavhengig etterspørsel etter arbeidskraft. For eksempel er det større behov for vikarer og ekstra arbeidskraft på sommertid, når både aktiviteten øker i næringer som reiseliv og næringsmiddelindustri, og faste ansatte ofte skal avvikle ferie.²⁶ Dette kommer tydelig frem i Figur 2 hvor antall jobber og lønnstakere danner topper hvert fjerde kvartal, før det faller igjen til første kvartal neste år. I Figur 3 tar man hensyn til sesongvariasjonen ved å se på endring fra samme kvartal året før:

Figur 3: Prosentvis endring per kvartal fra samme kvartal året før i antall jobber og antall lønnstakere i bemanningsbransjen. Kilde: SSB²⁷



²⁶ Jakobsen, E. W., Albertsen, M. O., Aamo, A. W., & Myklebust, A. (2021). Verdien av bemanningsbransjen. Menon-publikasjon nr. 2, Menon Economics. S. 30.

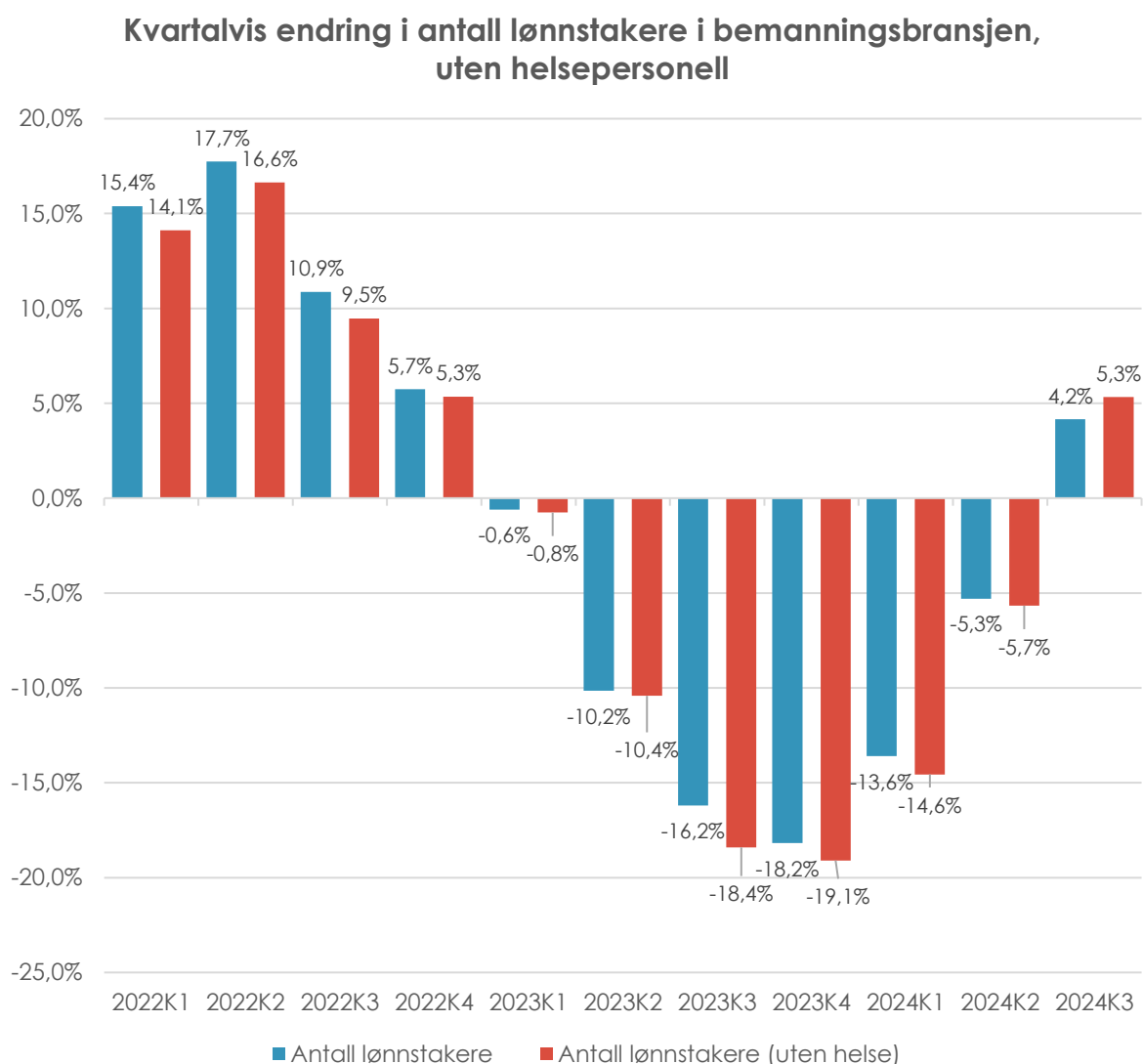
²⁷ SSB kildetabell 13978: Yrkes- (4-siffernivå) og arbeidstidsfordeling for lønnstakere og jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) 2016K1 - 2024K3.

I denne figuren ser man jevn økning i antall jobber og lønnstakere i bemanningsbransjen frem til utgangen av 2019, der antallet i tredje kvartal 2019 ligger omtrent på samme nivå som samme kvartal året før. I 2020 kommer pandemiens effekt tydelig frem, og antall jobber og lønnstakere i utleiebransjen faller betraktelig frem til andre kvartal 2021. Under pandemien ser man fall på opptil 24 prosent fra samme kvartal året før, med en jevn reduksjon på over 14 prosent hele perioden. Etter pandemien følger en naturlig økning i takt med gjenåpningen av samfunnet og økt aktivitet i flere næringer. Denne positive veksten fortsetter frem til 2023, men i andre kvartal 2023 synker antall jobber og lønnstakere betydelig igjen. Selv om nedgangen ikke når samme dybde som under pandemien, er den fortsatt markant.

De foregående figurene viser utviklingen i bemanningsbransjen som helhet, men i praksis har ikke hele bransjen blitt påvirket like sterkt av innleierestriksjonene. For å sikre forsvarlig drift i helse- og omsorgstjenestene er det fortsatt tillatt å leie inn helsepersonell fra bemanningsforetak.²⁸ Helsepersonell defineres som personell med autorisasjon eller lisens etter reglene i helsepersonelloven §§ 48-49. Definisjonen kan også omfatte ansatte i helse- og omsorgstjenester og apotek som ikke har autorisasjon eller lisens, men kun når de yter helsehjelp.

²⁸ Arbeidstilsynet, *Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak*, hentet 17. oktober 2024 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/lonn-og-ansettelse/ansettelse/innleie/>

Figur 4: Prosentvis endring per kvartal fra samme kvartal året før i antall jobber og antall lønnstakere i bemanningsbransjen. Kilde: SSB²⁹



Når man ser bort fra helsepersonell, som i stor grad er unntatt fra innleiebegrensningene, blir utviklingen i bemanningsbransjen enda tydeligere. Uten helsepersonell fremstår den positive trenden som mindre uttalt, mens den negative utviklingen blir enda mer markant. Fraværet av helsepersonell, som ofte utgjør en stabil del av bemanningsbransjen, gjør at reduksjonen i antall lønnstakere i andre sektorer blir tydeligere. Faktisk reduseres antall lønnstakere med opptil 19,1 % fra året før, noe som er en større nedgang enn for bemanningsbransjen som helhet.³⁰

²⁹ SSB kildetabell 13978: Yrkes- (4-siffernivå) og arbeidstidsfordeling for lønnstakere og jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) 2016K1 - 2024K3. Justert i etter definisjon fra Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven) §48, med yrkesfordeling (4-siffernivå) fra SSB.

³⁰ Statistikken fra SSB dekker ikke hele bemanningsbransjen, som nevnt tidligere, og avviket kan derfor være enda større enn vist her.

Effekten av restriksjonene etter yrke, alder og ansettelsestype

I dag er det flest lønnstakere i utleiebransjen i yrkesgruppene *håndverkere*, *salgs- og serviceyrker* og *kontoryrker*. Nesten 30 prosent av alle lønnstakerne jobber som håndverkere. Spesielt yrkene *håndverkere* og *kontoryrker* hadde færre lønnstakere i utleiebransjen etter innleierestriksjonene trådte i kraft, som illustrert i Figur 5.

Figur 5: Antall lønnstakere i utleiebransjen etter yrkesgruppe (1-siffer), tredje kvartal 2024, 2023 og 2022.
Kilde: SSB³¹



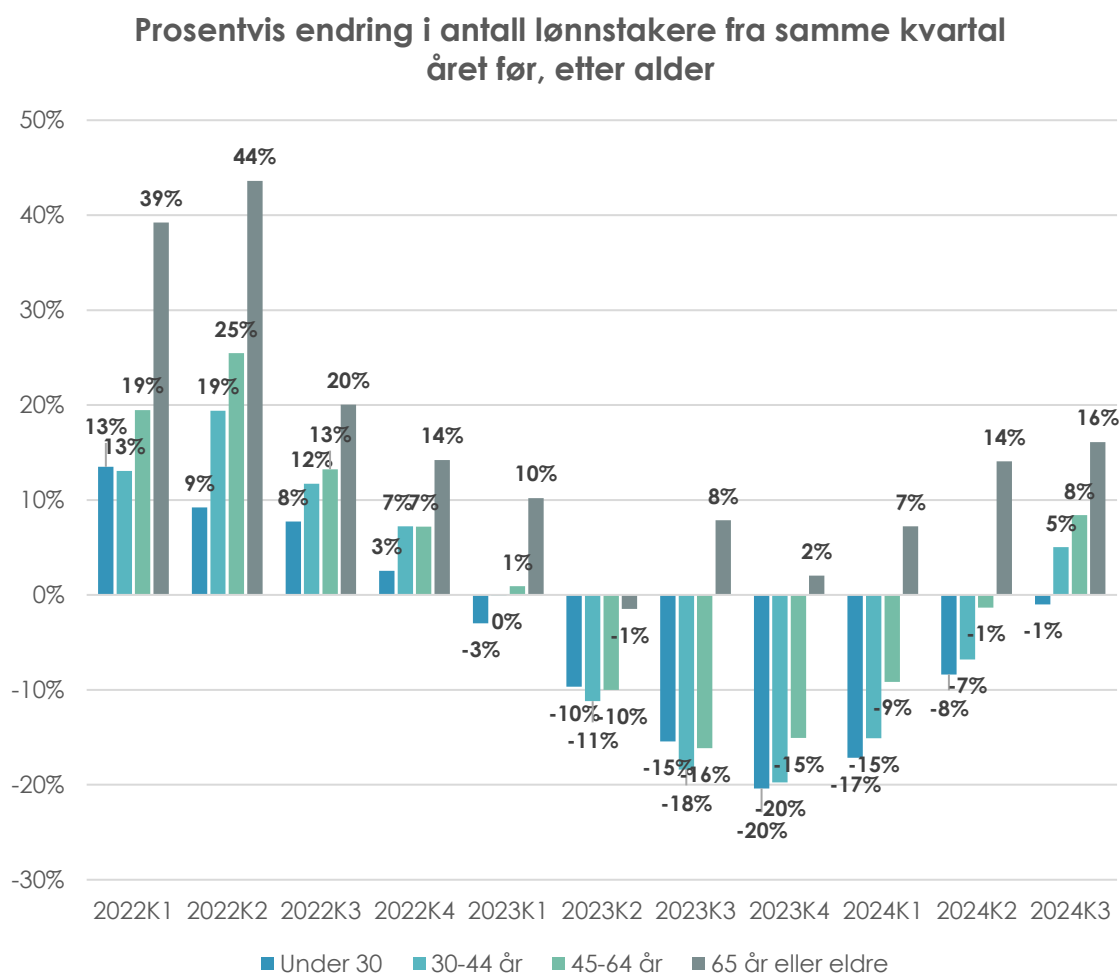
Her er *akademiske yrker* den eneste yrkesgruppen hvor antall lønnstakere øker fra tredje kvartal 2022 til tredje kvartal 2023. Dette skyldes sannsynligvis at akademiske yrker innehar samtlige yrker som er unntatt begrensningene, for eksempel helsepersonell og spesialkompetanse.

Videre har også fordelingen av aldersgruppene endret seg etter innleierestriksjonene. Antall lønnstakere under 30 år falt med over 20 prosent fra

³¹ SSB Kildetabell 13978: Yrkes- (4-sifternivå) og arbeidstidsfordeling for lønnstakere og jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) 2016K1 - 2024K3

tredje kvartal 2022 til tredje kvartal 2023, og er i 2024 fortsatt mer enn 15 prosent lavere enn før restriksjonene trådte i kraft. Antall lønnstakere i andre aldersgrupper har vært rundt 18 til 20 prosent lavere enn samme kvartal året før innleiebegrensningene, men nedgangen blir noe mindre jo eldre lønnstakerne er. For eksempel er det svært lite endring fra et år til det neste for antall lønnstakere over 65 år.

Tabell 4: Prosentvis endring i antall lønnstakere fra samme kvartal året før, etter alder. Kilde: SSB³²



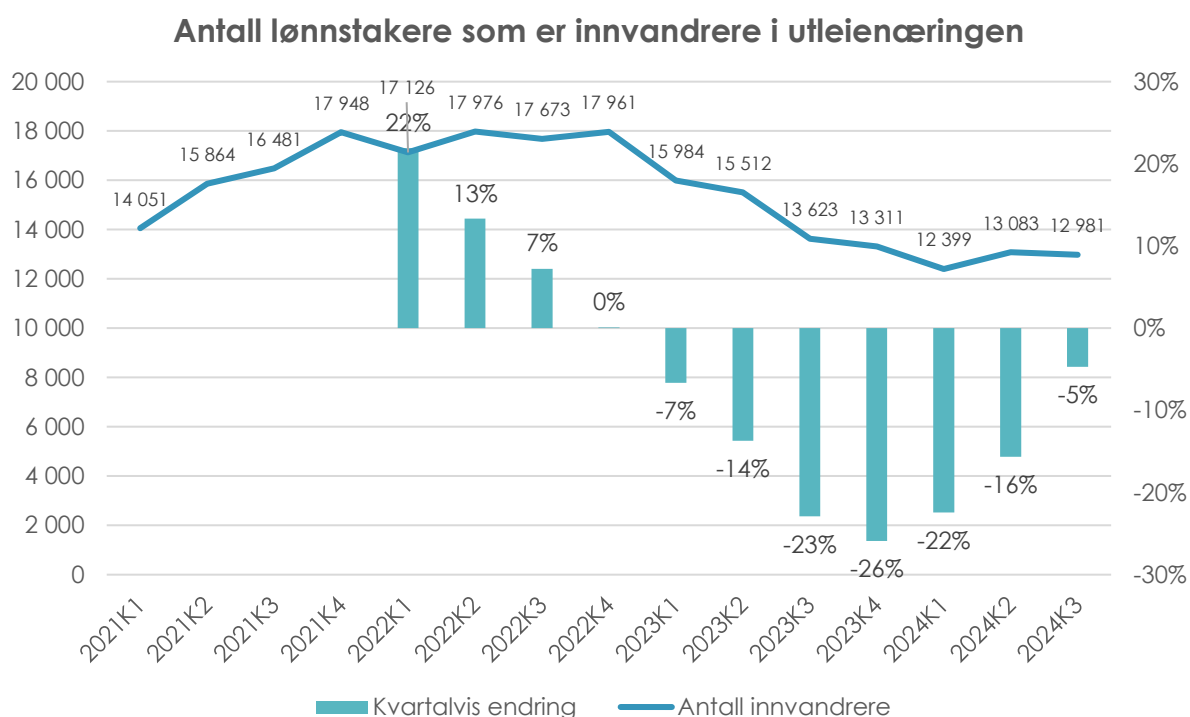
Det har generelt vært flest lønnstakere i aldersgruppene under 30 år og 30 til 44 år, og det er også disse aldersgruppen som blir mest redusert etter restriksjonene trådte i kraft. Aldersgruppen under 30 har hatt den største reduksjonen sammenlignet med samme kvartal året før innleiebegrensningene, og er den eneste gruppen som har fortsatt å minke i 2024. Per tredje kvartal 2024 er det flest lønnstakere i aldersgruppen

³² SSB Kildetabell 13980: Kønns-, alders-, arbeidstids-, ansettelsesform- og innvandringskategorifordeling for lønnstakere og jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) 2021K1 - 2024K3

30 til 44 år. **Det kan bety at færre under 30 år får jobb i utleienæringen enn før restriksjonene, noe som gjør det vanskeligere for unge å få arbeidserfaring, svekke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet og redusere tilgangen på framtidig arbeidskraft i bransjen.**

En annen gruppe som har endret seg etter restriksjonene trådte i kraft er antall lønnstakere som har innvandrerbakgrunn. Figur 6 viser utviklingen i antall lønnstakere med innvandrerbakgrunn fra første kvartal 2021 til tredje kvartal 2024, samt den prosentvise endringen hvert kvartal fra samme kvartal året før, for å justere for sesongvariasjoner:

Figur 6: Antall lønnstakere med innvandrerbakgrunn, samt prosentvis endring fra samme kvartal året før, 2021 til 2024. Kilde: SSB³³



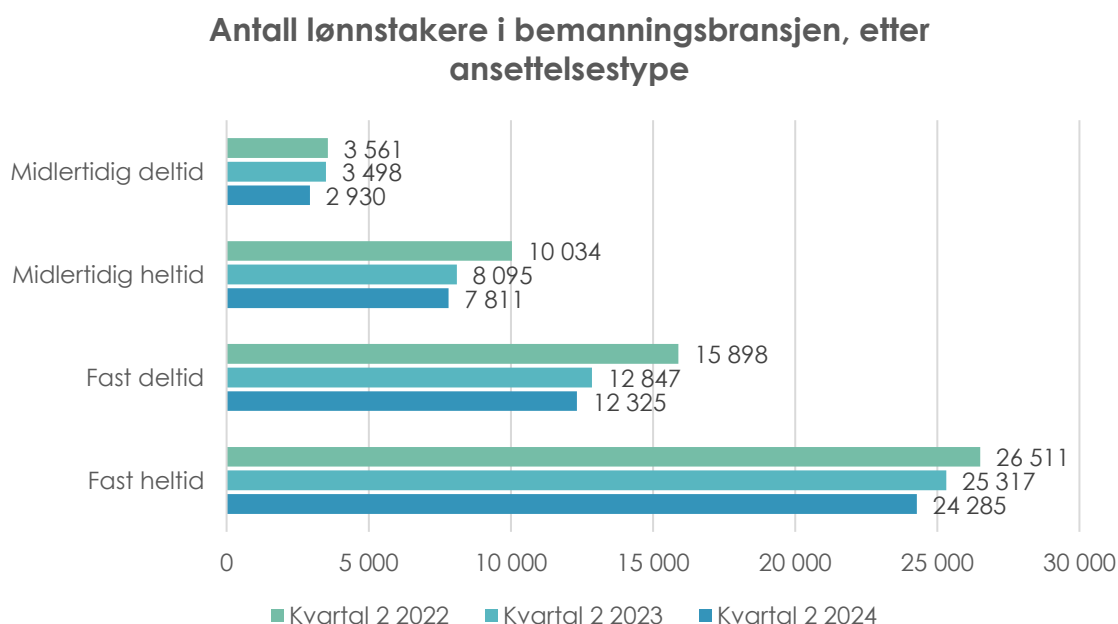
Antall utenlandske lønnstakere falt betraktelig etter innleiebegrensningene, og i fjerde kvartal 2023 var det 26 prosent færre lønnstakere i denne gruppen enn samme kvartal året før. Også andelen innvandrere blant lønnstakere i utleienæringen totalt sett har gått ned med over 7 prosent andre kvartal 2021 tredje kvartal 2024. Av de om lag 13 000 med innvandrerbakgrunn som jobbet i

³³ SSB Kildetabell 13980: Kjønn-, alders-, arbeidstids-, ansettelsesform- og innvandringskategorifordeling for lønnstakere og jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) 2021K1 - 2024K3

utleienæringen i 2023 var 21 prosent flyktninger.³⁴ **At færre innvandrere får jobb i utleienæringen kan gjøre det vanskeligere for innvandrere å få innpass i det norske arbeidsmarkedet, som videre kan svekke deres økonomiske selvstendighet og redusere mulighetene for integrering. Samtidig mister samfunnet viktige arbeidsressurser i en tid med behov for arbeidskraft i flere sektorer.**

Av jobbene innen utleie av arbeidskraft er rundt 22 prosent midlertidige stillinger, og 76 prosent faste stillinger. Dette viser at bemanningsbransjen i hovedsak ansetter lønnstakere til faste stillinger. 62 prosent jobber deltid og 38 prosent jobber fulltid. Denne fordelingen har endret seg noe siden slutten av 2022 og før forbudet trådte i kraft. Andelen midlertidige stillinger var størst i slutten av 2021, og har ellers holdt seg stabil rundt 24 til 23 prosent i 2022 før den falt til 22 prosent i første kvartal 2023. Dette er en marginal nedgang i antall midlertidige stillinger, og tall fra SSB viser at andelen ikke har endret seg betydelig siden starten av 2023.

Figur 7: Antall ansatte/lønnstakere i bemanningsbransjen per andre kvartal i 2022, 2023 og 2024, etter ansettelsestype (fast, midlertidig, heltid, deltid). Kilde: SSB³⁵



³⁴ SSB Kildetabell 12695: Sysselsatte innvandrere. 4. kvartal, etter næring (SN2007), år, innvandringsgrunn og statistikkvariabel

³⁵ SSB Kildetabell 13980: Kønns-, alders-, arbeidstids-, ansettelsesform- og innvandringskategorifordeling for lønnstakere og jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) 2021K1 - 2024K3

Intervju med ledere i bemanningsbransjen

Flere bemannings- og rekrutteringsforetak har sett seg nødt til å redusere sin virksomhet som følge av innleiebegrensningene. Mange oppgir at de har måttet omstille seg og tenke nytt om tjenestene de tilbyr. NyAnalyse har intervjuet fire ledere i ulike bemanningsforetak, og felles bekymringer blant aktørene inkluderer økonomiske tap, vanskeligheter med å tilby faste stillinger og utfordringer med å inkludere sårbare grupper.

Økonomisk nedgang

Alle fire intervjuobjektene rapporterer om betydelige inntektsfall som følge av restriksjonene. Denne nedgangen har hatt dramatiske konsekvenser for virksomhetene, og spesielt bygg- og anleggssektoren har vært hardt rammet av de endrede reguleringene og de skiftende markedsforholdene. Flere bemanningsforetak opplever at oppdragsmengden har avtatt betydelig, noe som har resultert i en reduksjon av inntektene på opp mot 80 prosent sammenlignet med tidligere år. Dette forteller blant annet administrerende direktør Erik Myrvold i Sonar Bemanning.

Også administrerende styreformann Svenn Gøran Mork i Rekrutteringshuset Mork forteller at innleiebegrensningene har truffet omsetningen hardt. Rekrutteringshuset Mork er blant bemanningsforetakene som har hatt så mye som 80-90 prosent av omsetningen i bygg og anlegg, som nå er underlagt enda strengere restriksjoner enn bemanningsforetak generelt.

Regiendirektør Jorunn Ekornåsvåg i Manpower forteller også om dramatisk fall i aktivitet innen bygg og anlegg, i tillegg til at de øvrige næringene. For Manpower har innleiebegrensningene ført til lavere inntekter for dem og deres kunder.

Som et direkte resultat av denne økonomiske nedgangen har bemanningsbyråene blitt tvunget til å omstille seg og tilpasse seg en ny økonomisk virkelighet, noe som har vært en utfordrende prosess. Flere av ledere i bransjen har nevnt at de nå må revurdere sine forretningsmodeller og tjenestetilbud for å kunne overleve. Denne tilpasningen kan inkludere alt fra endringer i rekrutteringsstrategier til økt fokus på rådgivning og veiledning i stedet for ren bemanning, for å imøtekomme de nye kravene fra kunder som er mer forsiktige med ansettelse. Dette forteller blant annet

konsernsjef Torben Sneve i Adecco Group Norway, der de i større grad tar på seg rollen som rådgivere og veiledere.

Videre har nedgangen i inntektene ført til at mange bemanningsbyråer har måttet redusere staben sin, noe som igjen påvirker både arbeidstakerne og det totale kompetansetilfanget i bransjen. Det er en bekymring for at en slik nedgang ikke bare vil ha kortsiktige konsekvenser, men også langsiktige effekter på arbeidsmarkedet, ettersom kvalifiserte arbeidstakere kan bli utestengt fra fremtidige muligheter.

Samtidig har denne situasjonen ført til en økt administrativ byrde for bemanningsbyråene, da de nå må håndtere flere administrative oppgaver knyttet til omstillingen, samtidig som de prøver å opprettholde kvaliteten på tjenestene de tilbyr.

Et annet poeng som trekkes frem er den økte administrative byrden som nå hviler på bedrifter som ikke lenger kan leie inn arbeidskraft. Dette er spesielt krevende for små og mellomstore bedrifter uten egne HR-avdelinger. Flere påpeker at innleierestriksjonene har ført til mer usikkerhet for de ansatte, samtidig som bedriftene må bruke betydelige ressurser på å navigere i regelverket, gjennomføre ansettelsesprosesser og håndtere økte administrative oppgaver. For mindre virksomheter kan dette innebære at tid og krefter som tidligere gikk til kjernevirksomheten, nå må brukes på komplekse personalspørsmål.

Færre faste stillinger?

Innleiebegrensningene har skapt betydelige utfordringer når det gjelder å rekruttere personer til faste stillinger, til tross for at bemanningsbransjen i hovedsak ansetter personer i faste ansettelser. Dette har påvirket både bemanningsbyråene og arbeidssøkerne, og lederne vi har snakket med mener at forbudet fører til en økt andel midlertidige stillinger. Flere bemanningsbyråer rapporterer nå om vanskeligheter med å matche arbeidstakere med faste stillinger, ettersom det har blitt færre slike muligheter tilgjengelig. Enkelte uttrykker også bekymring for at denne utviklingen på sikt kan svekke arbeidsmarkedet.

Erik Myrvold forteller at Sonar Bemanning selv måtte si opp alle som hadde faste stillinger innen bygg og anlegg, og at de måtte legge om praksisen fullstendig. Torben Sneve i Adecco forteller at det har blitt mye vanskeligere å tilby faste stillinger, og at de i flere tilfeller må tilby lavere stillingsprosjenter enn tidligere. I

Adecco opplever man også at evnen til å møte kundenes behov er redusert som følge av kundenes stilling.

Svenn Gøran Mork i Rekrutteringshuset Mork forteller at de rekrutterer til faste stillinger, men påpeker at mange av de som søker faste stillinger må være forberedt på å prosjektansette seg selv, noe som kan virke avskrekkende for potensielle kandidater.

Regiondirektør Jorunn Ekornåsvåg i Manpower forteller at det ikke har blitt noen endringer i faste stillinger hos dem, men at tilgangen på arbeidskraft for arbeidsgivere er dårligere nå som lovverket har blitt mer komplisert. Arbeidstakere som før kunne hatt fast jobb hos bemanningsbyrå nå må gå fra «jobb til jobb» selv på midlertidige kontrakter, og påpeker at behovet for midlertidig arbeidskraft ikke har endret seg selv om bedrifter ikke lenger kan leie inn midlertidig arbeidskraft i like stor grad. Dette kan hindre kvalifiserte arbeidstakere fra å oppnå stabilitet i ansettelsen.

Det er en klar bekymring for at denne utviklingen vil svekke arbeidsmarkedet på lang sikt, da mange kvalifiserte arbeidstakere kan bli utestengt fra faste stillinger. Flere påpeker likevel at forbudet ikke har påvirket bemanningsforetakets evne til å møte kundenes behov for arbeidskraft, men at man ikke kan hjelpe dem på samme måte som før når bedriftene ikke har anledning til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetakene. Bedriftene må nå ta på seg risikoen og ansvaret selv.

Utfordringer med inkludering av sårbare grupper

Det er enighet om at innleiebegrensningene har skapt barrierer for inkludering av sårbare grupper, som ungdom, innvandrere og flyktninger, i arbeidslivet. Det er en felles oppfatning om at disse gruppene nå har dårligere muligheter til å få arbeid, noe som kan ha langvarige sosiale konsekvenser.

Erik Myrvold i Sonar Bemanning peker på at de har mye dårligere mulighet for å tilby disse gruppene jobb nå etter restriksjonene. Som bemanningsforetak spesialisert på byggenæringen ser de spesielt alvorlig på at ungdom ikke får samme mulighet til å vise seg frem. Innen bygg og anlegg er det stor etterspørsel etter arbeidskraft og kan man begynne å jobbe uten utdanning, og raskt opparbeide seg kompetanse gjennom kurs og praktisk erfaring ute hos kunder. De er bekymret for at mange ungdommer ikke vil være i stand til å oppsøke disse arbeidsgiverne og stillingene på

egen hånd. Uten adekvat støtte og veiledning kan det være en reell risiko for at disse ungdommene blir stående utenfor arbeidslivet, noe som kan forverre deres situasjon og begrense fremtidige muligheter.

Svenn Gøran i Rekrutteringshuset Mork forteller at de ikke kan ta risiko på samme måte som før, og at dette går utover personer som mangler fagkompetanse og erfaring. Når etterspørselen har blitt så mye lavere går man heller for fagkompetansen bedriften søker, og personer med kompetanse og erfaring stiller automatisk noe sterkere. De forteller også at språkkunnskaper er en barriere som gjør det mer utfordrende å ansette kandidater etter innleiebegrensningene.

Også i Adecco ansettes færre fra utenforskapet nå enn tidligere, da etterspørselen har gått ned. I stedet må kandidater i større grad selv oppsøke bedrifter for jobbmuligheter, noe som kan være krevende, særlig for dem med språkutfordringer som kan gjøre det vanskelig å skrive en søknad. Innvandrere har vært avgjørende for Adeccos evne til å dekke arbeidskraftbehovet, men selskapet må nå si nei til flere som henvender seg personlig, forteller Sneve.

Ekornåsvåg forteller at Manpower ser på seg selv som en viktig døråpner for mennesker utenfor arbeidsmarkedet, men når selskapet skalerer ned reduseres dessverre også mulighetene for inkludering. Selv om de fortsatt ansetter personer fra utsatte grupper, fører færre stillinger til at færre får sjansen, og at de i mindre grad kan prioritere de som trenger ekstra støtte for å komme i arbeid. Som del av sitt samfunnsansvar fokuserer Manpower på arbeidsinkludering, spesielt for unge under 30 år uten jobb eller utdanning. De samarbeider tett med NAV for å tilby slike grupper rask tilgang til arbeidslivet og støtte på veien mot varig sysselsetting.

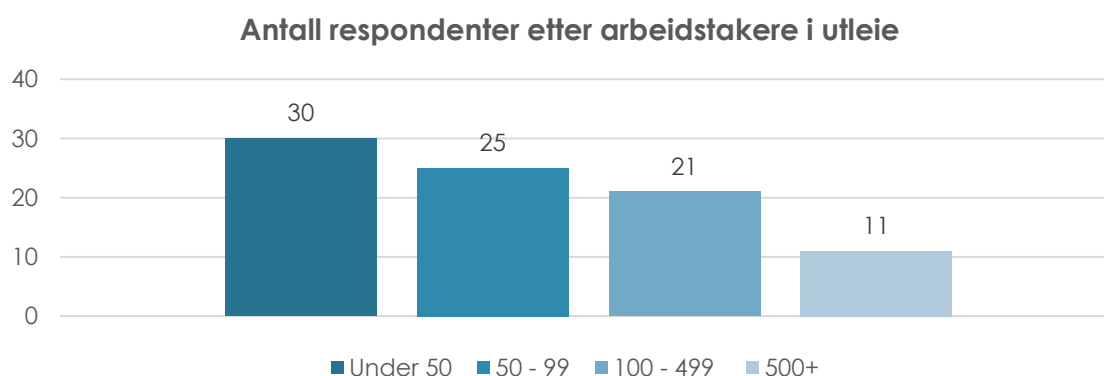
Intervjuene med ledere i bemanningsbransjen viser at innleierestriksjonene har skapt betydelige utfordringer. Flere byråer har måttet redusere virksomheten, noe som har ført til økonomiske tap, særlig innen bygg- og anleggssektoren, og tvunget dem til å omstille seg. I tillegg har forbudet gjort det vanskeligere å tilby faste stillinger, og det har skapt nye barrierer for å inkludere sårbare grupper i arbeidslivet. Redusert innleie svekker mulighetene for disse gruppene til å få nødvendig støtte og erfaring, noe som kan påvirke deres sjanser for arbeid og stabilitet i fremtiden.

Oppsummering av spørreundersøkelsen til bemanningsbedriftene

NyAnalyse har i samarbeid med NHO utarbeidet en spørreundersøkelse som tar for seg konsekvensene av innleierestriksjonene. Her spør vi blant annet om effekt på omsetning, ansettelser, samarbeid med Nav og muligheten til å tilby personer i utenforskap jobben de trenger. Spørreundersøkelsen ble sendt ut via NHO 20. juni 2024 til medlemsbedrifter av NHO, med frist 26. juni. Til sammen svarte 87 bemanningsbedrifter på undersøkelsen.

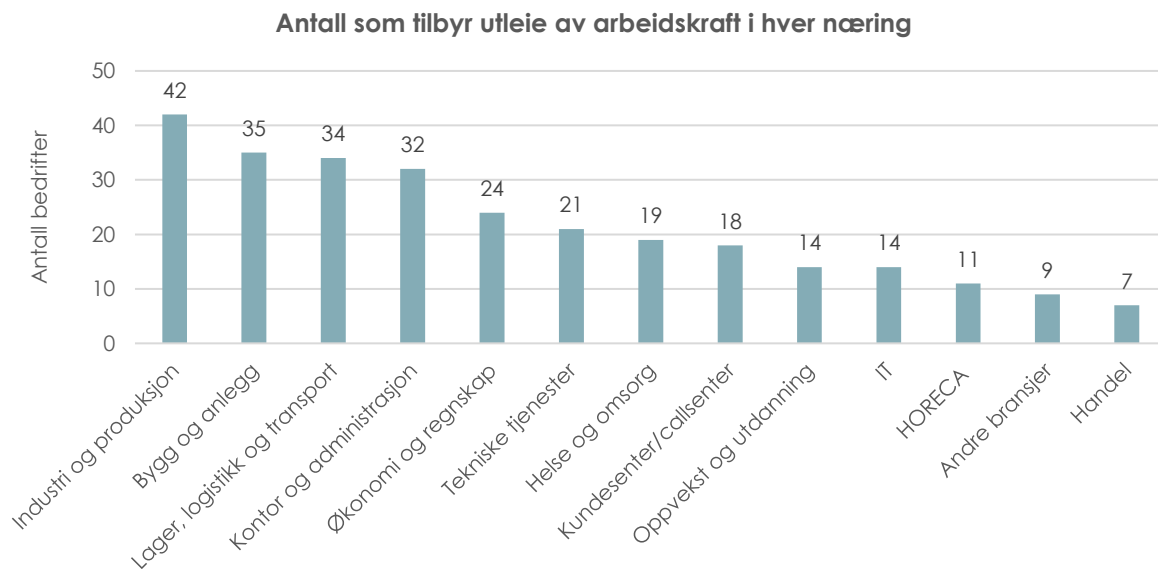
Av disse hadde omtrent halvparten av bedriftene under 100 ansatte i utleie, der flesteparten av bedriftene har under 50 ansatte i utleie. 11 respondenter oppgir å ha mer enn 500 ansatte i utleie. Til sammen dekker undersøkelsen minst 10 400 ansatte, som utgjør 20 prosent av alle ansatte i hele bemanningsbransjen.

Figur 8: Antall bemanningsbedrifter, etter hvor mange arbeidstakere de har i utleie (under 50, 50-100, 100-499 og over 500).



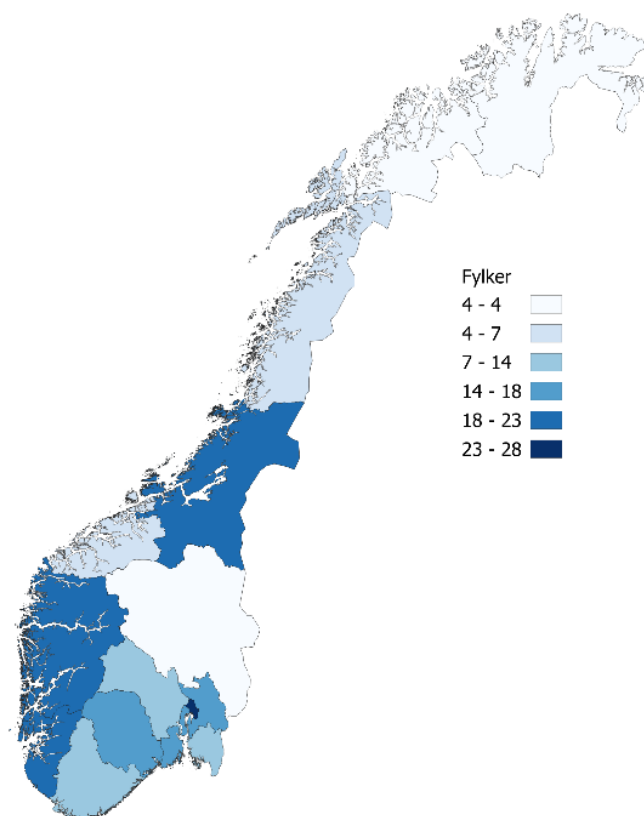
Av respondentene leier flest ut arbeidskraft til næringene *Industri og produksjon*, *Bygg og anlegg*, *Lager, logistikk og transport* og *Kontor og administrasjon*. *Hotell, Restaurant og Catering* og *Handel* er minst representert i utvalget, med henholdsvis 11 og 7 bedrifter som leier ut arbeidskraft til disse næringene.

Figur 9: Antall bedrifter som tilbyr utleie av arbeidskraft i hver næring.



I Figur 9 illustreres antall bedrifter som tilbyr utleie av arbeidskraft i hver næring. Flere bedrifter tilbyr arbeidskraft i ulike næringer, men det er tydelig at flest bedrifter har virksomhet innen næringen industri og produksjon.

Figur 10: Antall responderende bemanningsbedrifter etter hvilke fylker de har virksomhet i. Mørkere farge jo flere bemanningsbedrifter som har virksomhet i fylket.



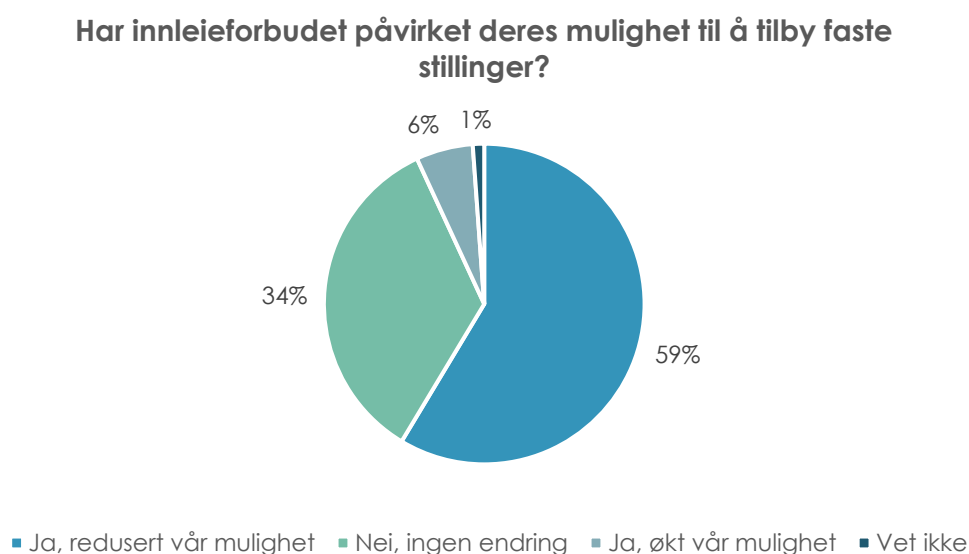
Respondentene fordeler seg også relativt likt geografisk, og 24 bedrifter oppgir at de har virksomhet i hele landet. Ellers svarer flest respondenter at de har virksomhet i fylkene Oslo, Rogaland, Vestland og Trøndeland. Færrest oppgir å ha virksomhet i Troms, Finnmark og Innlandet, med kun 4 bedrifter i hvert fylke.

Vi tar høyde for at det kan være skjevheter i utvalget og at noen bransjer kan være bedre representert enn andre. Vi mener likevel at dette utvalget representerer bemanningsbransjen i 2024 relativt godt. Videre følger en oppsummering av svarene fra spørreundersøkelsen.

Spørsmål 1: Har innleieforbudet påvirket deres mulighet til å tilby faste stillinger?

Nesten 60 prosent av respondentene svarer at innleierestriksjonene har redusert deres mulighet til å tilby faste stillinger. 34 prosent oppgir at det ikke har hatt noen endring og hele 6 prosent mener restriksjonene har økt deres mulighet til å tilby faste stillinger.

Figur 11: Svarandel for spørsmål om innleieforbudet har påvirket deres mulighet til å tilby faste stillinger.



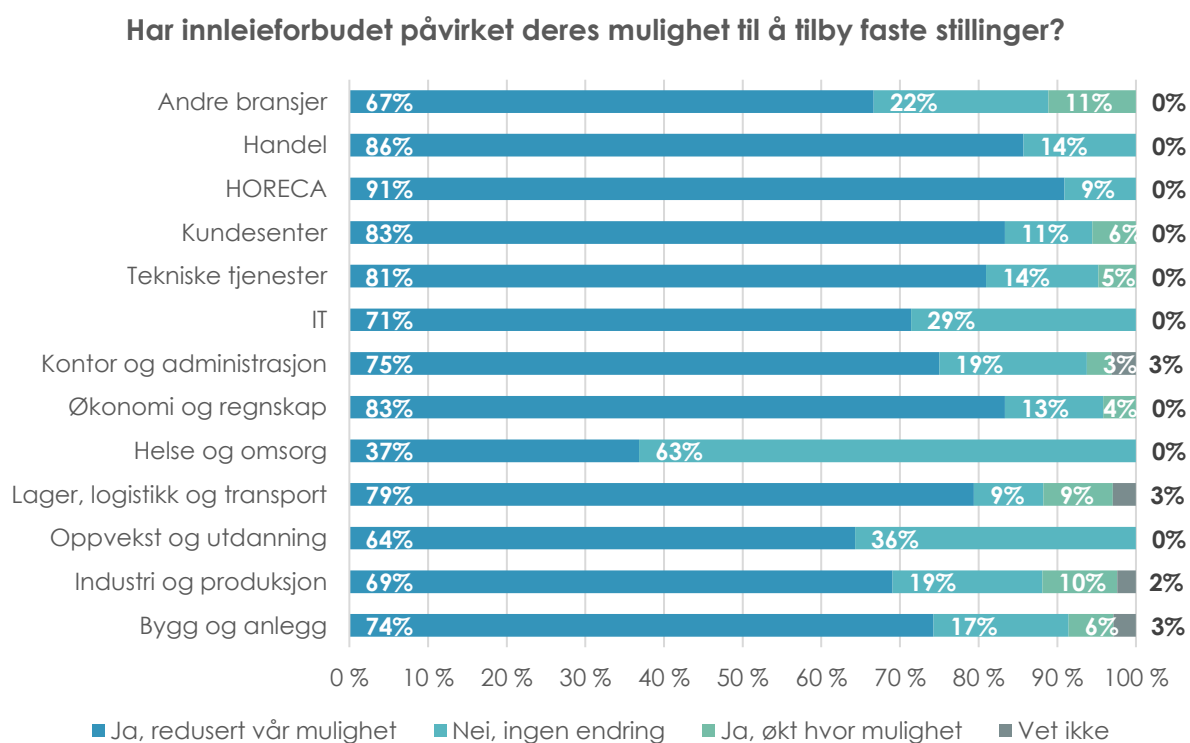
Svarene er relativt like fordelt etter bemanningsbedriftenes størrelse, men det er tydelig at en større andel av de mindre bedriftene, men under 50 arbeidstakere i utleie, svarer at innleierestriksjonene har redusert deres mulighet til å tilby faste stillinger. For de mindre bedriftene er andelen nesten 70 prosent, mens 45 prosent av bemanningsbedrifter med mer enn 500 arbeidstakere i utleie svarer det samme.

Figur 12: Svarandel spørsmål 1, etter bedriftens størrelse.



I næringene Økonomi og regnskap, Tekniske tjenester, Kundesenter/Callsenter, Handel og Hotell, Restaurant og Catering svarer over 80 prosent av bedriftene at innleierestriksjonene har redusert deres mulighet til å tilby faste stillinger. Næringene Helse og omsorg og Oppvekst og utdanning oppgir i større grad at restriksjonene ikke har ført til noen endring, som kan skyldes unntakene gjort for disse næringene. For helsenæringen svarer hele 63 prosent av bemanningsbedriftene at restriksjonene **ikke** har påvirket deres mulighet til å tilby faste stillinger.

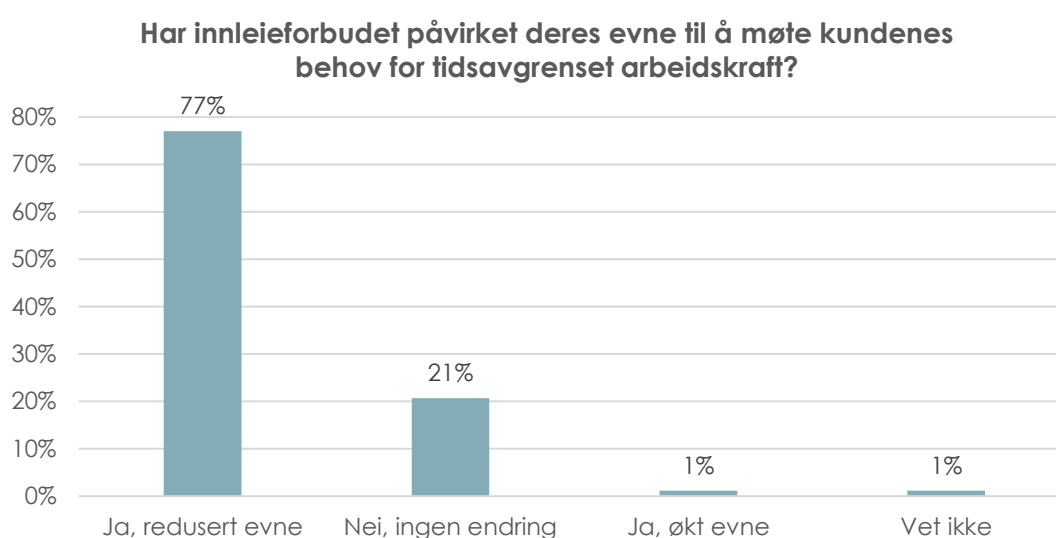
Figur 13: Svarandel spørsmål 1, etter hvilken næring bedriften har virksomhet i.



Spørsmål 2: Har innleieforbudet påvirket deres evne til å møte kundenes behov for tidsavgrenset arbeidskraft?

Et flittig brukt argument for bemanningsbedrifter er muligheten til å tilby arbeidskraft til korte oppdrag, vikariat og andre tidsbegrensede situasjoner, samtidig som den ansatte har en fast stilling. 77 prosent mener at innleiebegrensningene har redusert deres evne til å møte kundenes behov for tidsavgrenset arbeidskraft. 21 prosent oppgir ingen endring, og 1 prosent oppgir at det har økt deres evne.

Figur 14: Andel bedrifter som mener innleierestriksjonene har redusert, økt, eller ikke påvirket deres evne til å møte kundenes behov for tidsavgrenset arbeidskraft.



Det er tydelig at de fleste bedriftene mener innleierestriksjonene har redusert deres evne til å tilby tidsavgrenset arbeidskraft, men dette varierer noe avhengig av bedriftens størrelse og hvilke næringer de har virksomhet i. Spesielt bedrifter med 100-499 arbeidstakere i utleie oppgir at restriksjonene har påvirket deres evne til å møte kundenes behov for tidsavgrenset arbeidskraft, mens de største bedriftene har høyest andel som svarer at innleiebegrensningene ikke har ført til noen endring.

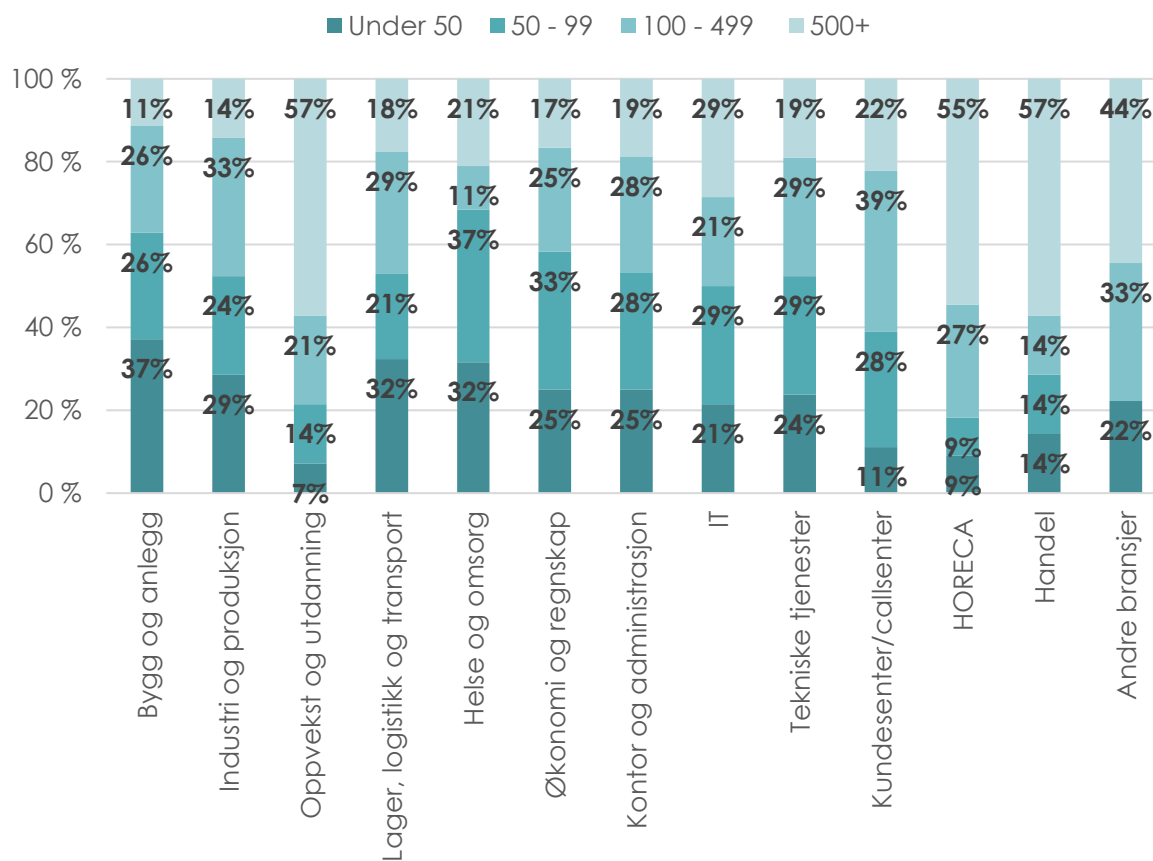
Bedrifter med virksomhet i næringer som *Helse og omsorg* og *Oppvekst og utdanning* svarer i mindre grad at de ha redusert evne etter innleiebegrensningene, og i helsesektoren svarer omtrent halvparten at det ikke har ført til noen endring.

Spørsmål 3: Hvor mange arbeidstakere har dere i utleie per i dag?

Omtrent halvparten av bedriftene har under 100 ansatte i utleie og 11 av respondentene oppgir å ha mer enn 500 ansatte i utleie, som utledet i starten av denne oppsummeringen.

Av bedrifter med mer enn 500 utleide arbeidstakere leier flest ut til næringene *Oppvekst og utdanning, Handel og Hotell, Restaurant og Catering*. Blant bedriftene med under 50 arbeidstakere i utleie leies de i hovedsak til næringene *Bygg og anlegg, Lager, logistikk og transport og Helse og omsorg*.

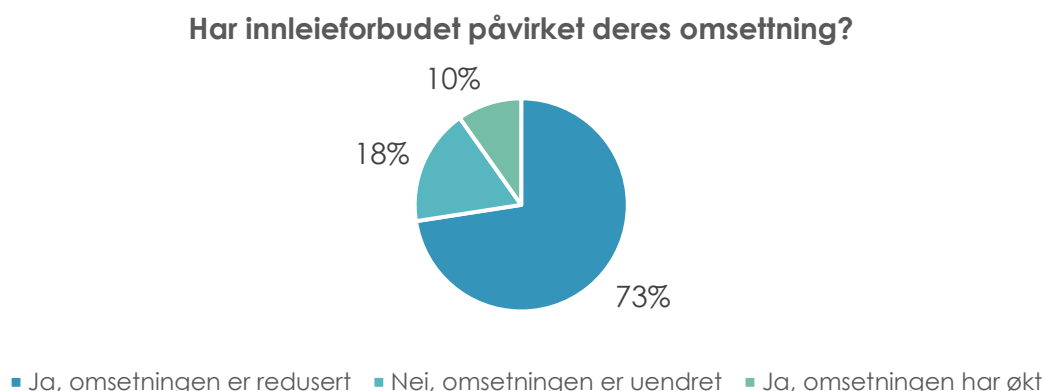
Andel bemanningsbedrifter etter størrelse i hver næring



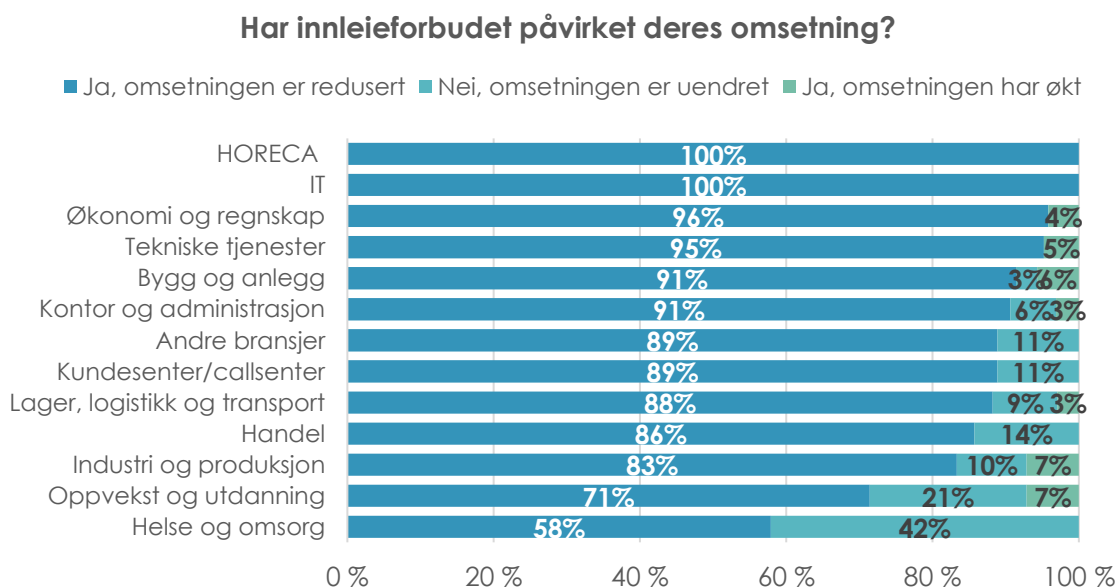
Spørsmål 4: Har innleieforbudet påvirket deres omsetning?

Hele 73 prosent svarer at bemanningsbedriftens omsetning har blitt redusert som følge av innleierestriksjonene. Hos bedrifter med under 50 arbeidstakere i utleie øker dette til 80 prosent. 18 prosent oppgir at omsetningen er uendret. Andelen er størst hos bedrifter med mer enn 500 arbeidstakere i utleie, hvor 36 prosent mener omsetningen er uendret og kun 64 prosent mener omsetningen er redusert. 10 prosent oppgir at omsetningen har økt som følge av innleiebegrensningene.

Figur 15: Svarandel på hvorvidt innleierestriksjonene har påvirket bedriftens omsetning.

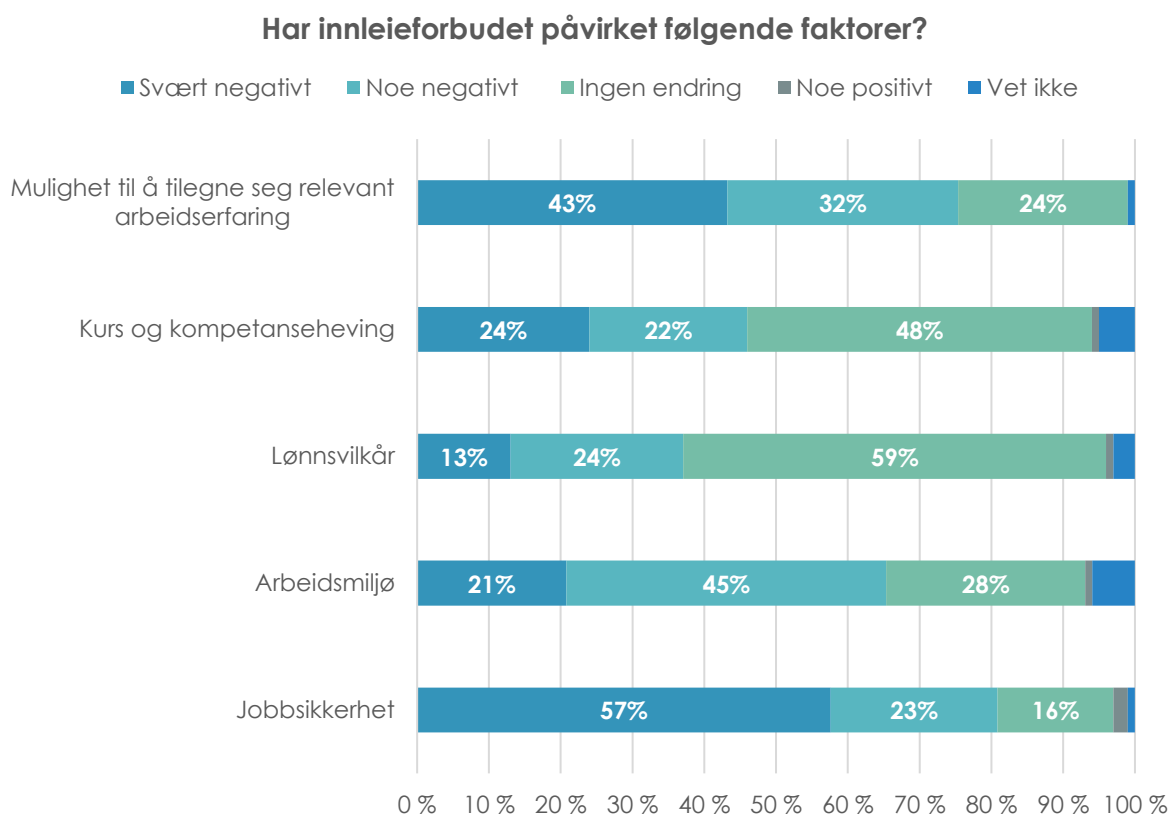


42 prosent av bedriftene som leier ut til helsenæringen oppgir uendret omsetning. Spesielt bedrifter som leier ut til IT, Tekniske tjenester og Bygg og anlegg oppgir redusert omsetning.



Spørsmål 5: Har innleieforbudet påvirket følgende faktorer?

Her har vi spurt om innleierestriksjonene har hatt noen effekt på bedriftens mulighet til å tilby relevant arbeidserfaring, mulighet til å tilby kurs og kompetanseheving, arbeidstakernes lønnsvilkår, arbeidsmiljø innad i bedriften og jobbsikkerhet for arbeidstakerne. Svarene viser at spesielt muligheten til å tilegne seg relevant arbeidserfaring og jobbsikkerhet har blitt negativt påvirket av begrensningene.

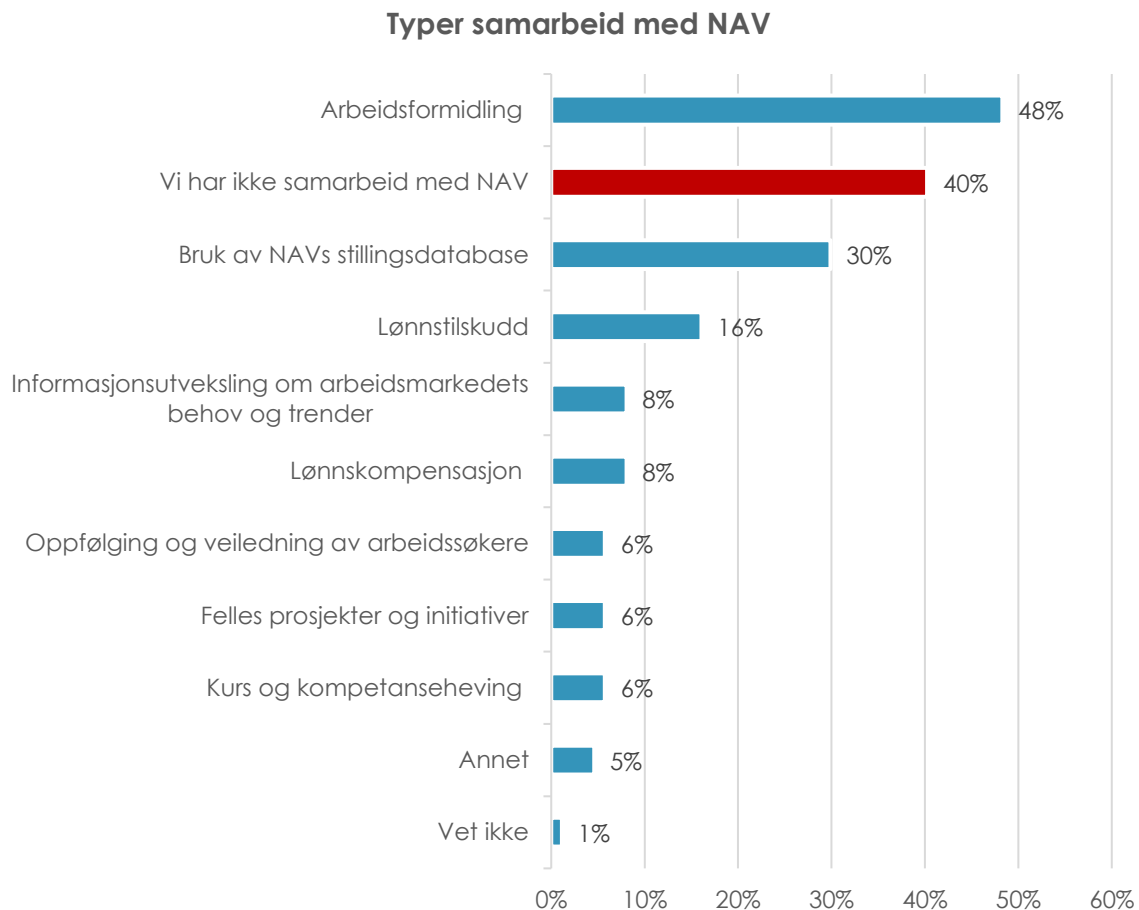


57 prosent svarer at restriksjonene er svært negativt for jobbsikkerheten frem i tid. Andelen er størst hos mindre bedrifter og bedrifter som leier ut til næringene Handel og Tekniske tjenester. 59 prosent oppgir at innleiebegrensningene ikke har hatt noen effekt på lønnsvilkår, mens 37 prosent mener det har påvirket lønn noe eller svært negativt. 45 prosent svarer at restriksjonene har vært noe negativt og 21 prosent mener det har vært svært negativt for arbeidsmiljøet i bedriften. Også muligheten til å tilegne seg relevant jobberfaring har blitt negativt påvirket av innleiebegrensningene, svarer 43 prosent.

Spørsmål 6: Hvilke typer samarbeid har dere med NAV?

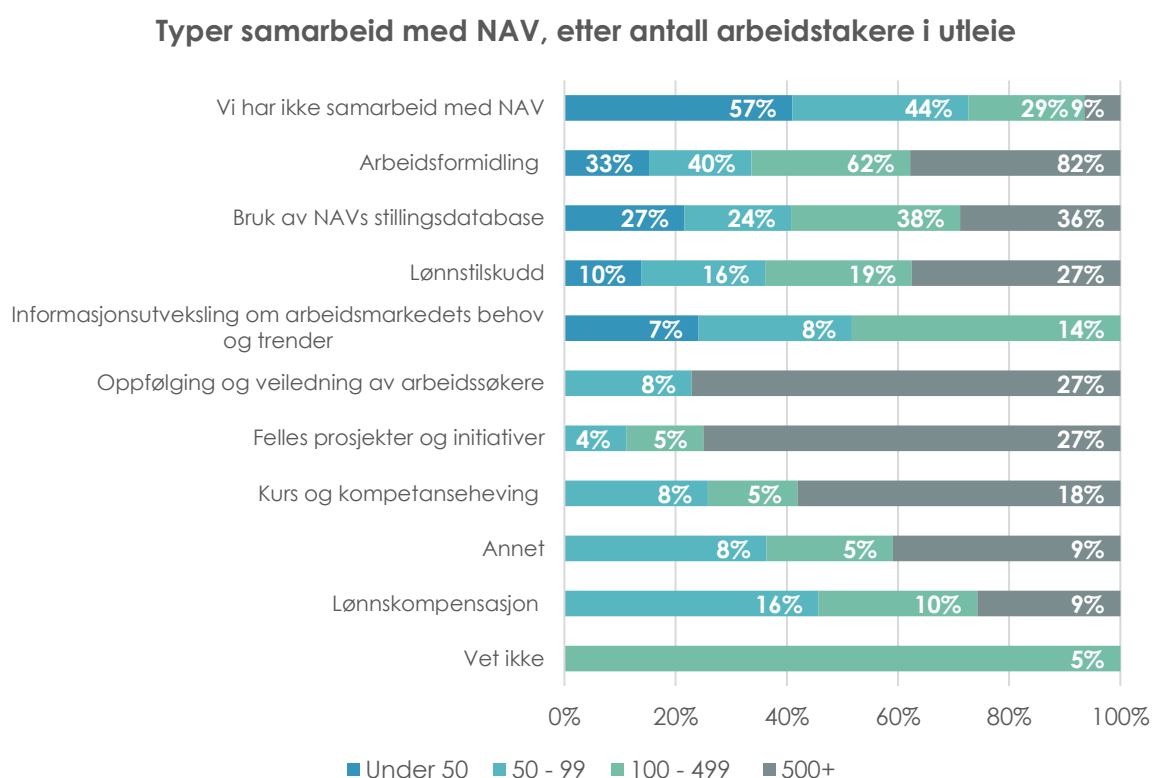
Her kunne bedriften velge flere alternativer, samt legge til kommentarer om man hadde noen form for samarbeid som ikke kom frem av alternativene våre.

Figur 16: Svarandel spørsmål 6 om bemanningsbedriftens samarbeid med NAV.



40 prosent av respondentene svarte at de **ikke** har noe samarbeid med NAV. Andelen som ikke har samarbeid med NAV er høyest blant bedrifter med under 50 ansatte, og blir gradvis mindre jo flere ansatte man har. Dette gjenspeiles i andelen som svarer at de samarbeider med NAV om arbeidsformidling, dvs. matching av kandidater til ledige stillinger, er langt høyere hos bedrifter med over 500 ansatte.

Figur 17: Svarandeler spørsmål 6, etter størrelse på bemanningsbedriften.



Videre er det også store forskjeller mellom næringer. *Helse og omsorg* har mindre samarbeid med Nav, mens næringer som *Oppvekst og utdanning*, *Handel og Hotell*, *Restaurant og Catering* har høy grad av samarbeid om arbeidsformidling og felles prosjekter. Bemanningsbedriftene kunne også velge svaralternativet *annet* og skrive inn en kommentar til spørsmålet.

Annet: Hvilke typer samarbeid har dere med NAV?

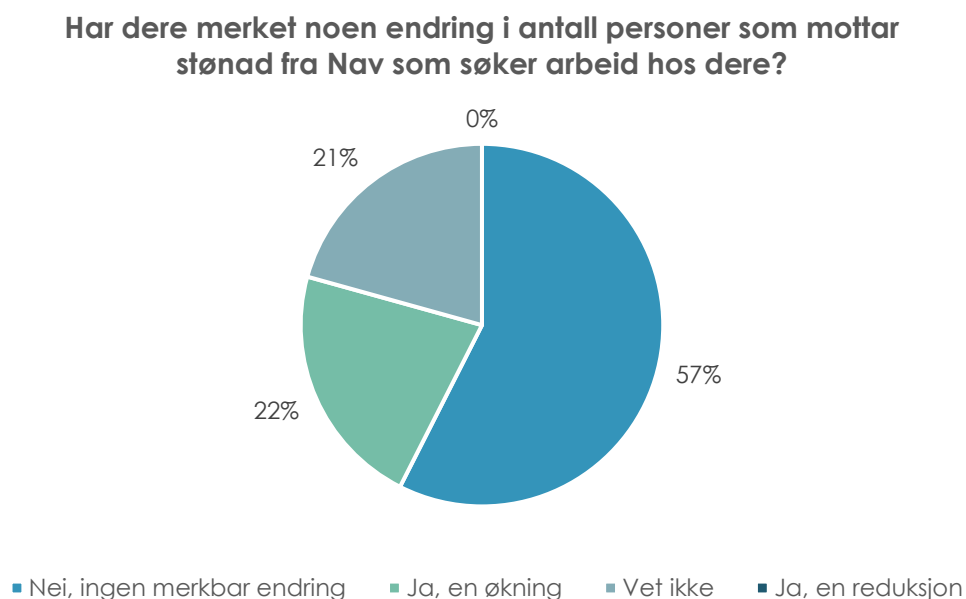
- *Arbeidstrening*
- *Nav har fortalt oss at de ikke støtter overnevnte tiltak når man er bemanningsbedrift, vi hadde flere av disse tiltakene før*
- *Nav oppleves mer som en konkurrent enn en samarbeidspartner i en del områder*
- *Nav sier de vil samarbeide, men i praksis klarer de ikke å levere noe som er til hjelp for oss*

Figur 18: Kommentarer til spørsmål 6 om samarbeid med NAV.

Spørsmål 7: Har dere merket noen endring i antall personer som mottar trygdeytelse fra NAV, som søker arbeid gjennom deres selskap?

Bemanningsbedrifter har en viktig rolle i arbeidsformidling og -trening, og flere samarbeider med Nav om dette. Her svarer over halvparten at de ikke har merket noen endring i antall personer som mottar trygdeytelser fra Nav som søker jobb gjennom deres bedrift. 22 prosent svarer at de har sett en økning, mens 21 prosent svarer «vet ikke».

Figur 19: Svarandel totalt for spørsmål 7.

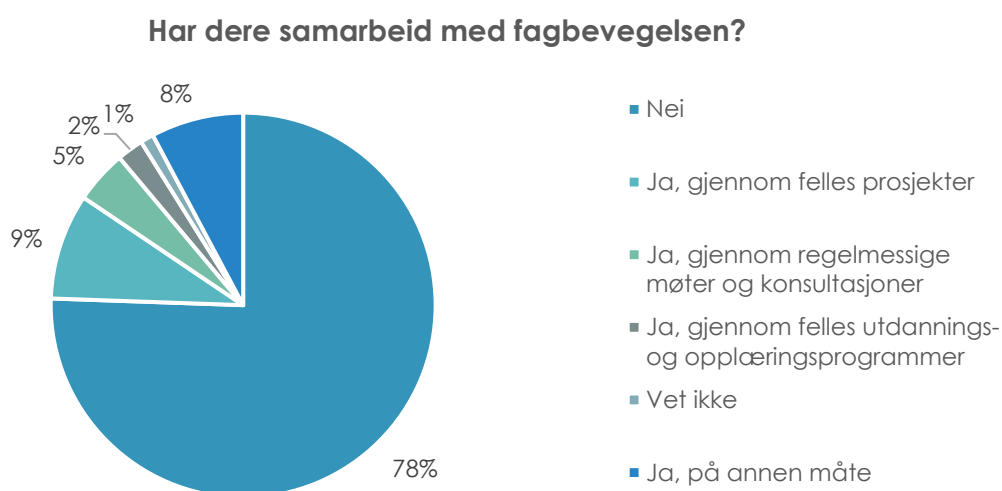


Ingen svarer at de har sett en reduksjon i antall personer som mottar trygdeytelser fra Nav som søker arbeid gjennom deres selskap. Bedrifter med virksomhet innen *Helse og omsorg* og *Kontor og Regnskap* svarer i større grad at de ikke har merket noen endring. Bedrifter med virksomhet innen *IT, Økonomi og regnskap* og *Kundesenter/Callsenter* svarer i større grad at de har merket en økning i antall personer som mottar trygdeytelse fra NAV, som søker arbeid gjennom deres selskap.

Spørsmål 8: Har dere samarbeid med følgende organisasjoner?

- **Fagbevegelsen**

78 prosent svarer at de ikke har noen form for samarbeid med fagbevegelsen. Andelen som svarte **nei**, er størst blant de mindre bedriftene. Totalt sett svarte bedrifter med mer enn 100 arbeidstakere i utleie i større grad at de hadde en form for samarbeid med fagbevegelsen, men flesteparten svarer likevel at de ikke samarbeider med fagbevegelsen. Blant de som samarbeider, er felles prosjekter og tariffavtaler de vanligste formene for samarbeid.

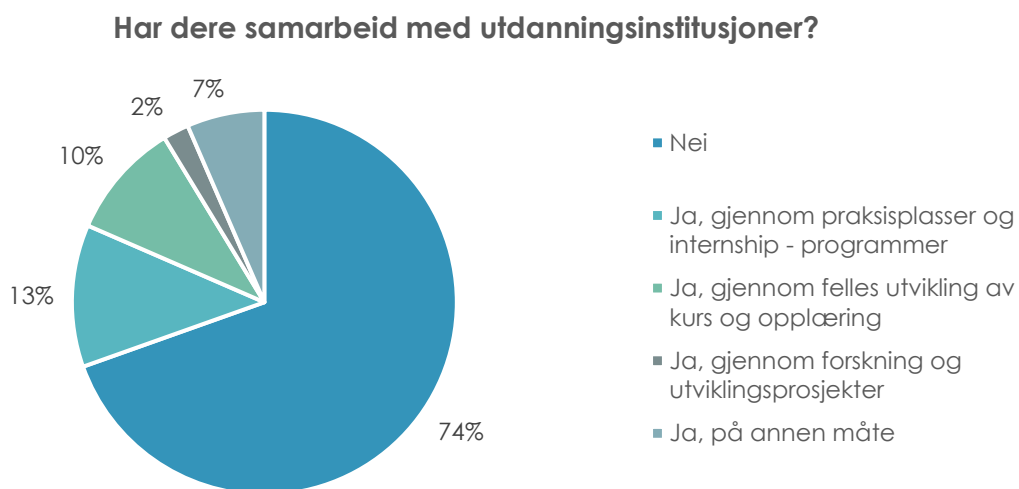


Under *Ja, på en annen måte* svarte også noen «God dialog» og «Gjennom møter og rekrutteringsprosesser hos oppdragsgivere». Det kommer også frem at bedrifter med virksomhet i næringene *Handel og Hotell, Restaurant og Catering* samarbeider mer med fagforeningen enn bedrifter i andre næringer.

- **Utdanningsinstitusjoner**

74 prosent av respondentene svarer at de ikke har noen form for samarbeid med utdanningsinstitusjoner. 13 prosent svarte at de har slike samarbeid gjennom praksisplasser og praktikantstillinger, 10 prosent gjennom felles utvikling av kurs og opplæring, og 2 prosent gjennom forskning og utviklingsprosjekter.

7 prosent svarer også at de har samarbeid med utdanningsinstitusjoner på andre måter, hvor blant annet foredrag og innlegg, deltagelse på karrieredager og rekruttering direkte fra utdanningsinstitusjoner trekkes frem.

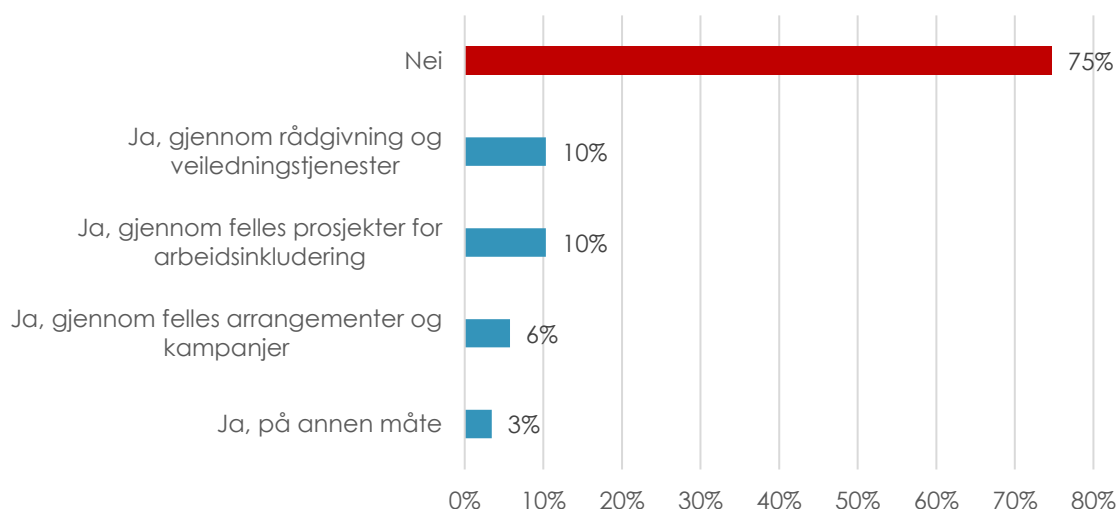


Av bedrifter med under 50 arbeidstagere i utleie svarte 93 prosent at de ikke hadde samarbeid med utdanningsinstitusjoner, samtidig som kun 45 prosent av de største bedriftene svarte det samme. Bedrifter med mer enn 100 arbeidstakere i utleie hadde i større grad praksisplasser og praktikantstillinger, samt forskning og utviklingsprosjekter, enn de mindre bedriftene. Spesielt bedrifter med utleie til næringene Oppvekst og utdanning og Handel svarer at de samarbeider om praksisplasser og praktikantstillinger.

- **Frivillige organisasjoner**

75 prosent av respondentene svarer at de ikke har noen form for samarbeid med frivillige organisasjoner. Igjen er andelen høyere for bedrifter med færre arbeidstakere i utleie, og blir gradvis mindre jo større bedriften er. Av bemanningsbedrifter med mer enn 500 arbeidstakere i utleie svarer kun 36 prosent at de ikke har samarbeid med frivillige organisasjoner.

Har dere samarbeid med frivillige organisasjoner?



Av bedriftene som svarer at de samarbeider med frivillige organisasjoner er svarene relativt jevnt fordelt på alternativene *Ja, gjennom felles prosjekter for arbeidsinkludering*, *Ja, gjennom felles arrangementer og kampanjer* og *Ja, gjennom rådgivning og veiledningstjenester*.

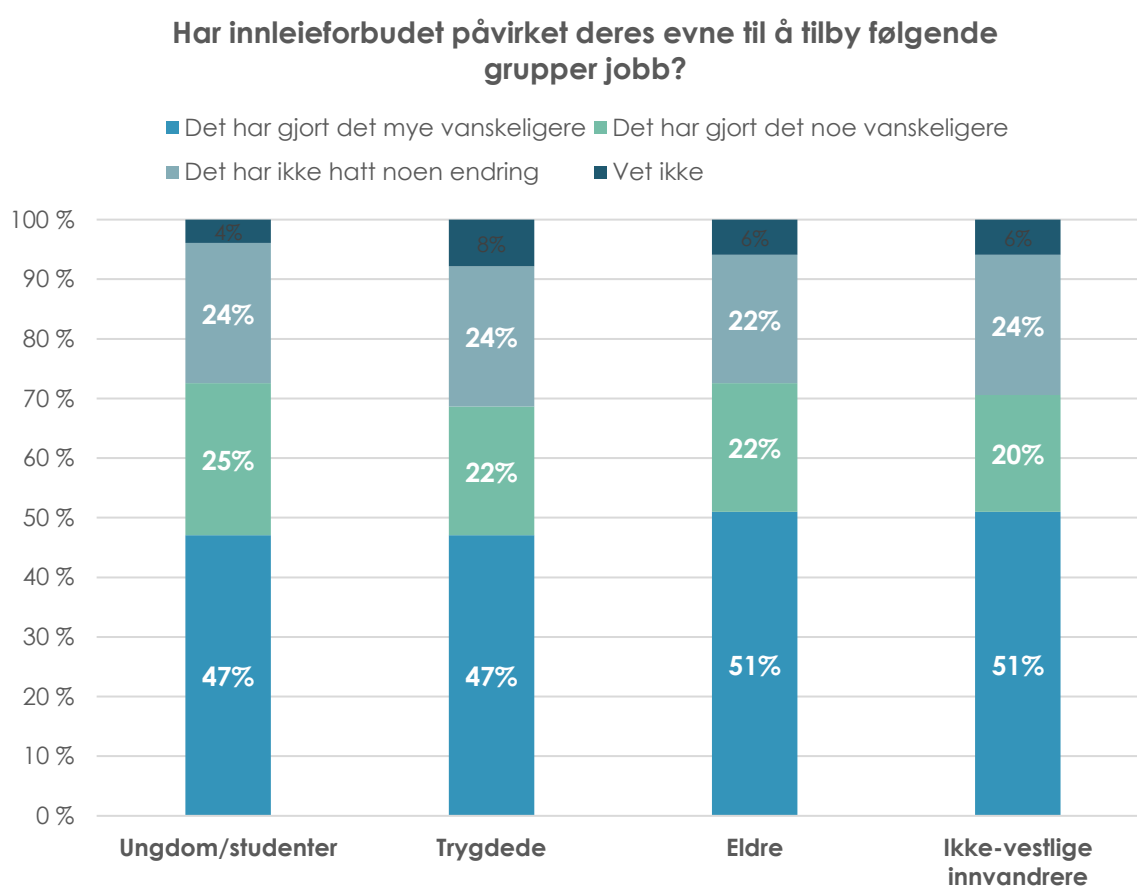
Av de som svarer at de har samarbeid med frivillige organisasjoner har flest virksomhet innen næringene *Oppvekst og utdanning*, *Handel og Hotell, Restaurant og Catering*. Andelen er også klart størst blant bemanningsbedriftene med mer enn 500 arbeidstakere i utleie, og de som oppgir å ha virksomhet i hele landet.

I ytterligere kommentarer trekkes også sponsorskap og donasjoner frem som samarbeid med frivillige organisasjoner. Sponsorskap og donasjoner er mest utbredt blant de mellomstore bemanningsbedriftene, med over 50 arbeidstakere i utleie.

Spørsmål 9: Har innleieforbudet påvirket deres mulighet til å gi følgende grupper jobb?

Her har vi spurt hvorvidt innleierestriksjonene har påvirket bemanningsbedriftens mulighet til å tilby ungdom og studenter, personer som mottar trygdeytelser og ikke-vestlige innvandrere og flyktninger jobb. Her oppgir ingen at det har blitt «noe lettere» eller «mye lettere» å tilby arbeid til noen av gruppene.

Rundt halvparten oppgir at restriksjonene har gjort det «mye vanskeligere» å tilby jobb til alle gruppene.

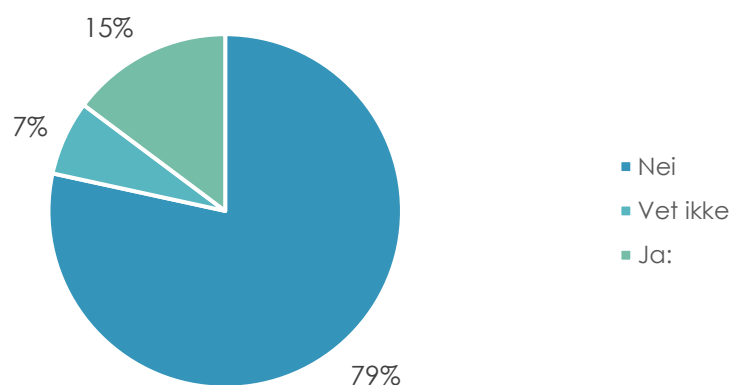


Her er det igjen store forskjeller mellom små og store bemanningsbedrifter. Bemanningsbedrifter med under 50 arbeidstakere i utleie svarer i større grad at innleiebegrensningene har gjort det vanskeligere å tilby disse gruppene jobb.

Spørsmål 10: Har dere gjort spesifikke tilpasninger for å støtte flyktninger fra Ukraina i ansettelse og integrering?

Her svarer 79 prosent av respondentene at de ikke har gjort spesifikke tilpasninger, mens 7 prosent svarer at de ikke vet.

Har dere gjort spesifikke tilpasninger for å støtte flyktninger fra Ukraina i ansettelse og integrering?

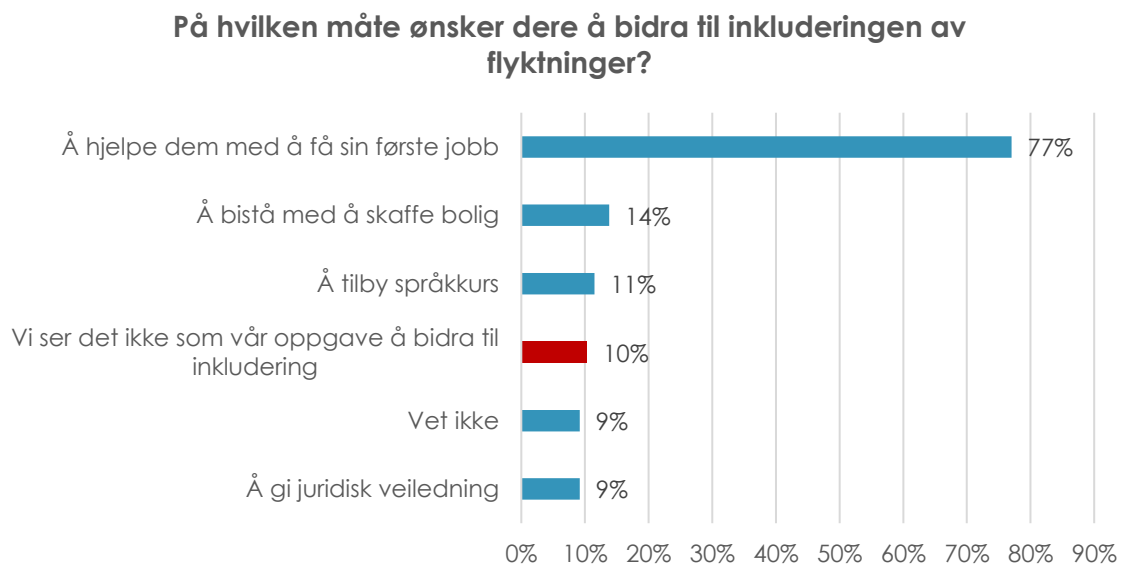


Bemanningsbedrifter med mer enn 500 arbeidstakere i utleie svarer i større grad at de har gjort tilpasninger for å støtte ukrainske flyktninger, med hele 45 prosent. Det er også betydelige forskjeller mellom næringene bedriften leier ut arbeidskraft til. Spesielt Handel og Oppvekst og utdanning svarer at de har gjort tilpasninger for å støtte ukrainske flyktninger.

I fritekst svarer respondentene at de «aktivt prøver å finne stillinger til flyktingen», «tilbyr utvidet hjelp til å komme i jobb, kursing og lignende» og «vi legger til rette kurs for at de så skal komme ut i jobb for oss». Flere svarer også at de har dialog og samarbeid med NAV, og en respondent svarer at de «Sammen med NAV forsøker vi å kartlegge kompetansen til flyktingene, og tilby disse jobb der det er mulig». Andre svarer at de samarbeider med ideelle stiftelser, og noen har et eget samarbeid med den Ukrainske Foreningen i Norge. En bedrift med virksomhet i helsenæringen svarer at de har ansatt flere ukrainske sykepleiere. En annen respondent poengterer følgende: «Men regelverket gjør at vi kunne ha hjulpet flere hvis ikke det var blitt slike innskrenkningen».

Spørsmål 11: På hvilken måte ønsker dere å bidra til inkluderingen av flyktninger?

Rundt 77 prosent svarer at de ønsker å hjelpe dem med å få sin første jobb, og 14 prosent svarer at de ønsker å bistå med å skaffe bolig. 10 prosent svarer at de ikke ser på det som deres oppgave å bidra til inkludering.



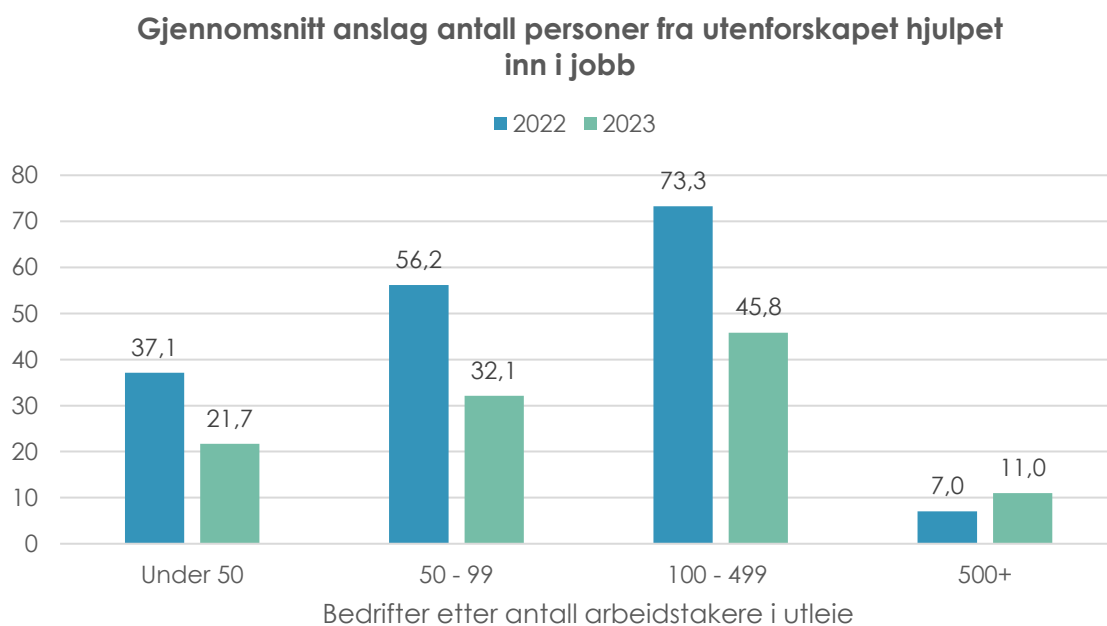
Bemanningsbedrifter med mindre enn 100 arbeidstakere i utleie har en lavere svarandel når det gjelder tilbud av språkkurs, juridisk veiledning og det å bistå med å skaffe bolig, enn de større bedriftene. Det er logisk å anta at større bedrifter har flere ressurser til rådighet og derfor større kapasitet til å bidra til inkluderingen av flyktninger enn mindre bedrifter. Her skiller bedriftene seg også noe geografisk. Bedrifter med virksomhet i fylker som Oslo, Akershus, Buskerud og Nordland svarer i større grad at de ønsker å hjelpe dem med å få sin jobb, enn bedrifter med virksomhet i fylkene Trøndelag, Møre og Romsdal, og Agder.

Fra svaralternativet *Annet* trekkes også kursing og veiledning frem. En respondent skriver blant annet at de ønsker å «tilby spesialtilpasset yrkesrettet kurs» og en annen skriver at de ønsker å «tilby veiledning om det norske markedet innenfor vårt spesialistområde». En annen respondent påpeker at regjeringen har forhindret nettopp slike bidrag til inkluderingen av flyktninger med innleiebegrensningene og andre regelendringer.

Spørsmål 12: Har dere en oppfatning av antallet arbeidsledige som dere har hjulpet inn i arbeidslivet i løpet av 2022 og 2023?

Her ville vi undersøke om bedriftene hadde en oppfatning av hvor mange fra «utenforskapet» de har hjulpet inn i jobb de to siste årene.

I sum svarer respondentene at de har hjulpet 1307 personer fra utenforskapet inn i jobb i 2022 og 805 personer i 2023. Dette blir i snitt 50 personer per bedrift i 2022 og 30 per bedrift i 2023. Fordelt etter bedriftenes størrelse ser de gjennomsnittlige anslagene slik ut:



Kun bedrifter med mer enn 500 arbeidstakere i utleie anslår at de har hjulpet flere personer fra utenforskapet inn i arbeidslivet i 2023 enn i 2022, gitt respondentenes gjennomsnittlige svar.

Spørsmål 13: Andre kommentarer til tema

Her har respondentene fått anledning til å skrive åpne kommentarer til spørreundersøkelsen og dens tema. Vi har valgt å trekke frem størrelsen på bedriften og hvor i landet bedriften har virksomhet, men har utover dette valgt å holde bedriftene anonyme.

Det går igjen at bemanningsbedriften selv mener de har fått redusert mulighet til å gi personer som står utenfor arbeidslivet en jobb. Kommentarene fra både bedrift A, B, C og D legger vekt på hvor mye vanskeligere det har blitt å hjelpe personer som står utenfor arbeidslivet. Bedrift B trekker frem at bemanningsforetak er utelatt fra ordninger som lønnstilskudd, noe andre ordinære arbeidsgivere kan benytte seg av. Også bedrift D mener at innleierestriksjonene begrenser fleksibiliteten og mangfoldet i arbeidslivet, noe som gjør det vanskeligere for svakerestilte grupper å få arbeid. Dette tapet av fleksibilitet og muligheter gjør at flere faller utenfor arbeidsmarkedet.

«Med begrensninger både i 2019 og de drastiske endringene som kom i 2023 - har mange flere fått avslag på en jobbmulighet enn tidligere. Spesielt gjelder det de som står utenfor arbeidslivet.»

Bedrift A, 500+ arbeidstakere, hele landet

Bedrift B påpeker at de står overfor betydelige begrensninger når det gjelder å hjelpe arbeidsledige ut i jobb. En viktig årsak til dette er at bemanningsbyråer, som deres, ikke får delta i ordninger som lønnstilskudd, som er tilgjengelige for ordinære arbeidsgivere. Bedriften mener at dette skaper en skjevhet og hindrer dem i å utnytte sitt potensial fullt ut for å skape arbeidsplasser. De understreker at det ville

«Det er uten tvil mindre mulighet for oss å hjelpe arbeidsledige ut i jobb, da vi også er utelatt som bemanningsbyrå å kunne delta på ordninger som lønnstilskudd etc. som andre ordinære arbeidsgivere kan delta på. Dette burde gjelde oss i bemanningsbransjen også.»

Bedrift B, 50-99 arbeidstakere, Innlandet

vært fordelaktig for bemanningsbransjen å få tilgang til slike støtteordninger, noe som ville gitt dem bedre muligheter til å bidra til sysselsetting og hjelpe flere arbeidsledige med å finne jobb.

«Hvis bemanningsbransjen kan samarbeide med nav- og få benytte virkemidler som nav har for jobbsøkere, så vil vår bransje kunne hjelpe mange ut i arbeid som i dag står langt fra arbeidslivet. Dette pga. vårt nettverk og relasjoner med næringslivet.»

Bedrift C, under 50 arbeidstakere, Rogaland

Bedrift C mener at bemanningsbransjen har potensial til å hjelpe personer som står langt fra arbeidslivet, spesielt hvis bransjen får anledning til å samarbeide med NAV. Ved å bruke NAVs virkemidler for jobbsøkere sammen med bemanningsbransjens nettverk og nære relasjoner med næringslivet, kan flere få muligheten til å komme i arbeid. Bedriften ser dette som en viktig mulighet for å åpne dører for mange som ellers ville hatt vanskeligheter med å finne en jobb.

«Innleieforbudet er ikke direkte rettet mot vår bransje (unntak Helse- og omsorg), men det signalene og tiltakene regjeringen har stått bak, har vært med på å gjøre det vanskeligere å hjelpe helseforetakene med kapasitet og kvalifisert personell, og det trengs fortsatt. Retorikken og påstander som publiseres har også mange feil og misoppfatninger om utleie/innleie, og de positive effektene og helt nødvendige tjenestene for å sikre pasienter hjelp, forsvinner i politiske prinsipper. Arbeidslivets mangfold forvitrer og arbeidsmiljøene blir dårligere - og det blir enda vanskeligere for "svake" grupper å komme inn i arbeidslivet, og fleksibilitet som trengs forsvinner. Det er et stort tap.»

Bedrift D, under 50 arbeidstakere, hele landet

Bedrift D uttrykker at selv om innleierestriksjonene ikke direkte retter seg mot deres bransje, med unntak av helse- og omsorgssektoren, har regjeringens tiltak og signaler gjort det betydelig vanskeligere for dem å bistå helseforetakene med kapasitet og kvalifisert personell. Dette er et område hvor det fortsatt er stort behov. Bedriften kritiserer også den politiske retorikken og påstandene som sirkulerer, og mener at mange av disse inneholder feil og misoppfatninger om utleie og innleie. Ifølge Bedrift D fører dette til at de positive effektene og nødvendige tjenestene for å sikre pasienter hjelp blir oversett til fordel for politiske prinsipper. De hevder at dette fører til en svekkelse av arbeidslivets mangfold og arbeidsmiljøer, og gjør det enda vanskeligere for svake grupper å komme inn i arbeidslivet. Bedriften mener at tapet av fleksibilitet er betydelig og har negative konsekvenser for både ansatte og arbeidsgivere.

«Store utfordringer med høyere lønnskrav og tilrettelegginger for ansatte. Vi har økt omsetning pr 01.05 men mindre driftsresultat. Reisekostnader og Verneutstyr samt lønnsvilkår har økt. Administrasjonsutgifter for å tilpasse krav fra regjering har økt vesentlig slik at vi klarer å hele tiden gjøre justeringer som kommer med kort varsel.»

Bedrift E, 100-499 arbeidstakere, Agder, Rogaland, Vestland og Nordland

Bedrift E rapporterer om betydelige utfordringer som følge av økte lønnskrav og behovet for omfattende tilrettelegging for ansatte. Selv om bedriften har opplevd en økning i omsetningen per 1. mai, har dette ikke resultert i bedre lønnsomhet, da driftsresultatet faktisk har gått ned. En viktig årsak til dette er de økte reisekostnadene og utgiftene til verneutstyr, samt at lønsvilkårene har blitt mer krevende. I tillegg har administrasjonsutgiftene økt betraktelig som følge av nødvendige tilpasninger til regjeringens krav. Disse tilpasningene krever ofte raske justeringer, noe som har lagt ytterligere press på bedriftens ressurser og påvirket deres evne til å opprettholde lønnsomheten. Bedriften opplever derfor at de må håndtere flere uforutsigbare kostnader, noe som gjør det utfordrende å oppnå et tilfredsstillende driftsresultat til tross for økt inntekt.

Kilder

Arbeidstilsynet. (2024, 17. oktober). *Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak.*

Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/lonn-og-ansettelse/ansettelse/innleie/>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022). *Prop. 131 L (2021–2022): Endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak).* Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak).

Jakobsen, E. W., Albertsen, M. O., Aamo, A. W., & Myklebust, A. (2021). *Verdien av bemanningsbransjen.* Menon-publikasjon nr. 2. Menon Economics.

NAV. *Mottakere av uføretrygd, etter kjønn og alder.* Pr. 30.09.2015–2024.

Nergaard, K., et al. (2011). *Utleie av arbeidskraft 2011.* Fafo-rapport 2011:33.

NHO Bemanning. (2024, 10. mai). *Bemanningsbransjen stoppes av nye innleieregler.*

Hentet fra <https://www.nhosh.no/bransjer/bransjeforeningside-bemanning-og-rekruttering/nyheter/2024/bemanningsbransjen/>

NHO Bemanning. (2024, 28. mai). *Svært krevende for bemanningsbransjen.* Hentet

fra <https://www.nhosh.no/bransjer/bransjeforeningside-bemanning-og-rekruttering/nyheter/2024/svart-krevende-for-bemanningsbransjen/>

NHO Service og Handel. (2021). *Ansatt i bemanningsbransjen:*

Medarbeiderundersøkelsen 2020/21.

NHO Service og Handel. (2023). *Tall og Trender 2023.*

NHO Service og Handel & Prognosesenteret. (2024). *Bemanningsbarometeret:*

Utvikling i bemanningsbransjen, 2. kvartal 2024.

NyAnalyse. (2018). *Verdien av bemanningstjenester: Samfunnsøkonomisk analyse av bemanningsbransjen.*

Ødegård, A. M. (2022). *Bemanningsbransjen: Faktaflak fra Fafo Østforum.* Fafo.

Proba samfunnsanalyse. (2010). *Bemanningsbransjen og sysselsettingen: Bidrar arbeid i bemanningsbransjen til utsatt eller raskere overgang til jobb utenfor bransjen?* Rapport 2010-06.

Statistisk sentralbyrå (SSB). (2009). *Standard for næringsgruppering (SN2007)*. Hentet fra <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6/koder>

Statistisk sentralbyrå (SSB). Kildetabell 11421: Månedslønn, etter næring (SN2007), alder, kjønn, statistikkvariabel, år og statistikkmål.

Statistisk sentralbyrå (SSB). Kildetabell 13076: Inntektsregnskap for uføretrygdete (gjennomsnitt), etter alder, statistikkvariabel, år og kjønn.

Statistisk sentralbyrå (SSB). Kildetabell 13978: Yrkes- (4-siffernivå) og arbeidstidsfordeling for lønnstakere og jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) 2016K1–2024K3.

Statistisk sentralbyrå (SSB). Kildetabell 13980: Kjønn-, alders-, arbeidstids-, ansettelsesform- og innvandringskategorifordeling for lønnstakere og jobber i utleie av arbeidskraft (næring 78.2) 2021K1–2024K3.