

Vem arbetar i bemanningsbranschen?

Bemanningsbranschen är en relativt ny bransch som sedan början av 1990-talet har vuxit markant. Bemanningsföretagen etablerade sig till en början i storstäderna men har nu även verksamhet i andra delar av landet. Med hjälp av en unik databas har vi undersökt vilka grupper som i störst utsträckning arbetar i de svenska bemanningsföretagen. Vår undersökning visar att främst ungdomar, ogifta, kvinnor, storstadsbor och invandrare är överrepresenterade i branschen. Beträffande utbildningsnivån är individer med en gymnasieutbildning som är längre än två år överrepresenterade jämfört med de som har kortare eller längre utbildning.

Bemanningsbranschen eller personaluthyrningsbranschen¹ är en ny och ännu liten bransch, men den är mycket väl synlig. Bemanningsföretagens marknadsföring är omfattande, speciellt i storstadsområdena. Företagen har en aktiv marknadsföring både för att de ska kunna få anställda att hyra ut och för att få kontakt med företag som vill hyra deras anställda. Media följer också branschen nära och antalet reportage är många. Däremot finns branschen ännu inte i den offentliga statistiken. Det finns ingen klart avgränsad grupp i industristatistiken

eller övrig officiell statistik som avser bemanningsföretag och därmed inga pålitliga officiella uppgifter om t ex hur många som arbetar i branschen, vilka grupper som arbetar i den, vad de anställda har gjort innan

1. Benämningen håller på att förändras från personaluthyrningsföretag till bemanningsföretag. Tidigare avsågs med bemanningsföretag främst de företag som "bemannede" en viss funktion i ett företag, t ex telefonväxeln, medan benämningen personaluthyrningsföretag stod för uthyrning av personer utan ett samtidigt övertagande av någon funktion i hyrande företag. Nu står ofta benämningen bemanningsföretag också för företag som endast sysslar med personaluthyrning. I USA är strävan i branschen att ändra benämningen från "temporary help industry" till "staffing services industry" (se Lenz 2000). Den amerikanska organisationen har nyligen bytt namn från NAAS (National Association for Alternative Staffing) till ASA (American Staffing Association). Vi kommer att använda båda benämningarna.

Pernilla Andersson är doktorand i nationalekonomi och **Eskil Wadensjö** professor i arbetsmarknadspolitik. Båda är verksamma vid Institutet för social forskning vid Stockholms universitet.

de kom till ett bemanningsföretag och vart de går när de lämnar bemanningsbranschen. Vi försöker i ett projekt, "Personaluthyrning – en bro till arbetsmarknaden?"², besvara dessa frågor med utnyttjande av en ny databas utvecklad för detta ändamål. I denna artikel ska vi behandla frågan vad som kännetecknar dem som arbetar i branschen.

Vi startar med en kort presentation av bemanningsbranschen och de regler som omger den och ger en översiktlig bild av utvecklingen av branschen. Därefter redogör vi kortfattat för forskningen, främst från USA, om branschen. I nästa steg presenterar vi den databas som denna undersökning bygger på. Slutligen presenterar vi resultat från undersökningen.

Vad är bemanningsbranschen?

Det finns två linjer i den politiska debatten och till viss del också inom forskningen om bemanningsföretag. Den ena betonar företagets roll som en förmedlare av arbetskraft, den andra att arbetena inom bemanningsföretagen är tillfälliga. Vi ska kort beröra de båda debatterna.

Inom ILO och många europeiska länder betonades länge personaluthyrningsföretagens arbetsförmedlande roll. Dessa företag sågs som en typ av arbetsförmedlingar specialiserade främst på kortvariga arbeten och man betonade att de som hyrdes ut hade en svag ställning jämfört med uthyrande och hyrande företag. Risken för missbruk och utnyttjande av arbetssökande betonades.

ILOs linje, antagen i olika konventioner och rekommendationer, var länge att all arbetsförmedling skulle vara offentligt organiserad. Personaluthyrning sågs som en av många former av privat arbetsförmedling. Sverige hörde till de länder som tidigt an-

slöt sig till denna tolkning och det förbud mot privata vinstdrivande arbetsförmedlingar som infördes år 1935 omfattade också personaluthyrningsföretag. Tanken var att en offentlig arbetsförmedling skulle ha en mer neutral position mellan arbetstagar och arbetsgivare och därmed förbättra de arbetssökandes ställning. Under början av 1990-talet svängde debatten. Flera länder, däribland Sverige, sade upp ILO-konventionen om förbud mot privata arbetsförmedlingar. En ny mindre restriktiv ILO-konvention (konvention 181) utarbetades.³ Sverige liberaliserade sin lagstiftning i två steg 1992 och 1993. Privata arbetsförmedlingar och också personaluthyrningsföretag blev tillåtna. Den viktigaste kvarstående regleringen är att privata arbetsförmedlingar och personaluthyrningsföretag inte får ta betalt av arbetstagar utan endast av de arbetsgivare de förmedlar arbetskraften till. Merparten övriga västeuropeiska länder avreglerade också marknaden för uthyrningsföretag under 1990-talet.

Den andra debatten är främst amerikansk men återfinns också i Storbritannien. Den betonar att anställning i bemanningsföretagen är en form av osäker eller tillfällig anställning; benämningar som *contingent workers* och *temps* pekar på detta (se t ex Department of Trade and Industry 1999). I undersökningar betonas att lön, övriga lönerelaterade anställningsförmåner och anställningstrygghet är sämre i personaluthyrningsföretagen än i andra företag. Denna debatt har fått fotfäste också i Europa och erhållit stöd i och med ett nytt EU-direktiv

2. Projektet har erhållit ekonomiskt stöd från IFAU.

3. Se ILO (1997). Relativt få länder har ratificerat denna konvention (13 länder fram till november 2002). Sverige har ännu inte ratificerat konventionen.

som ska garantera samma löner och anställningsförmåner för inhyrda som för fast anställda på samma arbetsplats.

Att debatten har olika karaktär i olika länder kan kanske delvis tillskrivas att personaluthyrningsföretagens verksamhet och villkoren för de anställda skiljer sig åt mellan länderna. Gemensamt för de båda debatterna är emellertid att de betonar bemanningsföretagens negativa sidor jämfört med den offentliga arbetsförmedlingen eller fasta arbeten. Förmedling av arbeten via bemanningsföretag ses som en sämre form av arbetsförmedling och en anställning i ett bemanningsföretag som en risk för de anställda. Det finns dock de som mer betonar fördelar som större flexibilitet för de anställda och i en del fall också högre lön vid anställning i bemanningsföretag.

Bemanningsbranschens utveckling i Sverige och i andra länder

Även om personaluthyrning var förbjuden fram till 1992 i Sverige så förekom den ändå. Längre var den koncentrerad till kontorsarbete men den har också funnits i andra branscher. Under slutet av 1960-talet förekom t ex en omfattande personaluthyrning till varvsindustrin. Förbudet var alltså inte ett absolut hinder för personaluthyrning. Böterna var låga för de företag som blev dömda för olaglig arbetsförmedlingsverksamhet. Förbudet bidrog emellertid troligen till att verksamheten blev koncentrerad till områden där det var något lättare att dölja att det var fråga om uthyrning.

Legaliseringen av personaluthyrning ledde inte till någon omedelbar expansion. Tvärtom så minskade branschen under 1990-talets tidiga år som ett resultat av den allmänna ekonomiska krisen och den höga arbetslösheten. Företag som drar ner perso-

nalstyrkan genom varsel är inte bemanningsföretagens bästa kunder.

Med den efter hand bättre konjunkturen under 1990-talets senare hälft så ökade antalet anställda i bemanningsföretagen och företagens omsättning snabbt. En topp nåddes år 2000 då omsättningen för branschens 20 största företag steg med 65 procent jämfört med föregående år (Affärsvärlden 2001). Med konjunkturavmattningen under 2001 och 2002 har expansionen i branschen avstannat, och det är tveksamt om antalet anställda ökat sedan år 2000.

Trots den starka expansionen under 1990-talets andra hälft så utgör de sysselsatta i branschen mindre än en procent av alla sysselsatta i den svenska ekonomin. Att branschen är så synlig och uppmärksammas som den är beror på annat än dess storlek och ekonomiska betydelse.

Vi nämnde i inledningen att det inte finns någon regelbunden officiell statistik över antalet anställda i branschen i Sverige. Även i andra OECD-länder är statistiken bristfällig. Det gör att det är svårt att få jämförbara tal. De uppgifter som finns pekar på att omfattningen är betydligt högre i länder som inte haft eller inte på länge haft något förbud eller mer omfattande reglering av branschen som USA och Storbritannien.⁴ I ett par andra länder, Frankrike och Nederländerna, är än större andelar av de sysselsatta verksamma i bemanningsbranschen. Det pekar på att den nivå som branschen har uppnått i Sverige kan komma att överträffas vid nästa konjunkturuppgång. Det är emellertid inte givet att så kommer att ske. Det finns länder i Europa

4. Se Fridén m fl (2000) och Storrie (2002) för uppgifter om omfattningen av personaluthyrningsverksamhet i olika länder.

där en ännu lägre andel än i Sverige arbetar inom branschen. Hur stor andelen långsiktigt kommer att bli beror bl a på regelverket, ekonomins struktur och arbetsmarknadens institutionella arrangemang.

Vad vet vi om bemanningsbranschen?

Personaluthyrningsföretag har som tidigare nämnts funnits länge. Det är dock först under 1990-talet som branschen blivit allt mer uppmärksammas inom den allmänna debatten. I Sverige och en del andra länder hänger det samman med att de först under detta årtionde blev tillåtna. Det kan också bidra till att förklara att forskningen om denna sektor hittills har haft en liten omfattning. Vi kan dock se ett starkt ökat intresse för forskning på området under de senaste åren, speciellt i USA. Nedan ges en översikt⁵ över en av de frågor som tagits upp inom forskningen om bemanningsbranschen: varför det finns en marknad för bemanningspersonal. Varför hyr företagen i stället för att själva anställa personer? Det finns vissa argument som återkommer (för en analys se Houseman 1997).

En första förklaring är att bemanningsföretagen kombinerar ihop många deltids- och delårsarbeten till fasta heltidsarbeten. Det finns t ex företag som behöver hjälp med vissa arbetsuppgifter några timmar i veckan eller på heltid under några veckor. Många personer vill arbeta mer än så. I princip skulle en person själv kunna kombinera ihop många deltids- och delårsanställningar till en heltidsanställning, men det kräver mycket tid och kan innebära nackdelar vad gäller olika former av sidoförmåner, t ex försäkringar som är betingade av att en viss minsta veckoarbetstid hos en arbetsgivare. Bemanningsföretaget står för kombine-

randet av olika deltid till heltid (eller längre deltid).

En andra förklaring är att det är kostsamt att anställa och rekrytera personer. Det finns en engångskostnad vad gäller annonsering, urval, utbildning m m. Vid långa anställningar så kan kostnaden vara mindre viktig, medan den vid kortare anställningar kan vara prohibitiv. Och det finns behov av kortare anställningar, t ex vid oväntade variationer i efterfrågan, vid säsongvariationer, vid ordinarie personals frånvaro och vid vakanser medan tillsättning av mer långvariga anställningar pågår. Vid anlåtande av ett personaluthyrningsföretag så står detta företag för merparten av rekryteringskostnaderna men kan slå ut dem på flera olika uthyrningar. En annan fördel för det hyrande företaget är att det ofta går snabbare att få tag i en person via ett personaluthyrningsföretag än via egen rekrytering.

En tredje förklaring är att personaluthyrningsföretaget kan vara bättre på att hitta anställda med rätt kompetens, kanske i synnerhet jämfört med småföretag. I sådana fall kan en anställning via personaluthyrningsföretag också tjäna som en provanställning.

De andra och tredje förklaringarna kan sägas bygga på två olika typer av osäkerhet. Den andra förklaringen avser osäkerhet vad gäller omfattningen och varaktigheten av efterfrågan på arbetskraft, medan den tredje förklaringen avser osäkerhet vad gäller arbetsutbudets kvalitet.⁶

En fjärde förklaring bygger på att lagar och avtal gör det kostsamt för företagen att

5. Översikten bygger på och uppdaterar tidigare översikter i Friberg m fl (1999) och Fridén m fl (2000).

6. Se Milner och Pinker (2000) för en teoretisk analys av de båda förklaringsmodellerna.

säga upp personer vid olika typer av förändringar och därmed att förändra personalstyrkan. Det är lättare att förändra omfattningen av inhyrningen. Personaluthyrningsföretaget kan, om ett företag inte längre vill hyra en person, hyra ut personen till ett annat företag. Ökad anställningstrygghet enligt lag eller avtal kan alltså leda till ökad efterfrågan på personaluthyrningsföretagens tjänster.⁷

I USA har också en femte förklaring varit en viktig del av debatten, nämligen att företagen genom att hyra personal kan få lägre personalkostnader då lönerna och framför allt vissa försäkringskostnader som sjukförsäkring kan bli lägre.⁸ I Sverige är avtalsstrukturen en annan än i USA, så detta argument har troligen mindre relevans här.

Inom forskningen finns en diskussion om hur de olika förklaringarna kan kopplas till expansionen av personaluthyrningsföretagen. Speciellt gäller det rättstillämpningen och lagstiftningen. I USA har anställningstryggheten efterhand stärkts främst genom beslut i domstolar på delstatsnivå. Dessa förändringar har skett vid olika tillfällen i olika delstater och det är därför möjligt att studera effekterna. Skärpningen verkar ha haft den väntade effekten – en ökad efterfrågan på inhyrd arbetskraft. På samma sätt verkar en högre facklig organisationsgrad vara kopplad till en större marknadsandel för personaluthyrningsföretagen. Det kan dock inte förklara utvecklingen över tiden, då organisationsgraden i USA har minskat kraftigt under de senaste decennierna.

Databasen

Som vi nämnde inledningsvis för inte någon myndighet ett register över vilka företag som är bemanningsföretag eller över vilka som arbetar i branschen.

Det har därför varit nödvändigt att bygga upp ett eget register. Framtagandet av registret över bemanningsföretag gjordes under 2000 i samband med en tidigare studie (Fridén m fl 2000). Startpunkten var att SCB tog fram en förteckning över arbetsställen inom SNI-grupperna 74 830, "Kontorservice och översättningsverksamhet" och 74 849, "Diverse övriga företagstjänster". Inom dessa två grupper finns många arbetsställen som ägnar sig åt personaluthyrning, men dessa arbetsställen utgör endast en mindre del av alla arbetsställen som ingår i de båda SNI-grupperna. Vid genomgången av förteckningen framgick i en del fall klart att företagen inte var bemanningsföretag, i andra fall lika klart att de var bemanningsföretag men i många fall var det oklart utan en närmare kontroll. Alla bemanningsföretag är inte heller klassificerade inom någon av de två SNI-grupperna. SPURs medlemsregister, Gula Sidorna och Internet användes därför också för att ta fram ytterligare potentiella bemanningsföretag. De framtagna företagen kontaktades⁹ sedan per telefon för att klargöra om de verkligen var bemanningsföretag. Merparten gick att nå på detta sätt. De arbetsställen som fanns i början av år 2000 och som hade haft en verksamhet

7. Se Autor (2000) och Miles (2000) för studier av vilken betydelse skärpningen av reglerna för anställningstrygghet har haft för utvecklingen av personaluthyrningen i USA.

8. Se t ex Golden (1996) för en undersökning som ger stöd åt denna hypotes.

9. Frågan som ställdes vid samtalet var om företagen under 1999 sysslat med bemannings- eller personaluthyrningsverksamhet. Samhalls olika arbetsställen inkluderades inte. De har visserligen personaluthyrningsverksamhet, men den utgör ännu endast en mindre del av verksamheten.

under år 1999 inkluderades. Inför denna undersökning gjordes en förnyad kontroll av de företag som inte hade varit möjliga att nå år 2000. På så sätt fick vi ett register som troligen täcker de allra flesta företagen i branschen, och där få eller inga företag som inte är bemanningsföretag är inkluderade. Totalt 393 arbetsställen inom bemanningsbranschen ingår i databasen.

Nästa steg var att få fram uppgifter om de anställda i branschen. De data som använts är hämtad från den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS). I framställandet av RAMS används information som ursprungligen insamlats för administrativa ändamål. RAMS omfattar fyra register varav sysselsättningsregistret utgör den centrala delen. Sysselsättningsregistret omfattar hela Sveriges befolkning den sista december respektive år. Registret framställs genom sambearbetning av Registret över totalbefolkningen (RTB), Kontrolluppgiftsregistret (KU), Inkomst- och förmögenhetsregistret (IoF), Företagsdatabasen (FDB), Utbildningsregistret (U-REG), Registret över personer i utbildning (RPU) och inkomststatistikens sammanfattningsregister över pensioner, bidrag m m (se SCB 1999).

Undersökningen baseras på tvärsnittsdata från RAMS 1999 för alla individer bosatta i Sverige i december 1999 mellan 16 och 64 år. Endast individer som var sysselsatta i november 1999 (klassificerade som förvärvsarbete) har inkluderats i studien.¹⁰ Populationen med alla sysselsatta består av ungefär 3,9 miljoner individer.

Individer anställda i bemanningsbranschen 1999 har identifierats genom att låta SCB matcha arbetsställen klassificerade som bemanningsföretag mot individer i RAMS. De individer som erhöll den största delen av sin förvärvsinkomst under 1999 från något av dessa arbetsställen har klassifice-

rats som anställda i branschen. Enligt denna definition är 18 296 individer anställda i bemanningsbranschen, vilket motsvarar 0,46 procent av alla sysselsatta.¹¹

När data på individnivå tas fram genom att utgå från RAMS går det inte att se vilka arbetsuppgifter individerna har. I vårt fall innebär det bl a att det inte går att skilja mellan individer som arbetar som konsulter, dvs hyrs ut till andra företag, och individer som har anställning som administrativ personal eller rekryterare på bemanningsföretaget. Vi vet dock från tidigare studier att merparten av de anställda är personal som hyrs ut.

De anställda i bemanningsbranschen jämförs med alla sysselsatta. Det syftar till att belysa hur sammansättningen av individer i bemanningsbranschen skiljer sig från gruppen av alla sysselsatta. Jämförelsen mellan individer i bemanningsbranschen och alla sysselsatta har gjorts med avseende på variablerna ålder, kön, civilstånd, utbildningsnivå, födelse-land, tidpunkt då individer födda i ett annat land än Sverige invandrade till Sverige, föräldrarnas födelse-land och bostadsort.

Arbetsställestrukturen

För att undersöka arbetsställestrukturen i bemanningsbranschen konstruerades ett dataset utgående från de 393 arbetsställen som enligt vår undersökning tillhör branschen. Dessa arbetsställen matchades mot

10. Alla som utfört inkomstbringande arbete minst en timme under en mätvecka i november betraktas som förvärvsarbete.

11. Anställda i bemanningsbranschen utgör 0,33 procent av alla individer mellan 16 och 64 år, oavsett sysselsättningsstatus.

alla sysselsatta för att finna de individer som under 1999 erhållit sin största inkomst från något av dessa arbetsställen. På så sätt erhålls en uppgift om antalet anställda vid respektive arbetsställe.

En jämförelse av bemanningsbranschens arbetsställen med alla arbetsställen visar att arbetsställena i bemanningsbranschen är relativt stora. Speciellt gäller att andelen mycket små arbetsställen är vanligare om vi ser till hela arbetsmarknaden. På hela arbetsmarknaden har 97 procent av arbetsställena mellan en och 50 sysselsatta, medan motsvarande andel för bemanningsbranschen är 81 procent. Nästan 50 procent av alla sysselsatta arbetar på arbetsställen med 50 eller färre anställda, medan bara 17 procent av de sysselsatta i bemanningsbranschen arbetade på arbetsställen i denna storleksgrupp under år 1999.

En förklaring till dessa skillnader ligger i bemanningsbranschens natur. Det är självklart en arbetskraftsintensiv bransch. Företagens verksamhet är att hyra ut arbetskraft, och det kan finnas stordriftsfördelar. Ju större antal uthyrningspersonal arbetsstället har, desto större och bredare kundkrets kan man nå och desto lägre blir de fasta kostnaderna per uthyrd.

Bemanningsbranschen är starkt koncentrerad till storstadsregionerna och antalet arbetsställen i branschen är relativt jämt fördelat mellan storstadsregionerna och övriga landet trots att det totala antalet arbetsställen är fler utanför än i storstadsregionerna.¹² I Stockholm, Malmö och Göteborg finns 204 av de 393 arbetsställena, vilket motsvarar drygt 52 procent. Branschen är än mer storstadscentrerad beträffande antalet anställda. Drygt 66 procent av alla anställda i bemanningsbranschen arbetar på företag i storstadsregionerna. Samtliga stora arbetsställen inom beman-

ningsbranschen, de som har fler än 501 anställda, finns i storstadsregionerna. Fördelningen av arbetsställen och anställda efter arbetsställets storlek i branschen och i alla branscher redovisas i *tabell 1*.

Bemanningsbranschens anställda

Vi ska i det följande belysa sammansättningen av de anställda dels genom att redovisa andelar med olika karakteristika (andel kvinnor, åldersfördelning, utbildning, etnisk bakgrund etc), dels genom probitskattningar. Probitskattningar för sannolikheten att arbeta i bemanningsbranschen 1999 gör det möjligt att se effekten av en egenskap givet värdena för andra egenskaper (är invandrarna överrepresenterade givet ålderssammansättningen? etc). Vi har utgått från alla sysselsatta och beräknar sedan margineffekterna för sannolikheten att arbeta i branschen. Effekterna är kvantitativt sett små, vilket beror på att andelen sysselsatta i branschen utgör en liten del av alla sysselsatta. Det gäller för alla grupper. Det finns t ex ingen demografisk grupp som till övervägande del arbetar i branschen. Men om effekterna är signifikanta kan vi emellertid säga vilka grupper som oftare återfinns i bemanningsbranschen.

12. Storstadsregionerna är definierade som Stockholm, Göteborg och Malmö. Kommuner som inkluderats i Storstockholm är; Botkyrka, Danderyd, Ekerö, Haninge, Huddinge, Järfälla, Lidingö, Nacka, Salem, Sigtuna, Sollentuna, Solna, Stockholm, Sundbyberg, Tyresö, Täby, Upplands Bro, Upplands Väsby, Vallentuna, Vaxholm, Värmdö samt Österåker. Till Storgöteborg räknas kommunerna Ale, Göteborg, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn och Öckerö. Till Stormalmö räknas Burlöv, Kävlinge, Lomma, Lund, Malmö, Staffanstorps, Svedala, Trelleborg och Vellinge (SCB).

Tabell 1. Antal arbetsställen och antal anställda inom bemanningsbranschen och inom samtliga branscher fördelade på arbetsställets storlek.

Arbetsställets storlek	Hela Sverige		Storstadsregioner		Övriga Sverige	
	Bemannings- branschen	Samtliga branscher	Bemannings- branschen	Samtliga branscher	Bemannings- branschen	Samtliga branscher
<i>Antal arbetsställen (procent)</i>						
1–50	81,2	97,1	80,4	97,0	82,0	97,3
51–150	12,7	2,2	13,2	2,3	12,2	2,2
151–300	3,1	0,4	1,5	0,5	4,8	0,3
301–500	1,5	0,1	2,5	0,1	0,5	0,1
501 eller mer	1,5	0,1	2,5	0,1	0,5	0,1
Totalt antal arbetsställen	393	421 953	204	144 772	189	277 182
<i>Antal anställda (procent)</i>						
1–50	17,2	49,5	13,6	46,7	24,2	51,0
51–150	23,7	19,5	19,6	19,0	31,7	19,9
151–300	13,5	8,3	5,3	9,7	29,4	7,5
301–500	11,4	4,5	14,0	5,9	6,4	3,7
501 eller mer	34,2	18,2	47,5	18,7	8,3	17,9
Totalt antal anställda	18 296	3 906 862	12 103	1 426 079	6 193	2 480 784

Vi presenterar tre olika probitskattningar.¹³ Modellerna skiljer sig åt beträffande valet av variabler som representerar att personen är född i ett annat land än Sverige. I den första modellen har vi endast inkluderat en dummyvariabel för om individen är född i ett annat land. I den andra modellen delas variabeln född i ett annat land upp i nio olika ursprungsregioner. I den tredje modellen har invandrarna delats upp efter vilken tidpunkt de anlät till Sverige. I alla tre skattningar är personer födda i Sverige med föräldrar födda i Sverige referens-kategorin.

En hög andel kvinnor

Andelen kvinnor är klart högre bland sysselsatta i bemanningsbranschen än bland alla sysselsatta, 60,0 procent jämfört med 47,8 procent (se *tabell 2*). Resultatet överensstämmer med vad tidigare studier visat. På denna punkt skiljer sig dock bemanningsbranschen i Sverige från flera andra europeiska länder och USA (se Storrie 2002). En förklaring är att bemanningsföretag i

Sverige i stor utsträckning hyr ut personal i kvinnodominerade befattningar som administrativ personal, telefonister, receptionister och detaljhandelspersonal. Under senare år har dock uthyrning till tjänster som montörer, lagerarbetare och tekniker/ingenjörer ökat, vilket kan leda till att andelen män i branschen på sikt kan öka.

Även när vi kontrollerar för andra variabler i probitskattningarna så kvarstår skillnaden – kvinnorna är överrepresenterade i bemanningsbranschen. Sannolikheten är större för kvinnor än för män att vara sysselsatta i bemanningsbranschen med hänsyn taget till födelseland, ålder, utbildning, bostadsort och civilstånd.

En ungdomens arbetsmarknad

Som framgår av *tabell 2* är medelåldern för anställda i bemanningsbranschen lägre än

13. Flera andra modeller har skattats, både med andra variabler och separat för olika grupper; män, kvinnor, svenskar, invandrare.

Tabell 2. Anställda i bemanningsbranschen 1999 och samtliga individer mellan 16 och 64 år sysselsatta i Sverige i november 1999 och folkbokförda i Sverige i december 1999. Procent och antal.

	Bemannings- branschen	Alla sysselsatta		Bemannings- branschen	Alla sysselsatta
Kvinnor	60,0	47,8	<i>Åldersfördelning (forts)</i>		
Födda i Sverige	86,6	90,3	51-55	7,9	13,8
<i>Födda i ett annat land</i>			56-60	4,5	9,5
Norden	3,1	3,5	61-65	1,2	3,6
EU12	1,0	1,0	<i>Summa</i>	100,0	100,0
Europa	2,7	2,1	<i>Utbildningsnivåer</i>		
Afrika	0,9	0,4	Förgymnasial utbildning		
Nordamerika	0,3	0,2	kortare än nio år	4,1	7,5
Sydamerika	1,2	0,5	Förgymnasial utbildning		
Asien	4,0	1,9	nio (tio) år	14,3	12,4
Oceanien	0,0	0,0	Gymnasial utbildning		
Sovjetunionen	0,2	0,1	högst två år	25,5	31,9
<i>Summa</i>	13,4	9,7	Gymnasial utbildning		
Andel födda i Sverige vars båda föräldrar är födda i ett annat land	4,5	3,0	längre än två år	29,8	18,0
Andel med en förälder född i ett annat land och en förälder född i Sverige	9,2	7,1	Eftergymnasial utbildning		
<i>Invandringskohorter</i>			kortare än tre år	16,2	15,5
Antal observationer	2 422	3 79 957	Eftergymnasial utbildning		
1945-1965	6,7	14,2	tre år och längre	9,9	13,6
1966-1972	12,8	17,1	Forskarutbildning	0,1	0,9
1973-1985	31,2	28,6	<i>Summa</i>	100	100
1986-1993	35,3	25,3	<i>Boende i storstad</i>	58,7	36,9
1994-1999	14,0	14,8	Stockholm	43,0	22,1
<i>Summa</i>	100,0	100,0	Göteborg	11,6	8,4
Genomsnittsålder	34,8 år	41,1 år	Malmö	4,1	6,4
<i>Åldersfördelning</i>			<i>Civilstånd</i>		
16-20	7,4	3,1	Gift	27,3	47,9
21-25	20,3	8,0	Ogift	60,9	40,3
26-30	16,6	11,4	Skild	11,2	10,7
31-35	14,6	13,3	Änka/änkling	0,6	1,1
36-40	10,4	12,2	<i>Summa</i>	100	100
41-45	8,7	12,4	Andel i bemannings- företag 1999		0,5
46-50	8,4	12,7	Andel inom tillverknings- industrin 1999		18,7
			Andel i övriga branscher 1999		80,8
			<i>Summa</i>		100
			Antal observationer	18 296	3 906 861

Not. EU12 är de femton EU-länderna med undantag för Sverige, Danmark och Finland (de båda senare ingår i gruppen Norden).

bland alla sysselsatta, 34,8 år jämfört med 41,1 år. För att närmare studera åldersfördelningen har individerna grupperats inom tio åldersgrupper där varje grupp om-

fattar fem år. De anställda i bemanningsbranschen är tydligt överrepresenterade i de tre yngsta åldersgrupperna, dvs mellan 16 och 30 år, men klart underrepresenterade i de fem

äldsta åldersgrupperna, dvs mellan 41 och 65 år.

Resultaten vad gäller personalens ålderssammansättning stämmer överens med tidigare undersökningar. Ungdomar är överrepresenterade i branschen. Det kan finnas flera förklaringar till detta. En förklaring kan vara att ungdomar använder anställning i bemanningsföretag som ett sätt att prova på olika typer av arbetsuppgifter, skaffa sig erfarenhet eller för att få en extra inkomst under studietiden. En andra förklaring kan vara ungdomar har mindre nackdelar av att inkomsten blir mer osäker då de troligen i mindre utsträckning har stora fasta utgifter som amortering på hus- och billån. En tredje förklaring kan vara att det är ny bransch med nyetablerade företag och arbetsställen, och nya företag och arbetsställen har i regel en överrepresentation av unga.

Probitskattningarna visar att sannolikheten för att vara anställd i bemanningsbranschen gradvis sjunker med åldern (med som enda undantag att sannolikheten är något högre för dem som är 20–24 år än för dem som är 16–19 år). Resultaten från probitskattningarna överensstämmer alltså med resultaten från jämförelsen av genomsnittsvärden och åldersfördelningar.

Ogifta överrepresenterade

Även på andra sätt framgår det av *tabell 2* att branschen karaktäriseras av en hög andel unga. Knappt 28 procent av de anställda i bemanningsbranschen är gifta mot nära hälften av alla sysselsatta, och en del av förklaringen kan vara den låga medelåldern bland de anställda i bemanningsbranschen. Skillnaden kvarstår emellertid även om vi gör en uppdelning i dels dem som är upp till 35 år, dels dem som är 35 år och äldre. Medan endast något mer än 27 procent av alla sysselsatta över 35 år är gifta och 59

procent gifta, är nästan 38 procent av de anställda i bemanningsbranschen i denna åldersgrupp ogifta och 43 procent gifta.

I probitskattningarna går det att i större utsträckning beakta skillnader i ålder. I dessa skattningarna har vi vad gäller civilstånd inkluderat om man är gift eller om man är skild i modellen. Jämförelsegruppen blir således de som varken är gifta eller skilda. Den största delen av referensgruppen består av ogifta då de övriga grupperna, änka/änkling, registrerad partner, skild partner och efterlevande partner, är förhållandevis små. Vi inkluderar dessutom korseffekter för om personen är kvinna och gift samt om personen är kvinna och skild. Resultatet är att tecknet för att vara gift är negativt (de gifta är underrepresenterade), och att vara skild är obestämt (ej signifikant skilt från noll). Tecknet för att vara gift kvinna är positivt men värdet på koefficienten är i absoluta tal mindre än det för att vara gift. Det innebär att gifta kvinnor är underrepresenterade i branschen jämfört med ogifta kvinnor men skillnaden i underrepresentation är mindre än den för gifta män jämfört med ogifta män. Tecknet för skild kvinna är positivt (koefficienten har ungefär samma storlek som den för gift kvinna). Då tecknet för skild är nära noll så visar det skilda kvinnor är överrepresenterade i branschen jämfört med ogifta kvinnor.

De gifta (i synnerhet gifta män) är alltså underrepresenterade i branschen även när vi tar hänsyn till individernas ålder. En förklaring kan vara att den osäkerhet som råder beträffande inkomster och arbetstider gör att gifta undviker denna anställningsform.

En möjlighet för invandrare?

Individer födda i ett annat land än Sverige är tydligt överrepresenterade i bemannings-

branschen jämfört med deras andel av alla sysselsatta, 13,4 procent av de sysselsatta i bemanningsbranschen mot 9,7 procent av alla sysselsatta är utrikes födda. Även andra generationens invandrare är överrepresenterade i bemanningsbranschen, 4,5 jämfört med 3,0 procent. Även probitskattningarna redovisade i *tabell 3* visar att invandrarna är överrepresenterade. Det framgår av skattningarna att också andragenerationens invandrare är överrepresenterade jämfört med personer födda i Sverige vars föräldrar också är födda i Sverige. Överpresentationen är dock något lägre för dem som har en förälder född i Sverige och en i ett annat land.

Invandrare är inte en enhetlig grupp. Invandrare har kommit från olika länder under olika perioder och grupperna skiljer sig åt vad gäller bl a ålder och utbildning. I *tabell 2* redovisar vi också sammansättningen efter födelseland. Av invandrarna i bemanningsbranschen är den största gruppen, 30,2 procent, de som är födda i Asien. Därefter följer födda i Norden (22,7 procent) och födda i andra länder i Europa än EU-länder och Norden (19,9 procent). Fördelningen återspeglar i hög grad invandrargruppernas storlek i ekonomin. Intressantare är att se på deras relativa representation. Av tabellen framgår att det är främst invandrare från Afrika, Sydamerika och Asien som är sysselsatta i bemanningsbranschen i större utsträckning än bland alla sysselsatta.

När vi i den andra probitmodellen (*tabell 3*) delar upp invandrare efter födelseland finner vi betydande skillnader. Det går inte att finna någon skillnad mellan personer födda i Norden eller i något av de övriga EU-länderna jämfört med personer födda i Sverige. De som är födda i någon av de andra regionerna, förutom Oceanien, har däremot en signifikant större sannolikhet

än svenskar att arbeta i bemanningsbranschen.

Invandrarna har också delats upp i grupper efter vilket år de invandrat till Sverige. Det som tydligast framgår av jämförelsen mellan invandrare anställda i bemanningsbranschen och invandrare bland alla sysselsatta är att de som kom till Sverige mellan 1986 och 1993, dvs de som år 1999 hade varit i Sverige mellan 13 och sex år, är klart överrepresenterade i bemanningsbranschen, medan de som kom till Sverige mellan 1945 och 1965 är markant underrepresenterade. Här bör uppmärksammas att gruppen som kommit 1965 eller tidigare inte innehåller ungdomar (även de som kom som små barn i mitten av 1960-talet är ju minst 34 år gamla år 1999), och ungdomar är generellt överrepresenterade i branschen.

Från koefficientvärdena i probitskattningarna (*tabell 3*) framgår att skillnaden mellan invandrare och svenskar är störst för den grupp som kom till Sverige mellan åren 1986 och 1993. Det mönster vi funnit kvarstår alltså i probitskattningarna.

Man kan spekulera kring varför hela gruppen invandrare är överrepresenterad i bemanningsbranschen. Det är svårt att finna intuitiva förklaringar till varför invandrare eller en viss grupp av invandrare i större utsträckning skulle efterfråga den flexibilitet som anställning i ett bemanningsföretag medför. Det skulle i stället kunna vara så att invandrare ofrivilligt arbetar i branschen, dvs att de skulle föredra en annan anställningsform, men har svårt att få en sådan och då väljer arbete i bemanningsbranschen.¹⁴

14. I USA har man beräknat att 21 procent av de anställda i bemanningsbranschen är svarta medan andelen endast är tolv procent av alla med en traditionell heltidsanställning (se GAO 2000).

Tabell 3. Marginal effekter för sannolikheten att arbeta i bemanningsföretag 1999. Tre olika modeller.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Kön, Kvinna	0,0015 (21,09)**	0,0015 (21,22)**	0,0015 (21,20)**
Födelseland, Sverige och båda föräldrar			
födda i Sverige	referenskategori	referenskategori	referenskategori
Född i ett annat land än Sverige	0,0011 (12,33)**	-	-
Norden	-	-0,0001 (-0,85)	-
EU	-	0,0005 (1,66)	-
Övriga Europa	-	0,0016 (7,81)**	-
Afrika	-	0,0016 (4,42)**	-
Nordamerika	-	0,0019 (3,29)**	-
Sydamerika	-	0,0017 (5,31)**	-
Asien	-	0,0027 (13,68)**	-
Oceanien	-	-0,0025 (-1,82)	-
Sovjet	-	0,0054 (4,50)**	-
Sverige och båda föräldrar			
födda i ett annat land	0,0008 (5,52)**	0,0008 (5,59)**	0,0008 (5,55)**
Sverige och en av föräldrarna			
född i ett annat land	0,0006 (6,73)**	0,0006 (6,68)**	0,0006 (6,67)**
Invandringstidpunkt, 1936–1965	-	-	-0,0000 (-0,02)
1966–1972	-	-	0,0008 (3,36)**
1973–1985	-	-	0,0009 (5,52)**
1986–1993	-	-	0,0025 (13,93)**
1994–1999	-	-	0,0008 (3,45)**
Utbildningsnivå			
Förgymnasial utbildning kortare än två år	-0,0002 (-1,31)	-0,0002 (-1,58)	-0,0002 (-1,51)
Förgymnasial utbildning nio (tio) år	-0,0003 (-3,44)**	-0,0003 (-3,43)**	-0,0003 (-3,50)**
Gymnasial utbildning högst två år	-0,0009 (-12,08)**	-0,0009 (-11,89)**	-0,0009 (-11,83)**
Gymnasial utbildning längre än två år	referenskategori	referenskategori	referenskategori
Eftergymnasial utbildning kortare än tre år	-0,0007 (-9,08)**	-0,0007 (-9,07)**	-0,0007 (-9,04)**
Eftergymnasial utbildning tre år och längre	-0,0015 (-17,64)**	-0,0015 (-17,71)**	-0,0015 (-17,61)**
Forskarutbildning	-0,0031 (-9,46)**	-0,0031 (-9,51)**	-0,0032 (-9,47)**
Bostadsort, Stockholm	0,0054 (65,41)**	0,0054 (65,07)**	0,0054 (65,33)**
Göteborg	0,0027 (23,04)**	0,0027 (22,83)**	0,0027 (22,98)**
Malmö	0,0003 (2,22)*	0,0003 (2,01)*	0,0003 (2,21)*
Ålder, 16–20 år	0,0047 (20,98)**	0,0045 (20,32)**	0,0046 (20,67)**
21–25 år	0,0053 (29,10)**	0,0051 (28,31)**	0,0052 (28,75)**
26–30 år	0,0023 (16,27)**	0,0022 (15,65)**	0,0022 (15,92)**
31–35 år	0,0013 (10,59)**	0,0013 (10,24)**	0,0013 (10,11)**
36–40 år	0,0005 (4,26)**	0,0005 (4,03)**	0,0005 (3,99)**
41–45 år	referenskategori	referenskategori	referenskategori
46–50 år	-0,0001 (-1,19)	-0,0001 (-0,86)	-0,0001 (-0,96)
51–55 år	-0,0006 (-4,69)**	-0,0005 (-4,15)**	-0,0005 (-4,25)**
56–60 år	-0,0010 (-8,05)**	-0,0010 (-7,54)**	-0,0010 (-7,43)**
61–65 år	-0,0018 (-9,63)**	-0,0017 (-9,26)**	-0,0017 (-9,13)**
Civilstånd, Gift	-0,0018 (-18,16)**	-0,0020 (-18,94)**	-0,0019 (-18,45)**
Gift kvinna	0,0008 (5,98)**	0,0008 (6,18)**	0,0008 (5,97)**
Skild	-0,0001 (-0,47)	-0,0001 (-0,94)	-0,0001 (-0,75)
Skild kvinna	0,0009 (4,49)**	0,0009 (4,56)**	0,0009 (4,45)**
Antal observationer	3 862 798	3 862 798	3 854 343

* = signifikant på 5%-nivån, ** = signifikant på 1%-nivån, z-värden inom parentes.

Det kan vara ett sätt att skaffa sig erfarenhet och kontakter för att öka möjligheterna till en fast anställning av traditionell form.

En välutbildad arbetsstyrka

Det finns vissa skillnader i utbildningsnivå mellan sysselsatta i bemanningsbranschen och alla sysselsatta. Andelen med en gymnasial utbildning längre än två år är nästan tolv procentenheter högre bland de anställda i bemanningsbranschen än bland alla sysselsatta. Däremot är andelen med en eftergymnasial utbildning längre än tre år liksom andelen med förgymnasial utbildning kortare än nio år och gymnasial utbildning om högst två år högre bland alla sysselsatta. Fördelningen kan delvis avspegla att det är yngre som oftare arbetar i branschen och de har oftare just gymnasieutbildning längre än två år. Probitskattningarna ger emellertid samma typ av resultat. Det är gruppen med gymnasieutbildning längre än två år som högsta utbildning som i störst utsträckning arbetar inom denna bransch.

Även om de med högre utbildning är underrepresenterade i branschen så är det trots allt många med sådan utbildning som har denna typ av arbeten. Det finns goda skäl att tro att individer med högre utbildning väljer att arbeta inom bemanningsbranschen av andra skäl än de med lägre utbildning. Under senare år har man av media förstått att läkare anställda i bemanningsföretag tjänar bättre än landstingsanställda läkare. I ett sådant fall kan det vara en högre lön tillsammans med mer flexibla arbetstider som lockar till anställning inom bemanningsbranschen. Även andra yrkesgrupper, ingenjörer och tekniker, kan tänkas välja den här anställningsformen av dessa skäl (Kunda m fl 2002). För individer med

kortare utbildning är högre lön troligen inte förklaringen till att de arbetar i branschen.

En storstadsbransch

Den kanske tydligaste skillnaden i fördelning mellan alla sysselsatta och de anställda i bemanningsbranschen är att de anställda i bemanningsbranschen är överrepresenterade i storstadsregionerna. Mer än 40 procent av de anställda i bemanningsbranschen är bosatta i Stockholm, vilket är drygt 20 procentenheter högre än andelen för alla sysselsatta. Av de anställda i bemanningsbranschen är 11,6 procent bosatta i Göteborg jämfört med 8,4 procent av alla sysselsatta och i Malmö 4,1 procent mot 6,4 procent. Det betyder att Malmö har en större andel av alla sysselsatta än av de anställda i bemanningsbranschen. Det betyder emellertid inte att Malmö jämfört med landet utanför storstadsregionerna har en underrepresentation i bemanningsbranschen. Av probitskattningarna framgår att motsatsen gäller. I dessa skattningar ingår att vara bosatt i Stockholm, Göteborg och Malmö med tre separata dummyvariabler medan att vara bosatt utanför en storstadsregion är jämförelsealternativ. Värdena blir positiva för samtliga tre dummyvariabler men klart högst för Stockholm och klart lägst för Malmö. En förklaring till skillnaderna är att branschen inte "hunnit" etablera sig i andra regioner i samma utsträckning som i storstadsregionerna.

Sammanfattning och slutsatser

Bemanningsbranschen är en till stor del ny bransch i Sverige. Den fanns visserligen personaluthyrningsföretag redan under tidigare decennier, men de har fått betydligt större möjligheter att verka sedan verksamheten legaliserades och avreglerades i två steg 1992 och 1993. Det efterhand förbättrade

ekonomiska läget under 1990-talet bidrog till att branschen växte. Den viktigaste kvarstående regeln är att bemanningsföretagen får ta betalt endast av hyrande företag, inte av de personer som hyrs ut. Den svenska utvecklingen är inte unik. Under 1990-talet har många europeiska länder liberaliserat sin lagstiftning vad gäller personaluthyrningsverksamhet och övriga former av privat förmedling av arbete, även om den svenska avregleringen är mer omfattande än i flertalet övriga länder. Omfattningen mätt som andel av arbetskraften som arbetar i bemanningsbranschen skiljer sig åt mellan olika länder. Sverige är inte ett av de länder som har störst omfattning av verksamheten, vilket antyder att det kan finnas möjligheter för fortsatt expansion.

Ett problem vid analyser av branschen är att det inte finns någon bra statistik. Orsaken är att branschen inte utgör en egen bransch (SNI-grupp) i den offentliga statistiken. Det gör att det inte går att avgöra hur många och vilka som arbetar i branschen. Inom ramen för vårt projekt har därför en ny databas utvecklats. I det första steget har de arbetsställen som tillhör branschen identifierats. I ett andra steg har till dessa arbetsställen kopplats de personer som var anställda hos dem år 1999. Vi har även uppgifter om vilka som var anställda vid dessa arbetsställen år 1998 och 2000 och var de som arbetade i branschen 1999 hade för sysselsättning år 1998 och år 2000. I denna artikel presenterar vi uppgifter för år 1999. Vi studerar alltså ett tvärsnitt.

Datasetet består av 393 arbetsställen. Antalet företag är betydligt färre, då de stora bemanningsföretagen har många arbetsställen vardera. År 1999 hade 18 296 personer, utgörande 0,46 procent av alla sysselsatta något av dessa arbetsställen som sin huvudsakliga arbetsgivare. Vi kan därvid inte skilja

mellan personer som hyrs ut och de som har administrativa uppgifter i de uthyrande företagen.

Bemanningsföretagens arbetsställen har i merparten fall få anställda. I detta avseende skiljer de sig inte från arbetsställen i andra delar av ekonomin. Tvärtom har färre arbetsställen i denna bransch än i ekonomin som helhet endast några få anställda. Det är kanske inte så överraskande med tanke på verksamhetens art. Personaluthyrningsverksamhet kan knappast rationaliseras genom att minska antalet personer som hyrs ut.

Vi undersöker sammansättningen av branschens personal dels genom att studera deras fördelning efter olika egenskaper jämfört med samtliga sysselsatta, dels genom probitregressioner där att vara anställd i bemanningsbranschen är den beroende variabeln.

Den deskriptiva statistiken ger oss en relativt god bild av vilka grupper av individer som i störst utsträckning återfinns i bemanningsbranschen. Trots att vi i probitanalysen kontrollerar för flera olika variabler visar det sig att den deskriptiva statistiken ger en bra beskrivning av vilka som har stor sannolikhet för att arbeta i bemanningsbranschen.

Kvinnorna är överrepresenterade i branschen. Branschen har traditionellt varit inriktad på yrken inom vilka kvinnor är överrepresenterade även om det under senare år har skett en breddning av verksamheten till andra yrkesområden. De unga är överrepresenterade bland dem som arbetar i branschen. Oavsett om vi konstanthåller för ålder är ogifta överrepresenterade jämfört med gifta. Speciellt gäller det för män. Invandrare är överrepresenterade i branschen. Att unga, ogifta, kvinnor och invandrare är överrepresenterade jämfört med äldre, gifta, män och icke-invandrare pekar på att det

är de mer etablerade på arbetsmarknaden som är underrepresenterade i branschen.

Av materialet framgår också mycket klart att bemanningsbranschen är kraftigt överrepresenterad i storstadsområdena, speciellt Stockholmsregionen.

Referenser

- Affärsvärlden* (2001) Konsultguiden, "Hyrvärk".
- Autor D H (2000) "Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment" MIT and NBER, working paper, February.
- Department of Trade and Industry (1999) "Regulation of the Private Industry. A Consultation Document" URN: 99/774, London.
- Friberg K, Olli Å & Wadensjö E (1999) *Privat förmedling av arbete i Sverige*. Institutet för social forskning, Stockholms universitet, Stockholm.
- Fridén L, Hedén Y & Wadensjö E (2000) "Personality-testing företag – en bro till arbetsmarknaden?" Bilaga 2 till Mångfaldsprojektet.
- GAO (United States Accounting Office) (2000) "Contingent Workers. Incomes and Benefits Lag behind those of the Rest of the Workforce" GAO/HEHS-00-76, June.
- Golden L (1996) "The Expansion of Temporary Help Employment in the U.S., 1982–1992: A Test of Alternative Explanations" *Applied Economics*, Vol 28, s 1127-41.
- Houseman S N (1997) "Temporary, Part-Time, and Contract Employment in the United States: A Report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey on Flexible Staffing Policies" June.
- ILO (1997) Private Employment Agencies Convention 1997, Convention no C181.
- Kunda G, Barley S R & Evans J (2002) "Why do Contractors Contract? The Experiences of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 55, s. 234–61.
- Lenz E A (2000) "The Staffing Services Industry: Myth and Reality" ASA Issue Paper, June.
- Miles T J (2000) "Common Law Exceptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets" *The Journal of Law, Economics & Organization*, Vol 16, s 74-101.
- Milner J M & Pinker E J (2000) "Contingent Labor Contracting under Demand and Supply Uncertainty" The Bradley Policy Research Center Working Paper no CIS 97-07 (revised June 2000).
- SCB (1999) Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik.
- Storrie D (2002) *Temporary Agency Work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.