

Fakta om matchning, bemanning, rekrytering och omställning



Fakta om matchning, bemanning, rekrytering och omställning

Matchning, bemanning, omställning och rekrytering____3

Kompetensföretagen i siffror_____4

Underlättar naturliga variationer_____6

Långa avtal – den svenska bemanningsmodellen____6

En väl reglerad anställning_____7

En bransch för alla_____8

Auktorisation ger trygghet_____9

Framtiden på en mer fragmenterad arbetsmarknad?__10

En stolt historia med kvinnliga entreprenörer_____11

Matchning, bemanning, omställning och rekrytering

Medlemsföretagen i branschföreningen Kompetensföretagen har över tusen kontor runtom i landet. Tjänsterna består av alla typer av personalförsörjning; personalinhyrning, rekrytering till anställning hos kund, drift av en hel avdelning samt omställning till nytt jobb.

Kompetensföretagen representerar företag vars spetskompetens är att matcha rätt person till rätt jobb. Bemanningsföretag hyr ut medarbetare till arbetsgivare i alla sektorer. Rekryteringsföretagen intervjuar tusentals kandidater varje år, och kartlägger behoven hos arbetsgivare i hela landet. Omställningsföretag arbetar ofta på uppdrag av arbetsmarknadens parter eller Arbetsförmedlingen med att hjälpa personer vidare till nya jobb.

Bemanningsföretag skapar dessutom helt nya jobb. En tredjedel av kunder som använder inhyrda medarbetare menar att alternativet hade varit att inte anställa någon alls. Bara 19 procent av de arbetsgivare som anlitar bemanningsföretag uppger att egna tillsvidareanställningar hade varit ett alternativ till att hyra in.

Idag står inhyrning för den största delen av verksamheten och omfattar 88 procent av omsättningen i branschen. Företagens största verksamhetsgren är att förse svensk industri med kompetens. Omsättningen i Kompetensföretagen 35 största medlemsföretag uppgick under 2016 till 27,1 miljarder kronor. Branschens totala omsättning 2016 under uppskattades till runt 31 miljarder.

Det senaste decenniet har bemannings- och rekryteringsföretag vuxit snabbast inom industri, lager och logistik, arbetaryrken och mansdominerade yrken. Idag är det ungefär lika många män som kvinnor som arbetar i branschen, efter att länge ha varit kvinnodominerad.

Kompetensföretagen i siffror

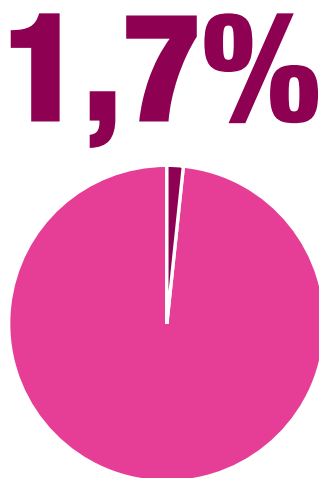
2017
250 000
personer

sysselsattes av branschen under 2017 via personal-
uthyrning, omställning och direkta rekryteringar.

97% av de anställda i
branschen omfattas av
kollektivavtal, att jämföra
med 88% på resten av
arbetsmarknaden



Svenskt rekord i kollektivavtal

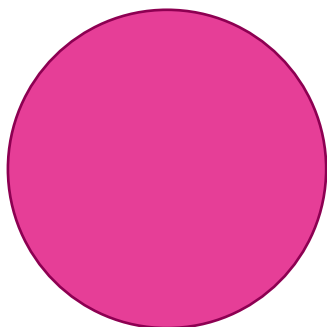


ca
83 000
personer

är helårsanställda i svenska bemanningsföretag.



Medarbetarundersökningar visar att 8 av 10 trivs ganska eller mycket bra på jobbet.



100%

av medlemsföretagen har kollektivavtal.

Underlättar naturliga variationer

Årstidernas växling, hög- och lågkonjunktur, sjukskrivningar eller luckor när någon slutar – arbetsgivare har alltid haft behov av flexibilitet, och behovet ökar när den globala konkurrensen ökar.

Bemanningsföretag ger flexibilitet genom att snabbt hitta rätt kompetens när behov uppstår och genom att mer effektivt hantera kunders naturliga variationsbehov. Det gör det möjligt för arbetsgivare att enkelt och till en lägre kostnad hantera plötsliga kompetensbehov – vilket i sin tur gör dem bättre rustade att klara konkurrensen. När bemanningsföretag hanterar behovet av flexibilitet och rekrytering så kan kunderna fokusera på sin kärnverksamhet och göra det de är allra bäst på.

Långa avtal – den svenska bemanningsmodellen

I Sverige fungerar bemanning annorlunda än i många andra länder, eftersom 97 procent av konsulterna i Sverige har kollektivavtal. Det är en betydligt högre andel än vad som gäller på arbetsmarknaden i övrigt, där siffran är 88 procent. Den svenska bemanningsmodellen står för trygga jobb med variation. Svenska bemanningsföretag har en större andel långa kunduppdrag och en högre andel tillsvidareanställningar jämfört med andra länder.

Konsulterna har en trygg anställning hos sin arbetsgivare – bemanningsföretaget. Men uppdragen kan variera, och att vara på olika arbetsplatser ger ett stort nätverk. Av de som jobbar i branschen har åtta procent varit anställda längre än fem år. Genom arbete med olika arbetsuppgifter hos våra kundföretag får medarbetarna kontinuerlig kompetensutveckling.

En väl reglerad anställning

Konsulterna har riktiga jobb och omfattas av kollektivavtal, med alla försäkringar och förmåner. Deras lön sätts utifrån genomsnittslöner på arbetsstället där de jobbar (på LO-området), eller individuellt inom ramen för kollektivavtal för tjänstemän. De har t.ex. rätt till semester, semestertillägg, tjänstepension och sjuklön. Man har också som vid andra anställningar rätt att vara tjänstledig till exempel för studier och föräldraledighet. Bemanningsföretag har samma försäkringar för sina anställda som övriga företag på den privata arbetsmarknaden. Företag i branschen omfattas av samma lagstiftning som företaget i alla andra branscher i Sverige. Hit hör bl.a. arbetsmarknadslagarna som LAS, MBL och diskrimineringslagen. Sedan 2013 finns också uthyrningslagen, som bygger på EU:s bemanningsdirektiv.

Kompetensföretagen har kollektivavtal med de flesta fackförbunden på svensk arbetsmarknad. Anställningsformerna är i grunden samma som hos alla andra arbetsgivare, vilket innebär fast/tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning. För arbetare har Kompetensföretagen kollektivavtal med samtliga 14 fackförbund inom LO och för tjänstemän med Unionen och Akademikerförbunden. Inom vårdsektorn finns kollektivavtal med Vårdförbundet och Sveriges Läkarförbund. Det finns också kollektivavtal inom utbildning för lärarutryning med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

För bemanningsföretag som inte är medlemmar i Kompetensföretagen och inte har kollektivavtal styrs arbets- och anställningsvillkoren av uthyrningslagen.

Precis som i alla andra branscher är det kollektivavtalet i kombination med det egna anställningsavtalet som styr när och var individen har skyldighet att jobba. Arbetstiderna är samma för de inhyrda som för kundens anställda. De anställda har alltid en garantilön i botten, men hur mycket man är uthyrd påverkar lönen – i positiv riktning.

Det händer att konsulterna är mellan uppdrag en kortare tid. Då får konsulten lön utan att behöva jobba, men behöver vara tillgänglig för uppdrag.

En bransch för alla

Bemanningsbranschen är en viktig och dynamisk del av en svensk arbetsmarknad som erbjuder mångfald för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Grupper som i övriga sammanhang är mindre etablerade på arbetsmarknaden, till exempel unga och invandrare, har större möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden genom anställning på bemanningsföretag. Andelen personer med utländsk bakgrund är dubbelt så stor i vår bransch som på arbetsmarknaden i stort. Många unga får sin första anställning i branschen. På jobbet samlar de yrkeserfarenheter, provar olika yrkesroller och breddar sina erfarenheter genom jobb på olika arbetsplatser. Andelen konsulter under 30 år är 40 procent – nästan tre gånger så stor som på arbetsmarknaden i stort.

Ungefär 40 procent av konsulterna lämnar branschen inom ett år. De som lämnar går oftast vidare till sysselsättning i en annan bransch. Detta är särskilt uttalat för personer med eftergymnasial utbildning. För dessa fungerar branschen oftast som en språngbräda till andra delar av arbetsmarknaden.

Människor i branschen bedöms enbart efter kunskaper och kompetens. Allt fler företag i bemannings- och rekryteringsbranschen använder idag helt anonyma ansökningar för att hitta den mest meriterade för kundens uppdrag. Det gör att diskriminering minskar och att fler kompetenser kan tas tillvara. Allt oftare sällas kandidater till uppdrag fram på helt digital väg, där namn och bakgrund är helt separerade från bedömningarna av kompetens.

Auktorisation ger trygghet

Alla medlemmar i Kompetensföretagen är auktoriserade. Företagen granskas i samband med inträdet och därefter en gång om året. Granskningen sker i auktorisationsnämnden där fack och arbetsgivare är representerade och leds av en extern ordförande. Beslut om auktorisation fattas av Kompetensföretagens styrelse.

Alla auktoriserade företag listas på tryggbemanning.se så att kunder och medarbetare kan gå in och kolla att de har kontakt med ett auktoriserat företag. Företagen är skyldiga att följa svensk lagstiftning, t ex genom att visa att de har en jämställdhetsplan, att ha ordning och reda i ekonomin och följa kollektivavtalen.



Framtiden på en mer fragmenterad arbetsmarknad?

Beslut att anställa fattar företag i den moderna ekonomin allt oftare för att tillgodose behovet av egen specialistkompetens, medan andra bemannings- och kompetensbehov alltmer löses genom anlitan­de av konsulter, entreprenadföretag, specialister och bemanningsföretag. Denna specialisering av ekonomin och arbetsmarknaden har pågått sedan stenåldern, men har accelererat i takt med den globala konkurrensen. Specialiseringen gör att svenska företag kan konkurrera globalt genom att vara bättre och effektivare. Några trender som har varit starka i företagen under senare år är:

- 1. Nätverksföretagandet:** Idag jobbar bemannings-, rekryterings- och omställningsföretag ofta i nätverk, och allt oftare som leverantörer åt varandra. De kan också samordna andra leverantörer genom att agera som kundens HR-funktion.
- 2. Rekrytering i fokus:** Rekrytering har blivit en allt viktigare framgångsfaktor för företagen, som ofta hyr först och rekryter sedan – rekrytering och bemanning flyter ihop.
- 3. Integration och migration:** att hitta och hantera rätt kompetens – oavsett etnisk bakgrund, inom och utanför landets gränser – har blivit en viktigare del av företagens erbjudande.
- 4. Konsulter i arbetaryrken:** Idag blir det allt vanligare med inhyrd arbetskraft även inom arbetaryrken.
- 5. Digitalisering:** Digital rekrytering, egna IT-lösningar och enklare och smartare system blir allt viktigare när fler kandidater ska matchas mot fler jobb.

En stolt historia med kvinnliga entreprenörer

Rötterna till dagens bemanningsbransch finns främst inom kontorsservicebranschen, och många av dess förgrundsfigurer och ledande entreprenörer har varit kvinnor.



- **Industrialiseringen:** Med industrialismens framväxt kom en mer rörlig arbetsmarknad, vilket skapade behov av matchningstjänster. De första platsförmedlingarna startades av kvinnor.
- **Privata arbetsförmedlingar:** Fram till 30-talet var det vanligt med privata arbetsförmedlingar, särskilt i städerna. De privata arbetsförmedlingarna kom med tiden att i allt högre grad förmedla arbeten till kvinnor medan de offentliga arbetsförmedlingarna tog hand om praktiskt taget all arbetsförmedling för män. På 30-talet antog ILO en konvention om förbud mot avgiftskrävande arbetsförmedlingar, som trädde i kraft i Sverige 1937.
- **Juridiska strider:** Från 1950-talet och fram till 1990-talet utkämpades en rad juridiska och politiska strider mot de kvinnliga skrivbyråer som hittade sätt att verka trots lagstiftningen. En av branschens förgrundsgestalter var Ulla Murman, som bötfälldes flera gånger och tillsammans med Märta Ripper grundade det företag som idag heter Manpower.
- **Avreglering:** 1993 avreglerades arbetsförmedlingsmonopolet. Under de senaste 20 åren har bemanningsbranschen varit Sveriges snabbast växande bransch.

Kompetensföretagen är en arbetsgivar- och branschorganisation för personaluthyrnings-, omställnings- och rekryteringsföretag med över 600 medlemsföretag. Kompetensföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.

Bemanningsbranschen erbjuder kunder och medarbetare stor flexibilitet och trygghet. Grunden för verksamheten är att kunderna får tillgång till rätt kompetens vid rätt tillfälle för att kunna verka effektivt. Medarbetarna får möjlighet att utvecklas på en föränderlig arbetsmarknad med den trygghet som erfarenhet och kompetens från många olika arbetsplatser ger.

Kompetensföretagen
● almega

Läs mer på www.kompetensforetagen.se