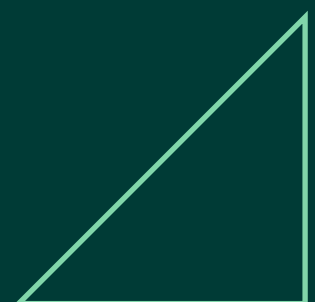


Kristin Alsos og Kristine Nergaard

Arbeidsvilkår for ansatte i bemanningsbransjen – en litteraturstudie

Arbeidsnotat, juni 2024



Innhold

Summary	2
Sammendrag	4
Innledning	6
Metode	7
Tematisk oppsummering	8
Triangulære arbeidsforhold	8
Arbeidsmiljø	8
Jobb-usikkerhet.....	10
Lønn, opplæring og andre arbeidsbetingelser	11
Vedlegg: Litteraturgjennomgang	13
Innleie som triangulære arbeidsforhold.....	13
Psykososialt arbeidsmiljø	15
Jobbkvalitet.....	16
Jobbtilfredshet - Well-being.....	18
Fysisk arbeidsmiljø.....	20
Usikkerhet for jobb, arbeid og inntekt	23
Opplæring og kompetanseutvikling.....	28
Lønn og arbeidsbetingelser	30
Litteratur	36

Summary

A review of the research literature examining working conditions for employees in temporary work agencies (temporary agency workers, TAW) reveals a significant variation in research questions and methodological approaches. We primarily included studies from the past 20 years and those based on European data. In total, 60 studies are included. The conditions for TAW depend on many factors, including regulations and other institutional conditions that may vary between different countries. Therefore, individual studies based on conditions in one country may not be relevant for others. However, if numerous studies based on various institutional contexts point in the same direction, this suggests that the findings may be applicable across different countries and industries. In the following, we summarise the studies thematically.

Temporary agency work establishes a triangular employment relationship between the TAW, the agency, and the client company. This can influence the tasks assigned to the TAW and the extent to which they are integrated into the client company's organisation, which in turn can affect various aspects of their working conditions. Studies find that the situation for certain groups of TAW has similarities with other atypical forms of employment, even where the TAW are on permanent contracts. The challenges seem to vary depending on the industries to which employees are leased, and are exacerbated in cross-border situations.

The literature review shows that TAW generally have poorer psychosocial working conditions than other employees. This pertains to various aspects of the psycho-social work environment, such as job satisfaction, task variety, autonomy, and access to information. The results are more mixed regarding social relations and stress, but there are indications that stress levels have been increasing. Several studies also find that being a TAW is associated with negative health effects, though without necessarily demonstrating a causal relationship. The findings related to the psychosocial work environment also apply in cases where the TAW have permanent contracts with the agency, which is often explained by the nature of the staffing industry and the short-term horizon of assignments. Fewer studies have examined the physical work environment of TAW, but contributions in this area also suggest that TAW are more susceptible to injuries than other employees.

TAW more frequently perceive their job security as poor compared to directly employed staff. This also holds for studies that compare leased employees with other types of atypical employees, and some studies that compare TAW with permanent contracts with permanently employed direct employees. Dissatisfaction with job security is also a factor contributing to lower satisfaction with other aspects of the employment relationship. A considerable number of studies investigate the relationship between working as a TAW from a staffing agency and labour market outcomes in terms of transitions to more secure jobs, prolonged insecurity, or risk of unemployment. The conclusions are not unequivocal. While some conclude that such jobs serve as a transition to what are termed regular jobs, others find evidence that such jobs can be a trap. Studies differentiating between various groups of employees, including several Norwegian studies,

indicate that transition rates are lowest for employees with immigrant backgrounds or low formal qualifications.

One issue highlighted as a challenge related to temporary agency work is that TAW receive less training and skill development compared to directly employed staff. This is linked to aspects of the triangular employment relationship, the often short-term nature of assignments, and the fact that tasks are often characterised as low-skilled. Studies comparing wage levels tend to find a negative wage gap for leased employees compared to directly employed staff. The size of this wage gap varies between studies, but also among different groups of leased employees. Some studies also find an opposite effect, or that there are no observable differences for certain types of employees.

Sammendrag

En gjennomgang av forskningslitteratur som har sett på arbeidsvilkår for ansatte i bemanningsforetak (utleide/innleide), viser at det er en stor variasjon av forskningsspørsmål og metodiske tilnærminger. Vi har i hovedsak valgt å inkludere studier fra de siste 20 årene, og studier som er basert på europeiske data. Til sammen er 60 studier inkludert. Hvilke vilkår innleide har vil avhenge av mange ulike faktorer, herunder reguleringer og andre institusjonelle forhold i de ulike landene. Det er dermed ikke gitt at enkeltstudier basert på forholdene i et land vil være relevant for andre land. Samtidig, dersom mange ulike studier basert på ulike institusjonelle forhold trekker i samme retning, kan dette tilsi at funnene vil være relevante for ulike land og bransjer. I det følgende oppsummerer vi studiene tematisk.

Innleie av arbeidskraft innebærer at det etableres et triangulært arbeidsforhold mellom den innleide, bemanningsforetaket og innleievirksomheten. Dette vil kunne påvirke hvilke arbeidsoppgaver de innleide får, og i hvilken grad de integreres i innleievirksomhetens organisasjon, noe som igjen kan påvirke ulike sider ved de innleides arbeidsvilkår. Studier finner at situasjonen for enkelte grupper av innleide har likhetstrekk med andre atypiske tilknytningsformer, også der de innleide er på faste kontrakter. Utfordringene synes å variere alt etter hvilke bransjer de ansattes leies ut til, og blir forsterket i grensekryssende situasjoner.

Litteraturgjennomgangen viser at innleide gjennomgående har dårligere psykososialt arbeidsmiljø enn andre ansatte. Dette gjelder mange ulike sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet som jobbtilfredshet, variasjon i arbeidsoppgaver, autonomi, og informasjonstilgang. Resultatene spriker noe mer når det gjelder sosiale relasjoner og stress, men det er tegn til at nivået av stress har økt. Flere studier finner også det å være innleid er forbundet med negative helseeffekter, men uten nødvendigvis å vise noen kausal sammenheng. Funnene knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet gjelder også i tilfeller der de innleide har faste kontrakter med bemanningsforetaket, noe som gjerne forklares med bemanningsbransjens natur og oppdragenes kortsiktige horisont. Det er færre studier som har undersøkt innleides fysiske arbeidsmiljø, men også her trekker bidragene i retning av at de innleide er mer utsatt for skader enn andre ansatte.

Innleide arbeidstakere opplever oftere enn direkteansatte sin jobbsikkerhet som dårlig. Dette gjelder også for studier sammenligner innleide med andre typer atypisk ansatte, og enkelte studier som sammenligner innleide i fast stilling med fast ansatte direkteansatte. Misnøye med jobbsikkerheten er også en faktor som bidrar til lavere tilfredshet med andre aspekter av arbeidsforholdet. En god del studier ser på sammenhengen mellom det å jobbe som innleid fra et bemanningsforetak, og utfall på arbeidsmarkedet i form av overganger til tryggere jobber, langvarig usikkerhet eller risiko for å arbeidsledighet. Det er ikke entydige konklusjoner. Mens noen konkluderer med at slike jobber fungerer som en overgang til det som betegnes som regulære jobber, finner andre belegg for at slike jobber kan være en felle. Studier som differensierer mellom ulike grupper arbeidstakere, blant annet flere norske studier, peker på at overgangsratene er lavest for arbeidstakere med innvandringsbakgrunn eller lave formelle kvalifikasjoner.

Et forhold som trekkes fram som en utfordring knyttet til utleie av arbeidskraft, er at innleide får mindre opplæring og kompetanseutvikling enn direkteansatte. Dette knyttes til aspekter ved det triangulære arbeidsforholdet, at oppdragene ofte er kortvarige og at arbeidsoppgavene i mange tilfeller betegnes som lavkvalifisert. Studier som sammenligner lønnsnivå, tenderer til å finne et negativt lønnsgap for innleide sammenlignet med direkteansatte. Størrelsen på dette lønnsgapet varierer mellom studiene, men også ulike grupper innleide. Enkelte studier finner også en motsatt effekt, eller at det for noen typer arbeidstakere ikke er observerbare forskjeller.

Innledning

I dette notatet oppsummerer vi tidligere forskning og kartlegginger om arbeidsvilkår for ansatte i bemanningsforetak. Hovedtilnærmingen har vært å lete etter studier som sier noe om vilkårene, og der disse ansatte sammenlignes med andre i atypiske arbeidsforhold eller i faste heltidsjobber. Vi har inkludert studier som har undersøkt ulike sider ved innleides arbeidsvilkår, herunder lønn, arbeidstid, kompetanseutvikling, jobbsikkerhet, og fysiske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Hva som kjennetegner innleides arbeidsforhold, vil være avhengig av ulike faktorer, herunder reguleringer i det enkelte land / bransjen, hvordan reguleringene er sammenlignet med reguleringer av andre tilknytningsformer, hvilke type jobber de leies inn til, og hvilke bransjer de arbeider i. I denne litteraturstudien har vi tatt utgangspunktet i europeiske studier, og da studier fra EU- og EØS-land. Noen studier som dekker både Europa og USA er også inkludert, i tillegg til et par sentrale studier fra land utenfor Europa.

Til tross for at EU/EØS-landene er omfattet av det samme europeiske regelverket, herunder direktiv 2008/104/EF om vikararbeid, vil nasjonale lovregler og tariffavtaler kunne gi ytterligere reguleringer som styrker eller svekker de innleides posisjon (Arrowsmith, 2006, 2008). Arbeidsgivere i ulike nasjonale regimer vil dermed agere ulikt alt etter hvordan det institusjonelle rammeverket er (Rubery & Grimshaw, 2003; Mitlacher, 2007). Det er dermed ikke gitt at enkeltstudier basert på forholdene i et land vil være relevant for andre land. Samtidig, dersom mange ulike studier basert på ulike institusjonelle forhold trekker i samme retning, kan dette tilsa at funnene vil være relevante for ulike land og bransjer.

Innleiebedriftens formål med innleie, vil også kunne variere, noe som igjen kan påvirke innleides betingelser. Kalleberg (2000) skiller mellom virksomheter som benytter innleide som en reserve, virksomheter som inngår langtidskontrakter med innleieselskaper for mer permanent innleie, og virksomheter som bruker innleie som en ansettelsesstrategi, ved at de screener ansatte og rekrutterer de beste (ibid. s. 347). Den mer permanente innleiestrategien, vil ha mange likheter ved utsetting av tjenester, hvor bemanningsforetaket ofte tar over ledelsen av de ansatte, og hjelper innleieselskapet med «manage hassle» samtidig som de ansatte sikres mer permanent jobb (Peck & Theodore, 1998 sitert i Kalleberg 2000). Tilsvarende strategier er også dokumentert i det europeiske arbeidsmarkedet (Purcell et al., 2004; Holst et al., 2010)

I tillegg til en geografisk begrensning, har vi avgrenset gjennomgangen mot enkelte former for innleie og enkelte bransjer. For det første har vi konsentrert oss om innleie i arbeideryrker, og dermed ikke inkludert ingeniører og annen høykompetent arbeidskraft. Her er styrkeforholdet mellom partene annerledes enn for arbeideryrkene. Kalleberg (2000) viser for eksempel hvordan lønnsnivået til innleide varierer, hvor enkelte innleide som ingeniører og regnskapsførere fikk likt betalt som direkteansatte. Videre vil arbeideryrkene være yrker hvor både volum og innslag av arbeidsinnvandring er stort, noe som kan ha betydning for lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg har vi ikke tatt med studier av innleie

innen helsesektoren. Tidsmessig har vi søkt å avgrense oss til studier de siste 20 årene, men der det er særlig relevante eldre studier, er de også inkludert.

Vi gjør i det følgende rede for den metodiske tilnærmingen, før vi presenterer studier innenfor ulike områder. Vi starter med de mer generelle og overordnede studier, før vi tar for oss ulike typer arbeidsvilkår. Avslutningsvis sammenfatter vi våre funn.

Metode

Litteraturstudien har vært gjennomført både ved hjelp av åpne søk etter litteratur, og ved å gå inn på publikasjonslistene til enkeltforskere. I det åpne litteratursøket benyttes vi oss av søkemotoren Inciteful.¹ Her startet vi relativt vidt ved å søke på 'temporary agency work' og synonymer til dette. På bakgrunn av søkeresultatene plukker vi ut de treffene som var relevante for studien, og gjorde nye søk basert på disse artiklene. Inciteful lager på denne måten et nettverk av publikasjoner ut fra siteringer for å finne frem til de mest relevante.

Studiene vi fant frem til ved hjelp av denne tilnærmingen, inkluderte i liten grad innleie av arbeidsinnvandrere og også få studier som så på innleides lønn. For å sikre at søkemotoden ikke utelukket dette, gjorde vi nye søk hvor vi la til «migrant».

I tillegg til denne tilnærmingen har vi sett på relevante studier som har blitt referert i de bidragene som kom frem i det systematiske søket gjennom Inciteful og som har fremstått som relevante for vår gjennomgang. Videre har vi også sett på publikasjonslister til enkeltforskere som har forsket på bemanningsbransjen og/eller atypiske tilknytningsformer, for å sikre at vi har fanget opp relevante bidrag fra disse.

Enkelte av studiene som er inkludert er litteraturstudier og metastudier (systematisk kvantitative analyser av data fra flere studier). Vi har både referert til resultatet fra disse studiene, og brukt disse for å kontrollere at vi har fanget opp den relevante litteraturen.

På bakgrunn av disse søkene har vi delt inn bidragene i ulike tematiske deler. Noen studier er mer generelle, og disse presenteres i en egen del. I tillegg vil enkelte studier være relevante for flere deler, og disse nevnes dermed flere plasser. Totalt har vi gjennomgått 112 studier, hvorav 52 viste seg ikke å være av relevans, slik at totalt 60 er inkludert i denne studien. Tre av disse er systematiske litteraturgjennomganger eller metastudier.

I det følgende oppsummerer vi studiene tematisk. I vedlegg 1 finner mer utdypende sammendrag av de enkelte studiene.

¹ <https://inciteful.xyz/>

Tematisk oppsummering

Triangulære arbeidsforhold

Innleie av arbeidskraft innebærer at det etableres et triangulært arbeidsforhold mellom den innleide, bemanningsforetaket og innleievirksomheten. Det er gjennom mange studier påvist at innleievirksomhetene har ulike strategier for bruk av innleie (Holst et al., 2010; Kalleberg, 2000; Purcell et al., 2004). Dette vil kunne påvirke hvilke arbeidsoppgaver de innleide får, og i hvilken grad de integreres i innleievirksomhetens organisasjon. Der skillet er størst, og der innleide blir betraktet som «periferi» og ikke integreres, får de gjerne oppgaver som oppfattes som lite attraktive, enkle og standardiserte, mens de i andre modeller kan ha mer likeverdige oppgaver og integreres like godt eller dårlig som de øvrige ansatte i henholdsvis «alle kjerne» og «alle periferi»-modellene (Håkansson & Isidorsson, 2012). I Norge finner Ingelsrud et al. (2020) at innleide har arbeidsforhold som ligner mer på atypiske tilknytningsformer preget av midlertidighet, og at de sjeldnere arbeider selvstendig sammenlignet med andre arbeidstakere. I en studie som omfatter flere EU-land pekes det på at kjennetegn ved bemanningsbransjen som høyt prispress, utrygge arbeidsforhold og komplekse og ugjennomsiktige kontraktsforhold innebærer at noen av tjenesten som leveres utgjør en risiko for svart arbeid, både nasjonalt og i grensekryssende situasjoner (Pavlovaite et al., 2021). At grensekryssende situasjoner utgjør en særlig risiko for brudd på utleides rettigheter, er også påpekt av Andriescu et al. (2023). Dette gjelder særlig i enkelte bransjer, hvor bygg, omsorg i hjemmet, landbruk, kjøttindustrien, logistikk og andre tjenesteytende sektorer, og særlig i relasjon til jobber med lave eller medium krav til kompetanse.

At arbeidsforholdet er triangulært kan også påvirke mulighetene til å organisere arbeidstakere da de hele tiden skifter arbeidssted (Kalleberg, 2000). Samtidig kan handlingsrom, forhandlingsstyrke og strategier til fagforeningene i innleievirksomheten, avgjøre om disse klarer å sikre innleide like vilkår som de fast ansatte (Håkansson et al., 2020; Håkansson & Isidorsson, 2015; Pulignano et al., 2015).

Arbeidsmiljø

En rekke studier undersøker arbeidsmiljøet for innleide, og enkelte av disse sammenligner det også med arbeidsmiljøet for andre typer arbeidstakere. Vi skiller her mellom studier av det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet. Det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes av mange ulike faktorer, herunder jobbusikkerhet (se også nedenfor). I en metastudie finner Wilkin (2013) at innleide har signifikant lavere jobbtilfredshet enn andre ansatte. Dette gjelder også i land der de innleide ansettes i faste stillinger som i Sverige (Håkansson et al., 2012; Kantelius, 2012). Dette forklares med jobbusikkerhet, noe som svingningene i etterspørselen i bemanningsbransjen gjør det vanskelig å organisere seg bort fra. Dette gjelder også i Sverige der arbeidsforholdene som utgangspunkt skal være faste i bemanningsbransjen, fordi tidshorisonten til innleier også der er kort (Håkansson et al., 2012). Denne usikkerheten innebærer også at innleide i mindre grad enn andre sier fra om arbeidsmiljørisikoer (ibid.). Dette sammenfaller også med en tysk studie (Thomson & Hünefeld, 2021).

I en systematisk litteraturgjennomgang om jobbtilfredshet og mental helse (Hünefeld et al., 2020) finner forfatterne lavere jobbtilfredshet blant innleide sammenlignet med fast ansatte i halvparten av studiene, og at det er høyere nivåer av depresjon og utmattelse blant innleide enn andre. I likhet med andre studier konkluderer Hünefeld et al. (2020) med at det er vanskelig å si om dette har med hvem som tar jobb i denne bransjen (om de har større helsemessige utfordringer enn andre) eller om det er relatert til kjennetegn med det å jobbe i bemanningsbransjen.

Flere undersøkelser peker imidlertid på særlige utfordringer knyttet til det å være innleid. Dette omfatter utfordringer knyttet til å få hjelp fra ansatte i innleievirksomheten, at innleide får mindre opplæring, at det er lite variasjon i arbeidsoppgavene de tildeles (Paoli & Merllié, 2000; Scheuer, 2011), at de forventes å kunne gå rett inn i en jobb, samtidig som de har få muligheter til å påvirke hvordan arbeidet utføres, og at de ikke får tilgang til den informasjonen de føler de trenger (Olofsdotter & Augustsson, 2008; Winkler & Mahmood, 2018). Tilsvarende funn om jobbtilfredshet og jobbkvalitet finnes også i andre studier (Aletraris, 2010; Mitlacher, 2008). Mitlacher (2008) undersøker mange ulike elementer og finner forskjeller mellom det å være innleid og andre ansatte herunder i jobbtilfredshet, jobbkvalitet og jobbutsikter. Flere studier fra Nederland viser det samme, og der kommer også innleide dårligere ut enn andre i atypiske tilknytningsformer (De Graaf-Zijl, 2012; Wagenaar et al., 2012). I Tyskland finner Dütsch (2011) at innleide er dårligere stilt enn ordinære ansatte blant annet når det gjelder jobbstabilitet, helserelatert risiko og jobbtilfredshet, men ikke hva gjaldt opplevd anerkjennelse og sosiale relasjoner og stress.² I en senere studie for Tyskland finner forfatterne en sammenheng mellom det å være innleid og det å være mindre tilfreds med jobben, samt dårligere helse og større andel muskel- og skjelettlidelser (Thomson & Hünefeld, 2021).

Lang fartstid i bransjen har også vist seg å ha sammenheng med lavere engasjement, mer utbrenthet, lavere tilfredshet med livet generelt og dårligere helseutsikter (Chambel & Sobral, 2019). Norske innleide opplever jobbsikkerheten som dårlig, og sier sjeldnere at de har positive utfordringer på jobb (Ingelsrud et al., 2020). Skandinaviske studier finner også at utfordringer knyttet til å etablere sosiale relasjoner med ansatte i innleievirksomheten har negativ virkning på opplevd jobbtilfredshet (Olofsdotter & Augustsson, 2008) og selvtillit/selvfølelse (Winkler & Mahmood, 2018).

Det er færre studier av det fysiske arbeidsmiljøet og innleide, sammenlignet med det psykososiale arbeidsmiljøet. I undersøkelsene inngår gjerne innleide i samme gruppe som midlertidige ansatte. Samtidig er det flere studier som trekker i retning av at innleide er mer utsatte for arbeidsrelaterte skader enn faste direkteansatte, også der variasjoner mellom ulike innleiebransjer hensyntas. Kombinasjonen av å være ny på arbeidsplassen, at de får utilstrekkelig opplæring, og manglende sikkerhetsinstruksjoner ser ut til å være en sterk forklaring på andelen skader i bemanningsbransjen (Håkansson et al., 2013). Opplæringen har vist seg mangelfull, og betydelig kortere enn for direkteansatte også der ansatte er innleid i samme virksomhet over lang tid. Noe av forklaringen kan være at til tross for at de innleide er i samme virksomhet over tid, var ikke dette nødvendigvis intensjonen til innleier. Når tidshorisonten i utgangspunktet er kort, er gjerne insentivet for å gi

² De siste tre studiene inngår i analysene til Hünefeld et al. (2020)

opplæring lavere (Kantelius, 2012, sitert i Håkansson et al., 2013). Ingelsrud et al. (2020) finner derimot at innleide ikke er mer utsatt for fysisk risiko sammenlignet med andre grupper ansatte i samme yrke og næring, men at de er overrepresenterte i yrker med høyere risiko.³

En spansk studie finner at både innleide og midlertidige ansatte har høyere risiko for arbeidsrelaterte ulykker enn direkteansatte, men at sannsynligheten for å bli utsatt for en alvorlig/dødelig ulykke er lik om du var innleid eller direkteansatt. Den samme studien viser samtidig at innleide hadde kortere fravær i etterkant av ulykker, sammenlignet med både midlertidige og faste (García-Serrano et al., 2010). Risikoen for skader har også vist seg å bli flyttet over fra fast ansatte og til innleide i enkelte skadeutsatte bransjer (Hintikka, 2011).

To rapporter fra det svenske Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket, 2013, 2018) finner at innleide rammes av arbeidsulykker i større grad enn andre, men at risikoen vil avhenge av bransje. Av de tilsynene Arbetsmiljöverket hadde gjort i innleie- og utleievirksomheter fant de en høyere andel brudd i bemanningsforetakene enn i innleievirksomhetene. En systematisk litteraturgjennomgang (Koranyi et al., 2018) viser at innleide, og ansatte i underleverandører som arbeidet på samme sted som kunden, hadde høyere risiko for arbeidsrelaterte skader. Dette kan tilsi at innleide ikke er dårligere stilt en ansatte hos underleverandører. En norsk studie viser også at det kan være utfordringer med å få tilrettelagt arbeidssituasjonen for innleide med redusert arbeidsevne, både på grunn av at arbeidsoppdragene er korte og at kundene var lite villige til å bidra i dette arbeidet. I mange tilfeller ble kontrakten avsluttet der den utleide var syk når et aktuelt oppdrag utløp (Alsos & Jensen, 2013).

Samlet sett viser litteraturgjennomgangen av innleides arbeidsmiljø at innleide gjennomgående har dårligere psykososialt arbeidsmiljø enn andre ansatte, og at det å være innleid er forbundet med negative helseeffekter. Dette gjelder også i tilfeller der de innleide har faste kontrakter med bemanningsforetaket, noe som gjerne forklares med bemanningsbransjens natur og oppdragenes kortsiktige horisont. Selv om det er færre studier som har undersøkt det fysiske arbeidsmiljøet, trekker også disse i retning av at de innleide er mer utsatt for skader enn andre ansatte.

Jobb-usikkerhet

De fleste studiene tar som et utgangspunkt at innleide har dårligere jobbsikkerhet enn direkteansatte i betydningen risikoen for å miste nåværende jobb. Dette bekreftes også i spørreundersøkelser der egenrapporter tilfredshet med jobbsikkerhet kartlegges og der innleide sammenlignes med direkteansatte arbeidstakere. Eksempler er undersøkelser fra Sverige (Håkansson et al., 2012; Håkansson & Isidorsson, 2015), Nederland (De Graaf-Zijl, 2012) og Australia (Aletraris, 2010) og en undersøkelse som dekker alle EU-landene med data for 2010 og 2015 (European Parliament et al., 2017). Studien med data fra de europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene (EWCS) viser at innleide er den gruppen arbeidstakere som minst fornøyd med sin jobbsikkerhet. De svenske studiene, som ser på innleide som i hovedsak har faste ansettelser og tariffregulerte betingelser inkludert

³ Her er ikke arbeidsinnvandrere inkludert.

garantilønn mellom oppdrag, finner at det tross dette er klare forskjeller i opplevd jobbsikkerhet. Jobbsikkerhet og muligheter for positiv mobilitet i betydning overganger fra jobb i bemanningsforetak til tryggere jobber i form av direkte ansettelser i andre bransjer, har vært tema for en rekke kvantitative studier. Både metoder og resultater spriker, og studiene gir ikke noen enhetlig konklusjon om i hvilken grad innleie kan betraktes som en inngang til det som omtales som regulære jobber. Flere studier viser at mange innleide har vært arbeidsledige før de fikk jobb i bemanningsbransjen. Det er likevel klart at innleide har større risiko både for å falle ut av sysselsetting og for å forbli i det som betraktes som en mer usikker tilknytning over tid enn det som er tilfelle for fast ansatte. Cools et al. (2023) ser på overgangsrater basert på norske data, og finner at i underkant av 30 prosent av innleide går over til en fast stilling i form av en direkteansettelse. Overgangsrater analyseres over tid, og tallseriene viser hvordan EU-utvidelsene påvirker innleie av arbeidskraft i norsk arbeidskraft både når det gjelder størrelsen på bransjen og endringer i overgangsrater. Innvandrere og innleide med lav utdanning har lavest overgangssannsynlighet fra jobb i bemanningsforetak til fast ansettelse i annen bransje. Menn og innvandrere har også høyere sannsynlighet for å fortsette å være ansatte i bemanningsforetak enn de andre gruppene. Videre viser Fribergs analyser (2016) at bemanningsbransjen fungerer ulikt for ulike typer arbeidstakere. I analysene sammenlignes arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa (i hovedsak Polen og Litauen) med arbeidsinnvandrere fra Vest-Europa (Sverige og Tyskland) og norske arbeidstakere. I motsetning til for norske arbeidstakere, fungerer ikke bemanningsbransjen som en «stepping stone», eller inngang til arbeidsmarkedet for østeuropeiske arbeidstakere, men beskrives som en blindvei.

Lønn, opplæring og andre arbeidsbetingelser

Et tema for forskningen omkring innleie og bemanningsbransjen er om innleide og direkteansatt forskjellsbehandles og/eller om innleide har dårligere lønns- og arbeidsbetingelser enn direkteansatte. De fleste studiene som forsøker å måle lønnsforskjeller, konkluderer med at innleide i gjennomsnitt har lavere lønn enn sammenlignbare arbeidstakere i direkteansettelser, og i en del tilfeller ser man på om lønnsgapet (wage penalty) varierer etter hvor sterk eller svak posisjon de innleide har i arbeidsmarkedet. Flere studier finner at lønnsgapet er større for menn enn for kvinner. En tysk studie med data for 1995-2008 (Jahn & Pozzoli, 2011) finner at menn som leies inn har et lønnsgap på 20 prosent sammenlignet med direkteansatte menn, mens kvinner har 14 prosent lavere lønn enn sammenlignbare direkteansatte kvinner. Lønnsgapet er størst for de med kort ansiennitet som innleide. Det er likevel et betydelig lønnsgap (19 prosent) for innleide menn med minst et års erfaring som innleid sammenlignet med direkteansatte menn. En britisk studie (Forde & Slater 2005) fant et lønnsgap på 11 prosent (menn) og 6 prosent (kvinner). En nyere britisk studie (Judge & Tomlinson, 2016), med data for perioden 2011-2016, finner at utleide som er fast ansatt har et negativt lønnsgap på 3,2 prosent til sammenlignbare direkteansatte i faste ansettelser. Data fra de europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene (2010 og 2015) finner at innleide har en høyere andel lavlønte – definert som lønn under 2/3 av medianlønn, enn arbeidstakere i andre type ansettelser (European Parliament et al., 2017). Enkelte studier har resultater som peker i motsatt retning. Dette gjelder særlig når man sammenligne innleide med grupper i atypiske ansettelser.

Også skandinaviske undersøkelser peker i retning av et lønns-gap. I Norge finner Cools et al. (2023) og Friberg (2016) at innleide har lavere lønn enn direkte ansatte. Friberg finner at innleide østeuropeere tjener om lag 60 prosent av norske arbeidstakere innen bygg, mens den tilsvarende andelen i industrien er 50 prosent. Innleide øst-europeere tjener også mindre enn øst-europeere som er direkteansatt. En oppsummering av dansk forskningslitteratur kombinert med intervjuer (Larsen & Mailand, 2014) konkluderer i samme retning som Friberg, samlet sett ser ut til at innleide er mer utsatt for usikkerhet basert på faktorer som lønn, sosiale ytelser, arbeidstid samt jobbsikkerhet. Et forhold som både trekkes fram i norske studier (Alsos et al., 2017) og i flere andre studier (se for eksempel Andriescu et al., 2023), er utfordringer med å sikre at bestemmelser om likebehandling i lovverk og eventuelle tariffavtaler overholdes. Alsos et al. (2017) trekker fram både mangelfull kontroll fra innleiebedriftene og sterkt prispress som forhold som kan føre til at krav om likebehandling ikke følges opp, og at utfordringene er størst i bransjer der mange av de innleide er arbeidsinnvandrere.

Noen studier sammenligner også effekten på lønn over tid av å være innleid sammenlignet med arbeidsledige eller andre typer tidsbegrensede ansettelses. Disse finner ikke noen ekstra lønnsstraff av å være innleid sammenlignet med andre utsatte posisjoner i arbeidsmarkedet (Jahn & Rosholm, 2010).

Ett annet tema som tas opp i studier av innleie, er opplæring og kompetanseutvikling. Et hovedinntrykk fra disse er at innleide får mindre opplæring enn direkteansatte. Det er derimot få studier som sammenligner innleide med direkteansatte på en slik måte at man kan tallfeste et eventuelt gap i opplæring. Ett unntak er de europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene som finner at innleide skiller seg fra direkte ansatte ved at de sjeldnere får opplæring på jobben og ved at de er mer misfornøyde med sine framtidige karrieremuligheter (European Parliament et al., 2007).

Scheuer (2011) viser imidlertid stor forskjell mellom innleide og direkteansatte i andelen som har fått videreutdanning i dansk arbeidsliv (14 vs. 91 prosent). Ingelsrud et al. (2020) finner for Norge at innleide oftere mener at de mangler opplæring og/eller kompetanse sammenlignet med andre ellers like ansatte.

Det er også trekk ved de oppgavene innleide utfører, som har betydning for lærevilkår og kompetanseutvikling. Eurofound (2017) viser til at innleide er overrepresentert i jobber som kun krever lave kvalifikasjoner, og dermed jobber med lite opplæring uansett tilknytningsform. Dütsch, (2011) har funn som peker i samme retning. De svenske studiene som er referert ovenfor legger også vekt på betydningen av opplæring, og peker på det problematiske at innleide ikke får tilstrekkelig muligheter til å delta i oppgaver hos innleier som gir kompetanseutvikling, og at dette heller ikke kompenseres med tilsvarende opplæring i bemanningsforetaket (Håkansson & Isidorsson, 2012, Håkansson et al., 2015; Kantelius, 2010).

Vedlegg: Litteraturgjennomgang

Innleie som triangulære arbeidsforhold

I denne delen gir vi en oversikt over forskningsbidrag som ser på hvordan arbeidsvilkårene for innleide påvirkes av det å være i et triangulært arbeidsforhold.

Håkansson og Isidorsson har gjennomført flere studier innen bemanningsbransjen i Sverige. I en kvalitativ studie fra 2012 undersøker de hvordan innleide er integrert i innleiebedriftenes organisasjon ved å se på hvilken kompetanse som etterspørres, hvor lange oppdragene er, opplæringstid og tilgang til kompetanseutvikling (Håkansson & Isidorsson, 2012). Basert på 63 intervjuer i ti innleie-caser innen ulike sektorer og næringer, identifiserer de tre ulike modeller. «Kjerne og periferi»-modellen betegner organisasjoner der innleide gis enkle oppgaver, mens de direkteansatte får de mer avanserte oppgavene. Denne modellen fantes i organisasjoner der det nettopp var en stor variasjon i arbeidsoppgaver, fra enkle til komplekse. Her integreres de innleide ikke i innleievirksomhetens organisasjon, men gis oppgaver som er oppfattet som uattraktive, enkle og standardiserte i innleievirksomheten. I «alle kjerne»-modellen utfører innleide like avanserte oppgaver som de direkteansatte, og bidrar på denne måte til en funksjonell fleksibilitet for innleieselskapet. Med dette menes en fleksibilitet ved at de ansatte kan skifte mellom ulike typer av oppgaver (Kalleberg, 2001).⁴ Det som kjennetegnet disse organisasjonene var at ledelsene ikke hadde anledning til å ansette flere, og at bruk av innleie var tenkt å være langvarig, og kunne dermed ses på som et alternativ til å ansette flere fast i innleievirksomheten, det som forfatterne i andre studier betegnes som en strukturell buffer. Alle de innleide hadde høy formell kompetanse, og organisasjonene var prosjektbaserte noe som innebar at de var vant med å endre arbeidsorganisering. Den tredje modellen kalles «alle periferi», der innleide tas raskt inn og like raskt ut igjen, og for en av virksomhetene var varigheten av oppdraget én dag av gangen. Denne modellen ble funnet innen logistikk og plastikkindustrien. Håkansson og Isidorsson (2012) finner også at bruk av innleide fører til «deskillings» (arbeidskraft som lett kan erstattes) og forverrer arbeidsorganiseringen for alle ansatte i virksomheten i denne modellen.

I en oversiktsartikkel basert på forskning fra USA, Canada og Europa, om ulike former for atypisk arbeid, peker Kalleberg (2000) på hvordan det at innleide hele tiden skifter arbeidsplass, gjør det utfordrende for fagforeninger å organisere ansatte i bemanningsforetakene. Der innleiebedriften kan bestemme om en innleid skal fortsette oppdraget eller avslutte det, kan innleiebedriften avslutte kontrakter dersom en innleid organiserer seg. Arbeidsorganiseringen gjør det også vanskeligere for de ansatte å yte kollektiv motstand (Smith 1998 sitert i Kalleberg 2000).

Fagforeningenes evne til å beskytte innleide, er undersøkt i en artikkel av Pulignano og kolleger (2015). Her brukes ansatte i bemanningsselskaper som en case på «outsiders» for å studere om fagforeninger ivaretar «insiders» på bekostning av «outsiders». Dette

⁴ Begrepet funksjonell fleksibilitet brukes gjerne som en motsatt til begrepet numerisk fleksibilitet (Atkinson, 1984), hvor fleksibiliteten er knyttet til antall ansatte.

gjør de ved å sammenligne industribedrifter i Belgia og Tyskland, og som inngikk i det samme multinasjonale selskapet. Studien viser at det for rettigheter regulert av tariffavtale i Tyskland var et gap mellom «insidere» og innleide, mens de ikke fant noe tilsvarende i Belgia. I Belgia forhandlet fagforeningene frem mer likeverdige vilkår, og fikk gjennomslag for større begrensninger på bruken av innleide. Dette kunne imidlertid ikke forklares med at tyske fagforeninger i mindre grad brydde seg om de innleide, men at de institusjonelle ordningene og fagforeningenes styrke bidro til at det var vanskeligere å beskytte de innleide i Tyskland enn i Belgia. Dette innebar at fagforeningene ikke klarte å sikre likebehandling i bransjer og regioner der de sto svakt.

I en lignende studie, som sammenligner Sverige og Belgia, ser Håkansson et al. (2017) på betydningen av nasjonale reguleringer og kollektive partsforhold. Fokus for studien er forskjellene i representasjon. Her sammenlignes et land med reguleringer som skal sikre lik behandling (tariffregulering), jobbsikkerhet i form av faste stillinger og garantilønn mellom oppdrag og lange oppdrag (Sverige), og et land der det er begrensninger i innleie og der de som leies ut har midlertidige ansettelser uten garantilønn (Belgia).⁵ I Belgia kan fagforeningene i innleiebedriften representere de innleide, i Sverige ikke. Empirien hentes fra en større industribedrift i hvert land og er basert på kvalitative intervjuer. Det konkluderes med at de sto systemene har ulike utfall. Høyere generell trygghet i Sverige bidrar ikke til overgang til direkteansettelse blant annet fordi fagforeningene i innleiebedriftene ikke har noen formell rolle ovenfor innleide. I Belgia er jobbsikkerheten stor, og lovverket som regulerer bemanningsbransjen hindrer utleide i å få fast stilling i bemanningsforetaket. Samtidig kunne fagforeningen i innleiebedriften ikke bare bidra til at flere gikk over i direkteansettelser etter en viss tid ved at de ikke aksepterer langvarige innleieforhold. De kunne også påvirke hvem som får slike tilbud, for eksempel forsøke å opprettholde et ansiennitetsprinsipp.

En studie gjort på oppdrag for de europeiske organisasjonene Uni Europa og Eurociett fra 2015, sammenligner innleide og andre arbeidstakere (IDEA Consult, 2015). Hoveddatakildene er European Working Condition Survey (2010) og spørreundersøkelser blant medlemmene til Uni Europa og Eurociett. Forfatterne påpeker at det er flere metodiske utfordringer med datagrunnlaget, noe som gjør at funn må fortolkes med forsiktighet. Rapporten ser blant annet arbeidsvilkår, HMS, opplæring og jobbsikkerhet. Konklusjonene viser at innleide, sammenlignet med fast ansatte:

- Kommer dårligere ut når det gjelder arbeidstid (arbeidsplan, fleksibilitet mm) og lønn.
- Føler seg noe mindre risikoutsatt på jobb (tre prosentpoeng forskjell)
- Har i noe mindre grad fått opplæring (fem prosentpoeng forskjell)
- Føler seg mer usikre på jobbutsettene sine

En norsk studie (Ingelsrud et al., 2020) studerer arbeidsvilkårene til ansatte i atypisk arbeid, herunder innleie. Rapporten bygger på resultater fra Levekårsundersøkelsen (LKU) 2019, YS Arbeidslivsbarometer 2017 til 2020, i tillegg til data fra Medbestemmellesbarometeret 2020 og Vikarbyråundersøkelsen i 2016. På grunn av lavt antall innleide i LKU og Arbeidslivsbarometeret inngår både de som er leid ut fra bemanningsforetak

⁵ Begrensningene i Belgia er noenlunde de samme som i Norge før siste lovendring.

og de som er utleid fra andre virksomheter i analysene (s. 74). Undersøkelsene mottar i hovedsak svar fra norsktalende, og gir dermed først og fremst innblikk i den mest organiserte og ordnede delen av norsk arbeidsliv. Arbeidsinnvandrere er trolig ikke inkludert i utvalgene (s. 35 flg.). Forfatterne finner at de respondentene som definerer seg som innleide har arbeidsforhold som ligner mer på andre atypiske kategorier av arbeidstakere. Midlertidig ansettelse er også vanligere blant innleide enn blant andre. De innleide arbeider sjeldnere selvstendig og er sjeldnere fornøyd med lønnsnivået. Forfatterne finner imidlertid ikke at de innleide er mer utsatt for fysisk risiko sammenlignet med andre i samme yrke og næring, men de er likevel overrepresentert i yrker med høyere risiko. Videre opplever de jobbsikkerheten som dårlig, de har sjeldnere positive utfordringer på jobb, og sier oftere at de mangler nødvendig opplæring eller kompetanse.

I en rapport for European Platform tackling undeclared work, ses det på verktøy og tilnærminger som kan brukes for å håndtere det som betegnes som Fraudulent temporary agency work (FAW) (Pavlovaite et al., 2021). Rapportens utgangspunkt er at selv om innleide hjelper arbeidsgivere å respondere på økonomiske og arbeidsmarkedsbehov, så utgjør noen av tjenestene som leveres av bemanningsforetakene en risiko for svart arbeid. Dette er knyttet til kjennetegn ved bransjen som høyt prispress, utrygge arbeidsforhold, og komplekse og ugjennomsiktige kontraktsforhold. I rapporten foretas det en gjennomgang av eksisterende litteratur, der det refereres til at innleie både kan begrense bruken av svart arbeid, men også at innleie medfører dårligere arbeidsvilkår, dvs. HMS; lønn, opplæring, og representasjon av fagforeninger. FAW som leder til svart arbeid skjer både nasjonalt og i grensekryssende situasjoner. De refererer til EWCS 2015 som viser at 12 prosent av innleide rapporterer at de har blitt utsatt for diskriminering på arbeid, noe som er dobbelt så høyt som fast ansatte, og også høyere enn ansatte uten ansettelseskontrakt (8 prosent) (s.19-20).

En annen EU-rapport (Andriescu et al., 2023) peker også på at bruk av bemanningstjenester i grensekryssende situasjoner er forbundet med brudd på regelverk og ansattes rettigheter. Dette gjelder særlig innenfor enkelte bransjer (bygg, omsorg i hjemmet, landbruk, kjøttindustri, logistikk og andre tjenesteytende sektorer), og i yrker med lav eller medium krav til kompetanse. I tillegg er kontrakts-kjeder en indikator på situasjoner hvor regelbrudd kan forekomme i grensekryssende situasjoner. I rapporten pekes det på at eksisterende reguleringer kan være utilstrekkelige for å forhindre brudd på arbeidsvilkår.

Psykososialt arbeidsmiljø

Det er mange ulike faktorer som påvirker ansattes psykososiale arbeidsmiljø. Eurofound (2012) påpeker at det ikke er noen entydig definisjon av hva som inngår i dette begrepet. I Håkansson et al. (2013) sin gjennomgang av foreliggende forskning, systematiseres studiene på dette området etter Cox et al. (2000) ti ulike undertemaer som inkluderer både arbeidets innhold og i den kontekst arbeidet utføres. Dette omfatter karriereutvikling, oppgave/rolle i arbeidsorganisasjonen, beslutningskompetanse og autonomi, organisasjonskultur og organisasjonens funksjon, medmenneskelige relasjoner, forholdet mellom arbeid og privatliv, arbeidsplaner, arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning. Innenfor rammene av vår litteraturgjennomgang, har vi ikke hatt mulighet til å gå detaljert inn i hver av disse kategoriene, men i det følgende vil vi først gjengi hovedpunktene fra

Håkansson et al. (2013) egen oppsummering av deres studie, før vi går nærmere inn på enkelttemaer som jobbkvalitet og jobbtfredshet.

Håkansson et al. (2013) sammenstiller kunnskap om arbeidsmiljø for innleid arbeidskraft i form av en sammenstilling av 45 ulike artikler. Artiklene er fra ulike land, men med hovedvekt på EU-landene. Flere av studiene er referert i andre deler av denne litteraturgjennomgangen. De finner at jobbsikkerheten i bemanningsbransjen er en faktor som fører til uhelse. De viser blant annet til en metastudie utført av (Wilkin, 2013) som ut fra 72 ulike kvantitative studier frem til og med 2009⁶, konkluderer med at innleide har signifikant lavere jobbtfredsstillelse enn fast ansatte.

Dette gjelder også for Sverige til tross for at ansettelsen der skjer som en fast ansettelse (Håkansson et al., 2012; Kantelius, 2012). De konkluderer med at dette er en risiko som det er vanskelig å organisere seg bort fra, da det er så store svingninger i arbeidskraftsbehovet i bransjen. Til en viss grad kan støtte fra bemanningsforetaket kunne forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet. Gjennomgangen viser at jobbsikkerheten også har den konsekvens at innleide i mindre grad enn andre ansatte sier fra om arbeidsmiljørisikoer. Samtidig kan det være forhold knyttet til innleie i enkelte bransjer som påvirker maktforholdene og dermed arbeidsmiljøforholdene til det bedre. Et eksempel som nevnes er innleie av sykepleiere i Sverige og Storbritannia, som det er stor etterspørsel av, og som dermed har økt jobbsikkerhet sammenlignet med andre yrkesgrupper.

Jobbkvalitet

En ikke-europeisk studie som mange bidrag refererer til er Aletraris (2010). I denne studien undersøkes jobbtfredsstillelse blant innleide ved hjelp av paneldata i en stor representativ undersøkelse i Australia. Analysene viser at ansatte i bemanningsbransjen rapporterer om lavere generell jobbtfredshet og jobbsikkerhet enn andre arbeidstakere. De tjener mindre, har mindre tilgang til familievennlige ansattegoder, og det er mer sannsynlig at de ikke får brukt kompetansen sin, har mindre styring over arbeidstiden, mindre autonomi og jobber i større grad skiftende arbeidstider enn fast ansatte. De er også mindre tilbøyelig til å rapportere om stress. Lavere jobbtfredshet og -sikkerhet, er for en stor del knyttet til aspekter ved jobben slik som graden av autonomi og kontroll, blant annet over arbeidstiden. Forfatteren finner ikke støtte for at ansatte i bemanningsbransjen i mindre grad verdsetter jobbsikkerhet, autonomi og kontroll. De arbeider med andre ord ikke i bemanningsbransjen fordi disse faktorene ikke er viktige for dem (Aletraris, 2010).

Mitlacher (2008) undersøker om og i hvilken grad det å jobbe i bemanningsbransjen avviker fra andre jobber hva gjelder jobbkvalitet. Dette gjør han ved å se på Tyskland. Mitlacher vurderer jobbkvalitet ut fra tre ulike dimensjoner: 1) «Nature of work» hvor inkludering, tillit og identifisering inngår sammen med sosiale relasjoner og helse og sikkerhet. 2) Jobbutsikter hvor personlig utvikling, jobbsikkerhet og oppdragslengde inngår. 3) Lønn og godtgjøring hvor lønnsforskjeller, godtgjørelser mm inngår. I vurderingen ser han på hva tidligere studier sier om disse dimensjonene, og konkluderer med at det er

⁶ Startår for søket er ikke oppgitt.

forskjeller mellom å være innleid og ha en ordinær stilling langs alle de ulike dimensjonene. Disse er oppsummert i figuren under.

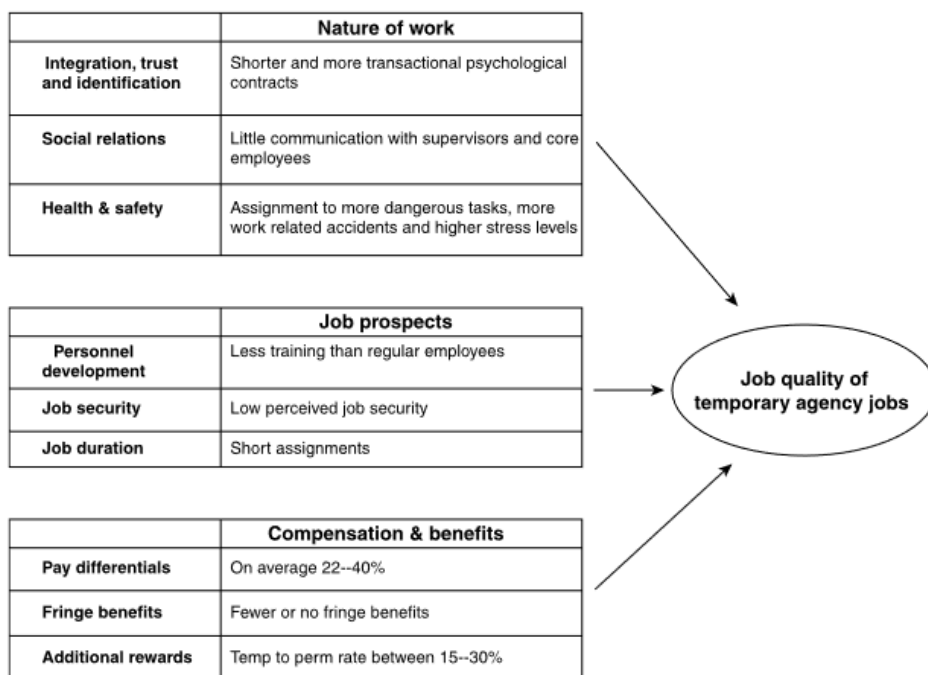


Figure 2. Precariousness of agency employment relationships in Germany.

Analysen av European Working Conditions Survey fra 2010 og 2015 (European Parliament et al., 2017) viser at innleide har høyere psykososiale krav (stress) sammenlignet med deltidsansatte og frilansere, men lavere enn heltidsansatte og selvstendige. Kravene for de innleide har imidlertid økt i perioden fra 2010 til 2015, slik at de opplever mer stress nå enn tidligere.

En analyse av Labour Force Survey-data i UK fra 2005 ser på tre ulike elementer som kan si noe om jobbkvalitet for innleide (Forde & Slater, 2005). De finner at innleide i gjennomsnitt er betalt dårligere enn andre ansatte, også når det er kontrollert for andre faktorer knyttet til dem selv og stillingene. Videre viser analysene at det å være ansatt i et bemanningsforetak i liten grad er noe de foretrekker fremfor annet type arbeid. De finner også bare begrenset støtte for en hypotese om at det å være innleid er et springbrett til fast ordinært arbeid.

Nederland har relativt sett en høy andel av midlertidige ansatte, og hadde på starten av 2000-tallet rundt 18 prosent på midlertidige kontrakter og mellom 2-3 prosent innleide. Innleide er omfattet av tariffavtale som regulerer både lønn, overtidbetaling, feriepenger med videre. Det finnes flere studier fra Nederland rundt 2012 som ser på jobbtilfredshet for ansatte i bemanningsforetak. En av disse er studien til Wagenaar et al. (2012), som undersøkte sammenhengen mellom ulike typer kontrakter og jobbtilfredshet. De fant at midlertidig arbeid generelt var relatert til mer usikkerhet og dårligere helse enn for faste ansatte, og at dette særlig gjaldt for ansatte i bemanningsforetak. Dette kan imidlertid komme av forskjeller i hvem som får ulike jobber, og

dermed være en effekt av at arbeidstakere med god helse mer sannsynlig søker og får faste jobber, mens de med dårligere helse blir «fanget» i midlertidig arbeid eller arbeidsledighet.

En annen nederlandsk studie undersøkte også jobbtilfredshet for ansatte i ulike typer atypiske kontrakter (De Graaf-Zijl, 2012). Studien brukte Dutch Socio-Economic Panel for perioden 1995-2002 som inneholder 5000 husholdninger. Forfatterne så på fire ulike tilknytningsformer: vanlig fast ansettelse, midlertidig ansettelse, tilkallingsvakter og ansatte i bemanningsbransjen, og fant at innleide var den eneste gruppa som i gjennomsnitt rapporterte om lavere jobbtilfredshet sammenlignet med ordinære ansatte. Nærmere analyser viste at det er særlig innholdet i jobben som påvirker dette, men også lavere jobbsikkerhet har betydning (se også under Jobbsikkerhet).

Dütsch (2011) analyserer arbeidsvilkårene for innleide ved bruk av tilsvarende survey-data for Tyskland (German Socio-Economic Panel Study) for årene 2006 til 2007. Forfatteren ser på sju ulike dimensjoner for å avgjøre om de er i prekære arbeidssituasjoner. Dette omfatter lønn og økonomiske forhold, jobbstabilitet, muligheter for videreutdanning/opplæring, anerkjennelse og sosiale relasjoner, belastninger, helsetilstand og jobbtilfredshet. Forfatteren konkluderer med at innleide er dårligere stilt enn ordinære ansatte både når det gjelder lønn, jobbstabilitet, helse relatert risiko og jobbtilfredshet. Når det gjelder videreopplæring skiller de seg ikke fra andre med samme type kvalifikasjoner, noe som kan være et uttrykk for at virksomheter sjelden investerer i opplæring i de deler av arbeidsstyrken som er lavt kvalifisert og utfører enkle oppgaver. De er heller ikke dårligere stilt når det gjelder opplevd anerkjennelse og sosiale relasjoner. Det er ingen indikasjoner på at innleide opplever mer stress, men at den mentale helsen påvirkes negativt. Det er imidlertid ikke sikkert hvilken vei sammenhengen mellom helsetilstand og det å være innleid går. Det er særlig store forskjeller når det gjelder jobbtilfredshet. Selv om det er forskjeller, konkluderer forfatteren med at vilkårene langs flertallet av dimensjoner ikke er dårlige nok til at de innleide vurderes til å være i prekære arbeidssituasjoner. For eksempel, selv om lønna ligger 16,7 prosent lavere enn for kontrollgruppa, så ligger den over det som er definert som lavlønn (se også under Lønn).

Kalleberg mfl. (2015) ser på jobb kvalitet- og tilfredshet blant ansatte i norske bemanningsforetak. De finner at kvaliteten påvirkes av hvilken oppfølging de ansatte får både fra innleie- og utleiebedrift. Dersom utleier og innleier gir ulike signaler påvirker dette tilfredsheten negativt. Jobbkvaliteten er større der den ansatte har en kompetanse som er viktig for innleier. Lengre kontrakter øker tilfredsheten, og det samme der ansettelse i et bemanningsforetak er noe som foretrekkes av arbeidstakeren fremfor jobb i andre virksomheter.

Jobbtilfredshet - Well-being

Hünefeld et al., (2020) har utformet en systematisk litteraturgjennomgang om jobbtilfredshet og mental helse for innleide i Europa basert på 28 artikler fra årene 2000 til 2016. De fleste studiene er fra Tyskland (11) og europeisk nivå (5).

Jobbtilfredshet defineres som:

the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs.

Mental helse undersøkes som en mulig langsiktig konsekvens av å arbeide i bemanningsbransjen og defineres i tråd med WHO's definisjon

a state of well-being in which the individual realizes his or her own abilities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to his or her community.

Det er ulike teorier som kan forklare at det å være en innleid arbeidstaker kan ha negativ effekt på disse to områdene, og forfatterne går gjennom disse. Segmenteringsteorien bygger på et skille mellom kjerne og periferi, hvor kvaliteten er ulik for disse to gruppene. Rettferdig organisasjons-teorien er knyttet til hvordan goder er fordelt mellom ansatte, hvilken innflytelse og informasjonstilgang de ansatte har og om ledelsen opptrer respektfullt og empatisk. Sosial utvekslingsteori er knyttet til forventninger om gjensidighet f.eks. ved at innleide som er lojale og gjør en god jobb forventer jobbsikkerhet, personlig utvikling, læringsmuligheter, og eller passende lønn i gjenytelse. Basert på de teoretiske tilnærmingene antok forskerne for det første at det å være innleid er negativt relatert til jobbtilfredshet og mentale helse, og at jobbsikkerhet og arbeidsbetingelser kan påvirke jobbtilfredshet og mental helse. Den systematiske gjennomgangen finner ikke alltid en slik sammenheng. Halvparten av studiene viser imidlertid lavere jobbtilfredshet blant innleide sammenlignet med fast ansatte. Jobbsikkerhet og ugunstige arbeidsvilkår kan også påvirke jobbtilfredshet. For det andre gir ikke studien grunnlag for å si at det alltid er en sammenheng mellom det å være ansatt i et bemanningsforetak og psykiske helseproblemer, men det er likevel høyere nivåer av depresjon og utmattelse blant innleide.

I en nyere studie ser Thomson & Hünefeld (2021) på sammenhengen mellom innleides jobbsikkerhet og hvilken effekt dette har for de ansattes helse. Datagrunnlaget er en tysk sysselsettingsurvey fra 2018 med i overkant av 20 000 respondenter. Av disse var i overkant av 15000 arbeidstakere, og 398 ansatt i bemanningsforetak. Analysene viste en sammenheng mellom det å være innleid og jobbtillfredshet, generell helse og muskel- og skjelettlidelser. Dette hadde sammenheng med jobbsikkerheten for de ansatte, dvs. frykten for å miste jobb og inntekt, og at de negative konsekvensene var sammenlignbare som for personer i midlertidige kontrakter. Forfatterne reflekterer over at dette kan være overraskende, da de innleides ansettelseskontrakter ikke er tidsbegrenset, men forklarer dette, med støtte i litteraturen, med at det å være innleid er forbundet med usikkerhet, og er knyttet til usikre fremtidsutsikter både når det gjelder hvor lenge de har jobb, hva slags jobb og hva slags inntekt.

Chambel og Sobral (2019) studerer hvordan lengden på ansettelsen påvirker ansatte i bemanningsforetak sitt velvære. Datagrunnlaget er en survey blant 3300 ansatte i portugisiske bemanningsforetak. Analysene viste at lang ansettelsestid/ansiennitet påvirket både arbeidsrelatert og generelt velvære negativt. De ansatte med lang tid i bransjen rapporterte om lavere engasjement, mer utbrenthet, lavere tilfredshet med livet og lavere helseutsikter. De opplevde dessuten at ansettelsen ikke var en «stepping stone» til bedre arbeid, og forfatterne argumenterer med at det gir støtte til en hypotese om at ansettelse i bemanningsbransjen aksepteres lettere når det er midlertidig og en kortvarig opplevelse (Chambel & Sobral, 2019).

En svensk kvalitativ studie fra 2008 (Olofsdotter & Augustsson, 2008) undersøker hvordan ansatte som leies ut fra bemanningsforetak opplever situasjonen sin i innleiebedriften. Studien bygger på 23 intervjuer i ett stort bemanningsforetak i Sverige i 2004. Både ledere, bemanningskonsulenter og utleide ble intervjuet. Studien viste at de utleide kunne føle seg som fremmede i innleievirksomheten, og at dette gjerne var knyttet til de sosiale relasjonene, ved å måtte forlate oppdrag på kort varsel, og raskt omstille seg til et nytt oppdrag. Videre opplevdes ansatte i innleievirksomhetenes fortrinn til å bestemme hvordan oppgaver skulle utføres som en stigmatisering av de innleide som om de er mindre kompetente og fratok dem innflytelse på utføring av eget arbeid. De finner også at de innleide arbeider under utydelige vilkår ved at de ikke får tilgang til all informasjon de trenger og føler seg maktesløse. De opplever også at prestasjonskravet er høyere for dem enn for andre i virksomheten. Den sosiale relasjonen til ansatte i innleievirksomheten er avgjørende for hvordan de trives med sine oppdrag, og der det ikke fungerer føler de seg som outsiders. Studien bygger på de innleides egne fortellinger, og har ikke data fra ansatte i innleievirksomheten.

Ulike studier ser på innleides rolle i det triangulære arbeidsforholdet de er en del av. En dansk studie Winkler & Mahmood (2018) tar utgangspunkt i tidligere forskning som viser at innleide har vanskelig for å finne sin identitet i arbeidsforholdet da de bytter mellom korte og lange oppdrag hos forskjellige innleievirksomheter, og at deres sosiale relasjoner blir fragmenterte. Dette kan påvirke de ansattes selvtillit, selvfølelse og selvforbedring. Studien baserer seg på kvalitative intervjuer med 30 ansatte i bemanningsforetak i Danmark. Informantene har ulike alder, de har ulike erfaringer med å være innleid og jobber i både arbeider- og funksjonæryrker. Resultatene viser at det er vanskelig for de innleide å komme forbi stadiet av å være «den nyansatte», og at det er krevende å etablere sosiale relasjoner. Samtidig forventes de å gå rett inn i systemene og standardene for produksjon hos innleier, og har små muligheter til å påvirke egen arbeidssituasjon. De opplever forventninger fra innleievirksomheten så vel som fra arbeidsgiver om at de skal være raske til å tilpasse seg, og prøver å tilfredsstille begge parter, også for å sikre at de får nye oppdrag, både fra den aktuelle innleievirksomheten og generelt fra bemanningsforetaket. Arbeidssituasjonen påvirker også privatlivet, ved at de hele tiden må justere seg til nye reiseavstander, arbeidstidsordninger, og ferie. De føler seg mindreverdige og marginalisert ved at de noen ganger får dårligere lønn enn de fast ansatte, får ikke tilgang til andre goder, får ikke personlig tilbakemelding fra lederen, har ikke alltid nødvendig tilgang til IT-systemer selv om det er nødvendig for å utføre oppgavene, blir ikke invitert til sosiale arrangementer. De føler også et behov for hele tiden å imponere, siden innleier betaler for tjenesten som leveres (Winkler & Mahmood, 2018).

Fysisk arbeidsmiljø

Når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet er det færre studier som ser spesifikt på innleide (Håkansson et al., 2013). Det finnes imidlertid flere studier som viser at innleide settes til mer risikofylte arbeidsoppgaver enn de direkteansatte, og at de har dårligere arbeidsvilkår. Samtidig er innleide mindre bekymret for helse og sikkerhet sammenlignet med andre. Også når det gjelder arbeidsrelaterte skader, finner Håkansson et al. (2013) få studier som ser særskilt på innleide, da de ofte inngår i gruppen av midlertidig ansatte. Studien viser at for denne gruppa som helhet er risikoen for skader større enn

for andre ansatte. Det er ingen entydige forklaringer på hvorfor det er slik, og det at vilkårene for innleie og midlertidig ansatte er ulike i ulike land og bransjer, vanskeliggjør å finne slike forklaringer.

Hopkins (2017) peker på at det er enkelte grunner til at innleide kan være mer utsatt for ulykker på arbeidsplassen. Det å være ny på en arbeidsplass, og ukjent med arbeidsmiljøet utgjør i seg selv en risikofaktor. Andre faktorer som at de sjeldnere er organiserte, at de er ukjente med prosedyrer for å rapportere avvik, og ikke minst at de kan være forsiktige med å komme med kritikkverdige forhold av frykt for å miste muligheten til videre oppdrag, kan også påvirke ulykkesrisikoen. Med referanse til andre studier, blant annet fra EU påpeker han at manglende klarhet i hvem som er ansvarlig for de innleides helse og sikkerhet, kan være en utfordring (Howes 2011, sitert i Hopkins 2017). Selve studien til Hopkins er kvalitativ og gjort i Australia, og han finner der kulturelle praksiser som innebærer at innleide har verre HMS-forhold enn andre. Det inkluderer utilstrekkelig HMS-opplæring, dårlig beskyttelsesutstyr og uklarhet i ledelsesfunksjonene.

En finsk studie Hintikka (2011), at skadene minsker for fast ansatte, men øker for innleide i skadeutsatte bransjer, jf. over. Kombinasjonen av å være ny på arbeidsplassen, få utilstrekkelig opplæring, og manglende sikkerhetsinstruksjoner ser ut til å være en sterk forklaring på andelen skader i bemanningsbransjen. Håkansson et al. (2013) viser til at risikoen bør være lavere i Sverige der andelen som er innleide på langtidskontrakter er relativt høy. De viser samtidig til at svenske studier har funnet at også for denne gruppen så er opplæringen mangelfull, og betydelig kortere enn for direkteansatte. En forklaring som blir brukt er at selv om de innleide er i samme virksomhet i lang tid, så var ikke intensjonen at oppdraget skulle være langvarig, men det ble forlenget i flere omganger. Når tidshorisonten i utgangspunktet er kort, så er incentivet for å gi opplæring lavere (Kantelius 2012 sitert i Håkansson et al., 2013).

Koranyi et al. (2018) foretar en systematisk litteraturgjennomgang av usikre («precarious») jobber og arbeidsrelaterte ulykker og skader. Studien inkluderte forskning fra 1990 til 2017 i EØS-området, samt USA, New Zealand, Australia, Canada og Sveits. Etter screening gjensto totalt 17 fagfelleverderte artikler som ble inkludert i gjennomgangen. Studien inneholdt artikler om langt flere tilknytningsformer enn innleie. For innleide viste gjennomgangen at disse, sammen med de som var ansatt hos underleverandører på samme arbeidssted, hadde høyere risiko for arbeidsrelaterte skader sammenlignet med de som var ansatt direkte av innleievirksomheten. I en rapport fra det svenske Arbetsmiljöverket fra 2013 (Brickman, 2013) pekes det på at risikoen vil variere alt etter hvilken bransje de ansatte leies ut til, men uavhengig av det har bemanningsbransjen et høyere antall ulykkestilfeller enn arbeidsmarkedet ellers. Det heter også at dette er på tross av at mange arbeider i kontorjobber. De peker på enkelte av de samme risikoene som Hopkins (2017) ved at ansvaret for arbeidsmiljøarbeidet kan falle mellom to stoler, og at den innleide ofte vil være ny på arbeidsplassen. Rapporten oppsummerer videre erfaringer fra tilsyn i virksomheter som benyttet innleide i fire ulike bransjer, truck og lager, industri og verksted, transport og reiseselskaper, omsorg. Totalt ble i overkant av 1000 inspeksjoner og oppfølgingsbesøk gjennomført. De fant i overkant av 1100 brudd på

regelverket hos enten bemanningsforetakene og innleievirksomhetene, og førstnevnte sto for en noe større andel av bruddene.

En annen prosjektrapport fra Arbetsmiljöverket (2018) finner også at innleide i større grad rammes av arbeidsulykker enn andre ansatte. I 2011-2015 var det 13 arbeidsulykker per 1000 ansatte i bemanningsforetak, mens for samtlige bransjer var tallet sju per 1000. Rapporten er en oppfølging av tilsynsaktiviteten i 2011-2012. Inspeksjonene omtalt i denne rapporten gjaldt virksomheter som allerede hadde meldt om arbeidsskader eller som ikke hadde vært besøkt de siste 4-5 årene, samt hovedkontorene til de åtte største selskapene. Totalt var 340 bemanningsforetak og 540 innleievirksomheter omfattet. Det ble funnet brudd ved 65 prosent av arbeidsplassene, og andelen var noe høyere i bemanningsforetakene (67 prosent) enn i innleievirksomhetene (64 prosent).

García-Serrano et al. (2010) sammenligner forekomsten av arbeidsrelaterte ulykker mellom innleide, ansatte i direkte midlertidige kontrakter og fast ansatte. Dette gjør de ved å bruke spanske registerdata for årene 2004-2007. I analysene kontrollerer de for individuelle egenskaper, kjennetegner ved jobben og kjennetegn ved ulykken. De finner at både innleide og midlertidige ansatte har større sannsynlighet for å havne i en ulykke. Samtidig var alvorligheten av disse ulykkene lavere, særlig for de som var innleide. Det innebærer at sannsynligheten for en alvorlig/dødelig ulykke er den samme om du er fast eller innleid. Forskerne så også på hvor lenge den ansatte var borte fra jobb etter en ulykke og fant at innleide hadde kortere fravær sammenlignet med de som var direkte ansatt, både midlertidige og faste. Dataene kan imidlertid ikke brukes til å si noe om hva som er årsaken til at fraværet er kortere. Forskerne mener dataene kan indikere at korte oppdrag er en faktor som potensielt øker risikoen for en ulykke og følgene av den, men at innleide kan ha fordel av spesifikk opplæring (sikkerhet og helse) gitt av bemanningsforetakene for å unngå ulykker.

I en norsk studie (Alsos & Jensen, 2013) var tema hvordan bemanningsforetak og innleievirksomhet håndterte HMS-arbeidet og plikten til å tilrettelegge arbeidet for innleide som hadde behov for det. Undersøkelsen var basert på 43 kvalitative intervjuer med ansatte i bemanningsforetak, innleiebedrifter og ved NAV-kontor. Hovedvekten av intervjuene ble gjort i fire bemanningsforetak. Forskerne fant at kun ett av bemanningsforetakene hadde verneombud som var valgt blant de utleide arbeidstakerne, og at det var en utbredt oppfatning av at de utleide ikke hadde behov for verneombud i virksomheten de var ansatt i, da de kunne bruke verneombud i innleievirksomheten eller bemanningskonsulenten som er en mellomleder. Videre hadde de utleide sjelden kontakt med verneombudet i innleievirksomhetene. Analysene viser også at tre av fire bemanningsforetak ville avslutte et arbeidsforhold dersom den utleide var syk i det aktuelle oppdraget var avsluttet. Dette ble begrunnet med at kundene hadde stor makt, og ikke trengte å forholde seg til stillingsvernreglene, men kun den kontraktsrettslige forpliktelsen til bemanningsforetaket. Når det gjaldt tilrettelegging viser studien at få bemanningsforetak har tilrettelagt arbeidet for sine utleide arbeidstakere. Dette har ulike forklaringer, både at mange av oppdragene er korte, og at kundene er lite villige til å bidra i dette arbeidet. De vil ha levert den tjenesten de har betalt for. Mindre tilrettelegging som tilpassede kontorpulter, mus o.l. var kundene i hovedsak villige til å bidra med. Langvarige oppdrag og god dialog med kunden var faktorer som gjorde det lettere å få til tilrettelegging.

Usikkerhet for jobb, arbeid og inntekt

Jobber i bemanningsbransjen betraktes som mindre sikre enn faste direkteansettelser, se for eksempel Håkansson mfl. 2012; de Graaf-Zijl, 2012; Aletraris, 2010, European Parliament et al., 2017 som alle sammenligner selvrapportert jobbsikkerhet blant innleide og direkteansatte. «Job security» og «job insecurity» inngår som forskningsspørsmål i studier av bransjen på ulike måter og ved ulike metodiske grep. For det første ser man på opplevd trygghet/utrygghet i arbeidsforholdet der innleide sammenlignes med faste direkteansatte eller andre grupper atypisk ansatte (Wagenaar et al., 2012). Noen studier rapporterer kun opplevd utrygghet blant utleide, uten at man sammenligner med arbeidstakere i andre tilknytninger. For det andre inngår opplevd trygghet/utrygghet i analyser som ser på andre typer utfall, for eksempel tilfredshet med jobben eller lojalitet/tilknytning til bemanningsselskapet og innleiebedriften. Utrygghet knyttet til arbeidsforholdet inngår her som en mellomliggende variabel som bidrar til å forklare forskjeller i andre typer utfall, det vil si tema forskerne er interessert i å analysere, jf. gjennomgangen av ulike typer arbeidsmiljøfaktorer. For det tredje kan trygghet/utrygghet diskuteres ved å undersøke sannsynligheter for mobilitet inn i sikrere ansettelser vs. å falle ut av arbeidsmarkedet. Hvor mange og hvem har positiv mobilitet i betydning mobilitet inn i direkte ansettelser? (se f.eks. Cools et al., 2023).

Subjektivt oppfattet jobbusikkerhet er målt i de europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene (EWCS) for 2010 og 2015. Her sammenlignes arbeidstakere i ulike kontraktsforhold (European Parliament et al., 2017). Jobbsikkerhet målt som andelen som frykter at de vil miste jobben i løpet av kommende seks måneder (målt på en skala fra 1 til 5) er klart dårligst for utleide og deretter for midlertidig ansatte. Undersøkelsen viser også en nedgang i opplevd jobbsikkerhet fra 2010 til 2015. Her er jobbusikkerhet én av fem dimensjoner som inngår i analysen av utsatthet (precariousness).

Et skille som i en del tilfeller gjøres, er mellom «job security» (sikkerhet for å kunne fortsette i nåværende jobb) og «employment security» (sikkerhet for å komme over i en annen jobb). Et slikt skille oppfattes som særlig relevant når man skal sammenligne situasjonen for direkteansatte og innleide arbeidstakere. Skillet er blant annet sentralt i Håkansson mfl. (2012, analyse av utleide funksjonærer) og Håkansson og Isodorsson (2015, utleide i arbeideryrker). Forfatterne trekker på begrepsbruken i andre og mer generelle studier av svensk arbeidsmarked (f.eks. Berglund et al. (2014) og på «flexicurity»-begrepet som betegner en kombinasjon av fleksibilitet og sikkerhet for inntekt og ny jobb, og der employability (employment security) er viktigere enn job security. De svenske studiene viser til at situasjonen i Sverige – der bemanningsbransjen omfattes av tariffavtaler og der faste ansettelser og garantert lønn mellom oppdrag er vanlig – vil være en god case for å undersøke om innleide opplever trygghet i kombinasjon med fleksibilitet. Forfatterne tar utgangspunkt i kjennetegn ved det triangulære arbeidsforholdet knyttet til arbeidsutleie, og diskuterer både relasjonen mellom utleid/innleiebedrift og utleid/bemanningsforetak, og ser disse i sammenheng.

Studien fra 2012 (Håkansson et al., 2012) er basert på spørreundersøkelser (533 personer) blant innleide funksjonærer innen kontor, regnskap, IT med mer. I studien undersøkes det hvordan utleide opplever ulike typer trygghet (job, employment, income,

combination), hvordan dette varierer etter kjennetegn ved den ansatte. Studien ser også på hvordan opplevd trygghet/utrygghet påvirker belastning i jobben og opplevelse av tilknytning. Blant utleide opplevde 36 prosent jobbsikkerhet, mens 20 prosent opplevde inntektssikkerhet og 41 prosent opplevde «employment security». Svarene på spørsmålet om job-security sammenlignes med samme spørsmål i en undersøkelse blant svenske arbeidstakere generelt. Blant arbeidstakere generelt oppga 68 prosent at de opplevde jobbsikkerhet, det vil si en betydelig høyere andel. Håkansson et al., (2012) konkluderer med at «the experiencing of insecurity is predominant among the agency workers». Dette gjelder alle de fire typene trygghet. Det vises videre til at både trekk ved ansettelsen i bemanningsforetaket og ved innleiebedriften påvirker innleides opplevelse av trygghet for jobb og videre arbeid. For jobbsikkerhet er særlig trekk ved bemanningsforetaket viktig, først og fremst fast eller midlertidig ansettelse og om det tilbys opplæring.

Studien fra 2015 (Håkansson & Isidorsson 2015) er avgrenset til én industribedrift som leier inn et betydelig antall arbeidere fra bemanningsforetak. Forfatterne sammenligner direkte-ansatte og innleide i arbeideryrker ved hjelp av en spørreundersøkelse. De innleide har lang ansiennitet, utfører i hovedsak samme arbeidsoppgaver som direkteansatte, og har i all hovedsak fast ansettelse i bemanningsforetaket. Forfatterne viser til at dette er et godt eksempel for å undersøke graden av utsatthet i en situasjon der innleide er godt integrert hos innleiebedriften (lange oppdrag, samme type oppgaver). Også her finner man at innleide arbeidstakere er mindre fornøyde med sin jobbsikkerhet enn direkteansatte. Den sistnevnte gruppen har 4,3 ganger høyere sannsynlighet for å være fornøyd. Her finner man imidlertid ingen forskjell mellom de to gruppene (innleide og direkteansatte) når det gjelder tilfredshet med mulighetene for å få annet arbeid (employment security). Analysene er basert på regresjoner der det kontrolleres for kjennetegn ved person og arbeidsforhold/innleieforhold.

En nederlandsk studie basert på en stor spørreundersøkelse fra 2008 blant knappe 22000 personer, så på sammenhengen mellom ulike type arbeidskontrakter, oppfatning av jobbsikkerhet, helse og holdninger til arbeidsplassen (work-related attitudes). Studien har ikke innleide som hovedtema, men sammenligner flere typer non-standard ansettelser. Her fant man at innleide fra bemanningsforetak rapporterte om høyest grad av jobbusikkerhet enn ansatte i de fire andre typene kontraktsforhold som inngår i studien. Utleie trekkes også fram som å ha lavere kvalitet målt ved autonomi og variasjon i oppgavene ikke bare sammenlignet med fast ansatte, men også sammenlignet med andre typer atypiske ansettelser (Wagenaar et al., 2012, s. 767–769). Man finner dermed støtte for at kontraktsforhold kan rangeres ut fra kjerne-periferi, og at utleie fra bemanningsforetak befinner seg i ytterkant (periferi):

Especially, agency *work* was of low quality (i.e. relatively low autonomy, high job insecurity and an unfavourable health status and unfavourable work-related attitudes). (ibid., s. 769)

En annen type studier setter søkelys på bemanningsbransjens rolle i arbeidsmarkedet i betydningen om en jobb i et bemanningsforetak øker sannsynligheten for å gå over i en

posisjon som betraktes som tryggere, vs. langvarig usikkerhet eller høyere sannsynlighet for å falle ut av arbeid. Det finnes en god del slike studier, og de er gjennomført med ulike metoder og forskjellige forskningsspørsmål. I noen studier skiller det også mellom begrepene «bridge» (veien inn i arbeid) og «stepping-stone» (overganger fra utleid til faste direkteansettelser eller tilsvarende ansettelser som er tryggere). Begrepene brukes imidlertid litt ulikt i de forskjellige studiene.

Houseman (2014) diskuterer tematikken rundt «stepping-stone to regular employment» med utgangspunkt i økonomisk arbeidsmarkedsteori og eksisterende forskning. Her er fokuset om jobb via et bemanningsforetak fører til fast direkteansettelse (regular, open-ended contracts). Artikkelen er i hovedsak en diskusjon av forventninger gitt økonomisk teori opp mot funn fra ulike studier. Hovedkonklusjonen er:

Temporary agency work may lead to regular employment for some, particularly when the economy is strong, but it generally does not help workers move to regular, open-ended contracts.

Et kjennetegn ved slike studier er at man vanligvis definerer positiv mobilitet som overganger bort fra bemanningsforetakene og over i direkte ansettelser, det vil si at det er en eksplisitt eller implisitt forutsetning om at slike overganger kan betraktes som positiv mobilitet. For europeiske land, referer Houseman (2014) studier fra Tyskland, Italia, Spania og Danmark (oppsummeres i Figure 1 i artikkelen). For Spania og Italia viser studiene som er referert, at utleide fra bemanningsforetak har lavere sannsynlighet for overgang til ordinære ansettelse sammenlignet med direkteansatte i midlertidig stillinger. For Tyskland vises det til at det ikke er noen stepping stone effekt, men at jobb via et bemanningsforetak kan ha en kortsiktig positiv effekt for arbeidsledige. De tyske studiene som refereres er i hovedsak fra første del av 2000-tallet. For Danmark viser en studie en stepping stone-effekt for ikke-vestlige innvandrere, og at en positiv effekt er sterkest i perioder med økonomisk vekst (stramt arbeidsmarked) (Jahn & Rosholm, 2010 omtalt nedenfor).

En annen samlestudie som oppsummerer og diskuterer forskningen ut fra perspektivet «overganger i arbeidsmarkedet» er Voss et al. (2013). Studien er gjennomført for Eurociett og UNI Europa. Her går man gjennom studier som ser på ulike typer overganger, blant annet fra arbeidsledig til jobb i bemanningsforetak og fra jobb i bemanningsforetak til annen type ansettelse med mer. Studien ser også på tilgjengelige datakilder der slike finnes.

Forfatterne peker på at studier fra ulike europeiske land viser at en betydelig andel av de som rekrutteres til bemanningsbransjen, kommer fra en posisjon som arbeidsledig (60 prosent i Tyskland, mer enn 40 prosent i Frankrike og Italia).

With view on research results and quantitative studies the issue of unemployment to work transitions of temporary agency workers has been analysed and monitored in most cases on the basis of descriptive research and surveys based on the 'timing of events' approach. These studies confirm the important role of temporary agency work for unemployment to work transitions by providing evidence that after a certain

period of time quite a significant share of those that were unemployed before starting to work with temporary work agencies were still in employment (Voss et al., 2013, s. 95).

Det vises imidlertid til at det er få studier som undersøker ulike veier inn i arbeid, for eksempel om det er best (målt ved varig sysselsetting) å gå veien via innleie eller gjennom direkteansettelser.

Når det gjelder overgang fra innleie til fast/varig direkteansettelse, det vil si om innleie via bemanningsforetak er en «stepping stone» eller «trap» viser forfatterne til at det er sprikende resultater. Forfatterne viser til at det både finnes studier som støtter et «stepping-stone»-argument og studier som i større grad støtter et «trap»-argument. Studiene varierer mye når det gjelder metode, omfang og resultater. Overgangsrate påvirkes av individuelle egenskaper ved arbeidstakeren (individual employability) og kontekst (Voss et al., 2013: 97).

Jahn & Rosholm (2010) ser både på lønns-gap og overgangsrate i en studie av arbeidsutleie i det danske arbeidsmarkedet med utgangspunkt i data for perioden 1997–2006. Studien ser på effekten på å gå ut av arbeidsledighet for ulike grupper arbeidsledige, avhengig av om de i sin ledighetsperiode har et opphold som innleid eller ikke. Utfallet måles ut fra hvor lang tid det tar for dem å finne en jobb som ikke er som innleid. Studien finner at det å ha hatt en periode som innleid (sammenlignet med «kun» å ha vært arbeidsledig) bidrar positivt til sannsynligheten for fortsatt sysselsetting for ikke-vestlige innvandrere inkludert annen-generasjons innvandrere, og for menn med lave formelle kvalifikasjoner. Dette tolkes som en indikasjon på at arbeidsgivere benytter innleie som en metode for screening. Studien finner ingen såkalt lock-in effekt i betydningen at en periode som utleid fører til lengre perioder som arbeidsledig, sammenlignet med å være arbeidsledig uten slike opphold. Studien tyder på at sannsynligheten for å gå fra arbeidsledig til en regulær jobb (positiv mobilitet) øker med tiden som utleid (lengre tid eller flere oppdrag). De positive effektene av å ta oppdrag som utleid er sterkest når arbeidsmarkedet er godt. Studien ser ikke på jobbkarrierer over lengre tid, og konkluderer som følger:

The rapid growth of temporary agency employment in Denmark has led to doubts as to whether this form of employment is a desirable way of increasing labor market flexibility, as employment protection in Denmark is already low and flexibility is high. This holds the more as agency jobs do provide lower social and employment benefits than other jobs. Nevertheless, temporary agency work may have potential as a means of integrating workers who would otherwise have problems finding employment on their own. On the other hand, there is a risk that these are dead-end jobs. Answering this question for workers who enter agency employment after a period of unemployment is of special interest, since this group might be the most vulnerable with respect to their future employment prospects.

Cools et al. (2023) har sett på overgangsrate med utgangspunkt i norske registerdata. Datamaterialet er registerbasert sysselsettingsstatistikk som dekker perioden 1995-

2021. Tallene omfatter (kun) bosatte. Studien gir en grundig beskrivelse av andel som er ansatt i bemanningsforetak etter kjennetegn som alder, utdanningsnivå, innvandringsstatus med mer. Dataene viser også utviklingen i antall ansatte i bransjen målt som andel av alle sysselsatte. I studien skilles det mellom fire typer tilknytninger: fast ansatte, selvstendige oppdragstakere, innleide fra vikarbyrå og midlertidig ansatte, her definert som kortvarige ansettelser. Studien viser betydningen av EU-utvidelsene for sysselsettingen i bemanningsbransjen, og peker på at innleie er mest vanlig blant personer med lav utdanning, innvandrere Øst- og Sentral-Europa og i økende grad innvandrere fra Afrika, Asia og Sør-Amerika. (s. 46).

Studien ser på overganger mellom ulike tilknytningsformer, inkludert overgang fra jobb i bemanningsforetak til direkteansettelse i annen bransje (fast og midlertidig), fortsatt jobb i bemanningsforetak og annet som i hovedsak vil være de som går ut av arbeid i Norge. Analysene er basert på bi- og trivariate tabeller, ikke regresjoner. Perioden er endringer i status over ett år.

I underkant av 30 prosent av ansatte i bemanningsforetak går over til fast jobb i annen bransje etter ett år. Andelen svinger over perioden 1995–2020 uten noen klar trend (men følger konjunktorene). Det vises til at etter 2015 har trenden vært en svak økning i andelen som går over i fast ansettelse. Om lag 20 prosent er ikke sysselsett etter ett år. Andelen som går over til fast jobb øker med alder.

Måten midlertidig ansatte defineres på i denne studien gjør at man ikke kan sammenligne overgangsrater mellom midlertidig ansatte i direkteansettelse og ansatte i bemanningsforetak. Når det gjelder overganger ut av sysselsetting, er andelen høyere blant midlertidig ansatte, slik de defineres i studien, enn blant ansatte i bemanningsforetak.

Studien ser også på overgangssannsynligheter for ulike grupper. Innvandrere og de med lav utdanning har lav overgangssannsynlighet fra jobb i bemanningsforetak til fast ansettelse i annen bransje. Det samme gjelder menn, men det kan antakelig forklares med at menn er overrepresentert blant innvandrere i bemanningsforetak. Menn og innvandrere har også høyere sannsynlighet for å fortsette å være ansatte i vikarbyrå enn de andre gruppene. Denne andelen har vært stigende etter 2005, noe som knyttes til EU-utvidelsen. I motsetning til den danske studien som er referert ovenfor, ser man her ikke på overganger ut fra arbeidsledighet.

At bemanningsbransjen fungerer ulikt for ulike typer arbeidstakere tematiseres i Friberg (2016) som ser på østeuropeere i den norske bemanningsbransjen etter EU-utvidelsene i 2004 og 2007. Artikkelen baserer seg på en kombinasjon av registerdata og kvalitative intervjuer. I analysene sammenlignes arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa (i hovedsak Polen og Litauen) med arbeidsinnvandrere fra Vest-Europa (Sverige og Tyskland) og norske arbeidstakere. I motsetning til for norske arbeidstakere, fungerer ikke bemanningsbransjen som en «stepping stone» for østeuropeiske arbeidstakere, men beskrives som en blindvei. De har videre dårligere betalt både sammenlignet med norske arbeidstakere og med østeuropeiske arbeidstakere i de bransjene de leies inn til. Fribergs (2016) analyser viser at direkteansatte arbeidstakere i bygg tjener rundt 73 prosent av norske, mens innleide østeuropeere tjener om lag 60 prosent av norske, og i industrien 50 prosent (s. 87–88). Innleide østeuropeere fikk også i langt større grad enn andre

arbeidsledighetstrygd. I 2010 mottok 45 prosent av østeuropeere i bemanningsbransjen arbeidsledighetstrygd. Friberg konkluderer med at bemanningsbransjen har vært en spydspiss for å etablere en permanent, men hyper-fleksibel og prekær migrantarbeidsstyrke.

Opplæring og kompetanseutvikling

Formell og uformell opplæring og kompetanseutvikling behandles i litteraturen omkring bemanningsbransjen. Temaet diskuteres både med utgangspunkt i opplæring hos innleiebedriften og i bemanningselskapet (arbeidsgiver). Temaet belyses fra flere perspektiver. Mangelfull opplæring i arbeidsoppgaver og rutiner på arbeidsplassen vil ha betydning for sikkerhet og risiko for arbeidsulykker (se omtale i avsnittet om arbeidsulykker). I et kompetanseperspektiv, er spørsmålet først og fremst knyttet til om arbeid via et bemanningsforetak medfører tilstrekkelig formell og uformell opplæring/kompetanseutvikling til å sikre innleide arbeidstakere utviklingsmuligheter og mobilitet over i annen jobb. Mange arbeidstakere i bransjen har lav formell utdanning, og er grupper som står svakt i arbeidsmarkedet. Derfor vil opplæring være viktig, både for den enkeltes posisjon på arbeidsmarkedet (employability), for de bedriftene som leier inn, for bemanningselskapene og for samfunnet som helhet (jf. Spearmann (2016) for en drøfting av de samfunnsøkonomiske argumentene bak en diskusjon om det gis for lite opplæring). Kalleberg (2000) omtaler enkelte eldre studier (fra 1990-tallet) om innleides muligheter for å få seg faste jobber utenfor bemanningsbransjen. Her pekes det på at innleide kan tilegne seg kompetanse nettopp ved å arbeide for mange ulike virksomheter, noe som kan gjøre det enklere å få andre jobber. Samtidig viser andre studier at dette i liten grad gjelder for jobber med lave krav til formell kompetanse, da disse ikke har noe karriere-potensial, og at nettopp midlertidigheten gjør at verken innleier eller utleier ser det lønnsomt å investere i humankapitalen til disse ansatte (Kalleberg 2000).

Selv om det av samfunnsøkonomiske hensyn er ønskelig at utleide arbeidstakere sikres opplæring som styrker deres posisjon på arbeidsmarkedet, kan konstruksjonen med triangelære arbeidsforhold medføre (for) svake incentiver til å tilby opplæring (Spearmann, 2016; Voss et al., 2013, s. 132). Det vises i begge studiene til at det ikke er omfattende kunnskap om omfang av opplæring og tiltak for kompetanseutvikling. Det som likevel finnes peker i retning av ganske lite opplæring og at opplæring vanligvis er kort og knyttet til oppdragene.

Overall, only a small proportion of temporary agency workers seem to receive substantial further training from the temporary work agency. Reasons for the lack of training are: few technological or other innovations in areas where temporary agency employees are working; the fact that needed qualification will be met by new hires by the agencies instead of training; the lack of interest in training by temporary agency workers themselves; and the high turnover of temporary agency workers and the potential recruitment by the user companies or other employers, which leads to a poaching problem. (Voss et al 133 om status i Storbritannia).

Voss et al. (2013) diskuterer også enkelte ordninger som skal sikre opplæring og kompetanseutvikling for utleide arbeidstakere, blant annet fra Nederland. Her refereres

tilgjengelig informasjon om finansiering og bruk av slike ordningene. I 2008 deltok 24 prosent av utleide arbeidstakere i opplæring (Voss et al., 2013, tabell 18, s. 140). Dette er imidlertid ikke data som sammenligner direkteansatte og utleide i betydningen tallfesting av omfanget av opplæring og kompetanseutvikling for ulike grupper. Det finnes også ordninger i flere av de andre landene som rapporten særlig setter søkelys på, blant annet Belgia og Italia.

De svenske studiene (særlig Håkansson & Isidorsson, 2015) belyser utfordringer knyttet til opplæring i en situasjon der de innleide har lange oppdrag og er godt integrert i innleiebedriften. Studien er basert på spørreundersøkelser blant direkteansatte og innleide i en større industribedrift. Innleide får nødvendig opplæring for å utføre arbeidsoppgavene, men deltar mindre i kompetanseutviklende arbeid. Arbeidsgiver (bemanningsforetaket) gir heller ikke denne typen opplæring/utviklingsmuligheter. I studien undersøkes også om det er forskjeller mellom direkteansatte og innleide når det gjelder deltakelse i oppgaver som kan gi økt kompetanse, for eksempel deltakelse i prosjekter/utviklingsarbeid. Nesten halvparten av de innleide oppgir at de har dårligere muligheter enn direkteansatte til å delta i slike kompetansegivende oppgaver. Undersøkelsen hadde også spørsmål om tilfredsheten med opplæring og kompetanseutvikling hos arbeidsgiver. Her skilte utleide seg ut ved å være klart mindre fornøyde (s. 18). Håkansson og Isidorsson peker på at det særlig er bruken av innleide som en langsiktig og strategisk buffer som «creates the lack of job security for agency workers». En slik strategi innebærer at det er ganske lav sannsynlighet for overgang fra innleid arbeider til direkteansatt, samtidig som innleier vil avgrense opplæring til det som er nødvendig for å utføre deres nåværende oppgaver. Det vises til at innleides jobbsikkerhet kan økes hvis bemannings-selskapet investerer i kompetanseutvikling for sine utleide ansatte. Kantelius (2010) diskuterer, med utgangspunkt i kvalitative data fra tre casestudier som delvis overlapper med de svenske studiene som referert ovenfor, mer detaljert hvordan kundebedriften tilpasser opplæringen av innleide til måten disse benyttes i produksjonen. Det vil si at den innleide kan være på arbeidsplassen lenge, men kontraktene er korte og kan avsluttes hvis arbeidskraftbehovet endres. Kundeforetakenes strategier for bruk av innleie, gjør at innleide kan få ganske mye opplæring i arbeidet siden de utfører samme arbeid som de direkteansatte. Forskjellen er at innleide kun lærer å utføre sine nåværende arbeidsoppgaver, ikke å ivareta flere typer oppgaver. Dette skyldes at kundebedriften vil begrense opplæringstiden til det som er nødvendig. Dette fører til at innleide hadde mer begrensede (smalere) arbeidsoppgaver, opplæring og muligheter sammenlignet med direkteansatte, selv om arbeidsoppgavene (på det området de var plassert) var noenlunde de samme. De opplever også å ha dårligere muligheter for annet arbeid på grunn av mer snever kompetanse. Kantelius beskriver videre at innleide ikke har medarbeider-samtaler eller mottar noen kompetanseutviklende tiltak fra sin arbeidsgiver.

European Working Conditions Survey (EWCS) gjennomføres av Eurofound. Hovedresultatene fra surveyen fra 2015 er presentert i Eurofound (2017). Her er det flere resultater som sier noe om ansatte i bemanningsforetak sammenlignet med arbeidsstyrken ellers. Innleide er overrepresentert i jobber som defineres som «poor quality jobs» (s. 129). Blant alle med slike jobber, er det under halvparten sammenlignet med gjennomsnittet som har fått opplæring (18 prosent sammenlignet med 38 prosent). Jobbene i kategorien «poor quality jobs» beskrives også som i liten grad å innebære bruk av «skills and

discretion». En annen undersøkelse basert på samme undersøkelse er gjennomført for Europaparlamentet (European Parliament et al., 2017). Her sammenlignes data for 2010 og 2015. Tilgang til opplæring og karriereutvikling er en av fem indikatorer som inngår i studien av precariousness. Her skiller man ut utleide som en egen kategori, det vil si annen inndeling enn i Eurofound-rapporten. Andelen som har fått opplæring betalt av arbeidsgiver siste 12 måneder var i gjennomsnitt 40 prosent i 2015, mens andelen var 24 prosent blant utleide som var den gruppen som lå lavest (figur 2). Det er kun mindre endringer fra 2010 til 2015. Det ble også spurt om tilfredshet med mulighetene for karriereutvikling (skala 1–5). Her var utleide og ansatte med marginal deltid minst fornøyde.

Lønn og arbeidsbetingelser

Ett spørsmål som har vært belyst i forskningen, er sammenhengen mellom det å være utleid og lønn. Er lønnen lavere enn den ville vært dersom arbeidstakeren hadde vært direkteansatt, er lønnen den samme eller gis det ekstra kompensasjon grunnet økt usikkerhet? Spørsmålet om man finner en lønnsstraff eller gevinst for utleide, er belyst av flere studier basert på tyske data (Jahn & Pozzoli, 2011). Det vises til at det er teoretiske argumenter både for en lønnsstraff (for eksempel at innleide av ulike årsaker er mindre produktive) og for at innleide får høyere lønn som kompensasjon for fleksibilitet og mer usikker ansettelse). Innledningsvis gjøres en gjennomgang av studier som viser at flertallet finner at de som leies ut har lavere lønn enn sammenlignbare grupper i direkteansettelser (s. 50). Jahn & Pozzoli (2011) viser til at man i slike studier ofte ser på utleide samlet, men tar til orde for å undersøke om et lønnsgap varierer mellom ulike grupper utleide. Studien dekker en periode da omfanget av arbeidsutleie økte markant i Tyskland (1995–2008). Utleide deles inn etter hvor lenge de har vært utleid/antall oppdrag. I perioden som undersøkes hadde mange kort ansiennitet som utleid. Studien viser en negativ lønnseffekt for utleide. Denne er høyest for menn (20 prosent) og noe lavere for kvinner (14 prosent). Lønnsgapet avtar for utleide med lang erfaring i bemanningsbransjen. For kvinner som har vært innleid i minst 53 uker, er det negative lønnsgapet nesten fraværende (6 prosent). For menn i tilsvarende situasjon er gapet på 19 prosent. Å jobbe for mange bemanningsforetak gir imidlertid ikke noen positiv effekt, og kan til og med medføre økt negativt lønnsgap. I gjennomsnitt fant studien at utleide arbeidstakere i Tyskland hadde en betydelig lønnsstraff sammenlignet med direkteansatte:

This study shows that temporary agency workers are not compensated for the higher employment risks they accept. It instead confirms the popular perception that agency jobs are generally not more desirable than permanent jobs, at least in terms of remuneration. This also holds for workers who are employed in this sector for a considerable length of time, as the wage gap for most of the workers is still of an alarming size. (s. 56).

Studien til Jahn og Rosholm (2010) dreier seg i hovedsak om overganger (jf. omtalen ovenfor), men også trekk ved arbeidsforholdet som de opprinnelig ledige oppnår, lønn og lengde på ansettelse undersøkes. De som går fra arbeidsledighet til sysselsetting, og har hatt en periode som utleid, oppnår høyere lønn og (for kvinner) lengre perioder som

sysselsatt. Det vil si at denne danske studien ikke finner noen negativ effekt av å ha jobbet som utleid (sammenlignet med å ha vært ledig uten å ha tatt slike oppdrag).

The results indicate that female workers receive on average wages that are about 4 percent above the wages of comparable untreated workers. For men, the effect is even more pronounced: their jobs pay 6 percent more than those of the untreated. (side23)

En studie basert på italienske data (Albanese & Gallo, 2020) ser på lønnsgapet mellom fast ansatte og ulike typer tidsbegrensede kontrakter, inkludert utleide. Her sammenlignes lønn ved inngang til en jobb, det vil si at man kun ser på nyansettelser). Studien bruker registerbaserte data over ansettelse og lønn for perioden 2005–2015. Dataene dekker hele det italienske arbeidsmarkedet. I denne studien finner man en positiv lønnseffekt av flere ulike typer tidsbegrensede ansettelse, det vil si at en antakelse om kompensasjon for fleksibilitet får støtte. Kontraktstype inngår i analysen, som deler tidsbegrensede kontrakter inn i midlertidig direkteansatte ansatte, utleide fra bemanningsforetak, on-call work (tilkalling) og lærlinger. Studien peker i retning at innleide har en noe høyere lønnspremie enn midlertidig ansatte som er direkteansatt. Lønnspremien for de med tidsbegrenset kontrakt er størst blant de laveste lønnede.

Noen studier ser også på lønn- og arbeidsvilkår i et bredere perspektiv. Nienhäuser & Matiaske (2006) analyserer arbeidsmiljø for utleide arbeidstakere med utgangspunkt i EWCS 2000. Studien er sitert i en god del artikler, og en av de få komparative studiene som ser på arbeidsbetingelser. Antallet respondenter som grupperes som utleide er lavt (345). Det sammenlignes mellom fast ansatte, midlertidig ansatte (fixed term) på korte og lange kontrakter og utleide. Studien finner at utleide i heltidsstillinger skiller seg fra fast ansatte i heltidsstillinger ved å ha dårligere arbeidsbetingelser på et bredt sett av kjennetegn ved arbeidsforholdet. Dette gjelder blant annet opplæring, autonomi og det å ha sosial støtte på arbeidsplassen. På en del andre områder, fant ikke forfatterne statistisk signifikant forskjeller. Det var ikke klare forskjeller mellom land som per 2000 hadde bestemmelser om likebehandling, og land som ikke hadde dette.

En nyere studie – som baserer seg på EWCS 2010 og 2015 og omfatter alle EU-landene – er en studie for Europaparlamentet (European Parliament et al., 2017). Her sammenlignes arbeidstakere i ulike kontraktstyper når det gjelder utsatthet (precariousness). I tillegg til utleide, ses det på fast ansatte i heltid, fast ansatte i deltid, ansatte i marginal deltid, midlertidig ansatte, frilansere og selvstendige med ansatte.⁷ I tillegg til jobbsikkerhet og opplæring/karriereutvikling, er lav lønn, stress og helse og kollektive rettigheter tatt inn. Lav lønn defineres som andelen arbeidstakere som tjener mindre enn to tredjedeler av medianlønn (timelønn). Fra 2010 til 2015 økte andelen utleide med lav lønn fra 26 til 33 prosent, og denne gruppen har høyest andel lavlønte (figur 3). Det advares imidlertid mot å legge stor vekt på mindre endringer. Utleide er også den gruppen som er minst fornøyd med lønnen sin, målt gjennom subjektiv oppfatning, mens selvstendig ansatte er mest fornøyd (figur 8). Når det gjelder tilfredshet med arbeidsbetingelsene sett under ett, konkluderer studien med at utleide er den gruppen som er minst

⁷ Inndelingen bygger på Broughton et al. (2016).

fornøyd og at tilfredsheten har gått noe ned fra 2010 til 2015 (figur 9). Det konkluderes med at:

- Compared to other types of employment, temporary agency work is characterized by a rather high risk of precariousness.
- Main risks are low pay, labour rights, career development and training, low level of collective rights.
- In addition, the share of low pay slightly increased between 2010 and 2015 as well as the level of stress reported.
- The data also show a decrease of perceived job security and overall working conditions between 2010 and 2015.

Storbritannia er ett av landene der andelen utleide økte på 1990-tallet og fram mot tidlig 2000-tall. Studier viser også at innleiebedriftene kan ha mange innleide over tid. Den første beskrivelsen av sysselsatte i den britiske bemanningsbransjen ble gjort av Forde & Slater (2005) basert på data fra 2000. En nyere studie er Judge & Tomlinson (2016), som ser på data for perioden 2011–2016. Begge beskriver utleide bemanningsbransjen med utgangspunkt i Labour Force Survey (LFS). Studiene viser at yrker som ikke krever høyere kvalifikasjoner dominerer blant utleide. Med utgangspunkt i data fra LFS beregnes lønnsgapet i begge studiene. Man fant – som forventet – et negativt lønnsgap (wage penalty). I studien fra 2005 fant man et lønnsgap på 11 prosent (menn) og 6 prosent (kvinner). Lønnsgapet til fast ansatte var større for utleide arbeidstakere enn for andre midlertidig ansatt. I studien med data fra 2016 er lønnsgapet størst i utleides disfavør for fast ansatte, jf. at man sammenligner fast ansatte i henholdsvis bemanningsforetak og innleiebedrift.

Forfatterne finner et negativt lønnsgap for utleide fast ansatte på 3,2 prosent for perioden 2011–2016, men finner ikke tilsvarende når man sammenligner utleide og direkteansatte med tidsbegrenset kontrakt. Studien viser videre at én av sju utleide har en nulltimers kontrakt, mens landsgjennomsnittet er ca. 3 prosent. Beregningene i de to kartleggingene er gjort for ulike grupper, selv om begge bygger på LFS, og man kan dermed ikke sammenligne de to tidspunktene.

Cools et al. (2023) ser på forskjeller i inntekt (ulike inntektsbegreper) og overføringer (dagpenger, sosialhjelp, sykepenger, pensjoner med mer) etter tilknytningsform i det norske arbeidsmarkedet (se avsnittet om jobbsikkerhet for omtale av datasettet). I studien ser man på gruppene fast ansatte, selvstendige oppdragstakere, innleide fra vikarbyrå og midlertidig ansatte. Yrkesinntekt er også omregnet til timelønn. Kartleggingen omfatter i tillegg ulike levekårsvariabler, blant annet egen bolig og trangboddhet. Studien viser at ansatte i bemanningsforetak har lavere yrkesinntekt og lavere timelønn enn fast ansatte. Arbeidstakere i bemanningsforetak befinner seg oftere enn fast ansatte i de lavere delene av inntektsfordelingen, det vil si at gruppen er overrepresentert blant de med lavest inntekt. Studien forklarer forskjellene i yrkesinntekt med at ansatte i bemanningsbransjen har lavere timelønn, ikke at de arbeider færre timer.

Alsos et al. (2016) har evaluert likebehandlingsreglene knyttet til innleie av arbeidskraft som trådte i kraft 1.1 2013. Studien er kvalitativ og basert på intervjuer med blant andre bemanningsforetak, parter, myndigheter og virksomheter som leier inn arbeidstakere.

Hovedkonklusjoner er at likebehandlingsreglene har ført til mer likebehandling. Forbedringen er størst for de bemanningsforetakene som hadde gode rutiner og systemer også før de nye bestemmelsene ble innført. Dette var også de største aktørene i bransjen, og disse står for en vesentlig del av utleien. Mindre bemanningsforetak manglet oftere gode rutiner og systemer. Studien avdekket at kundebedriftene gjennomførte få og lite grundige kontroller. Kontrollene er grundigere i bransjer som over tid har forholdt seg til påseansvar etter allmenngjøringsloven. Det pekes på at lite grundig kontroll fra kundebedriften og bemanningsforetak med mangelfulle rutiner, er en risikofaktor når det gjelder etterlevelse av regelverket. Det er også bransjevariasjoner knyttet til praksis og rutiner for kontroll. Bygg og næringsmiddelindustri trekkes fram som bransjer med sterkt prispress for utleieoppdrag, noe som kan øke risikoen for at reglene ikke overholdes. Rapporten trekker også opp at det er spesielle utfordringer knyttet til hvordan regelverket praktiseres innleie innen skips- og verftsindustrien.

Det finnes også studier som ser på flere aspekter av arbeidsvilkår, inkludert lønn og opplæring. I et europeisk prosjekt «Bargaining for Social Rights at Sector level (BARSORIS)» ble ulike bransjer, herunder bemanningsbransjen studert i sju ulike europeiske land. Studiene bygger i hovedsak på sekundærlitteratur, men forskerne har også gjennomført intervjuer med sentrale aktører i de ulike landene. I den tyske studien (Schulten & Buschoff, 2015) pekte forfatterne på at det å arbeide for et bemanningsforetak ble oppfattet som en usikker (precarious) jobb i Tyskland, og at det negative inntrykket til denne type arbeid både var relatert til at arbeidsbetingelsene var dårligere og at de fortrengte ordinære ansettelser fordi arbeidsgiverne ville spare kostnader. De fleste oppdragene var korte, mellom 0 og 3 måneder. Dette gjaldt nesten halvparten av oppdragene, selv om andelen var gått ned fra 52 til 47 prosent fra 2000 til 2011 (med referanse til Haller & Jahn 2011). Risikoen for å bli arbeidsledig var nesten fem ganger høyere for innleide enn for andre ansatte. De pekte også på studier som indikerte at innleide hadde en langt større helserisiko enn andre, samt at utleie i liten grad var forbundet med en mulighet til å få ansettelse i ordinære jobber. Hva gjaldt lønn viste tall fra slutten av 2013 at innleide i gjennomsnitt fikk 57,4 prosent av lønnen til ordinære ansatte. Forskjellene var størst i industrien, i byggenæringen, transport og logistikk og forretningsmessig tjenesteyting. Forfatterne peker samtidig på at noe av lønnsforskjellene kan forklares med ulike kvalifikasjoner, men viser også til studier der dette er kontrollert for, og der lønns-gapet fremdeles er betydelig (mellom 15 og 25 prosent).

Scheuers (2011) studie fra Danmark viser at selv om innleide er sikret de samme rettighetene som fast ansatte i innleiebedriftene (slik de er etter danske tariffavtaler), har de ofte større problemer med å få tilgang til blant annet opplæring og sosiale goder. De er i mindre grad fagorganiserte, omfattet av tariffavtaler, eller i virksomheter med tillitsvalgt enn andre ansatte. De opplever også at de tillitsvalgte og kolleger i innleiebedriftene i større grad ignorerer dem og ekskluderer dem fra arbeidsfellesskapet. I den danske rapporten fra BARSORIS-prosjektet (Larsen & Mailand, 2014) er noen av resultatene fra Scheuer (2011) oppsummert i følgende tabell.

	Temps	Full-time employees
Further training	14	91
Employee appraisal	18	73
Extra holiday entitlements	25	92
Access to an occupational pensions scheme	46	94
Highly variable working hours	50	29
Unemployment insurance	75	91

Noen danske tariffavtaler kompenserer for mangelen på sosiale goder og jobbsikkerhet med høyere lønn til de innleide. Larsen og Mailand (2014) viser imidlertid at dette ikke gjelder alle grupper. Polske arbeidsinnvandrere er en gruppe som ofte får relativt lav lønn sammenlignet med danske arbeidstakere (Hansen og Hansen, 2009, sitert i Larsen og Mailand, 2014). Dette sammenfaller dermed med de norske funnene (se Friberg (2016) nevnt ovenfor). Ifølge informanter referert til i Larsen og Mailand (2014) tilbyr bemanningsforetak lavere lønn og sosial beskyttelse enn det som er fastlagt i tariffavtalene. På bakgrunn av intervjuer og litteraturgjennomgang konkluderer forfatterne med at: det samlet sett ser ut til at innleide er mer utsatt for usikkerhet basert på faktorer som lønn, sosiale ytelser, arbeidstid samt jobbsikkerhet. De oppsummerer med at det hovedsakelig er innleide i fulltidsstillinger på langtidskontrakter som sikres en rimelig inntekt og tilgang til sosiale ytelser som er relativt likestilte med de som er ansatt direkte i innleievirksomheten. Også disse innleide kommer dårligere ut ved at de har større risiko for å bli oppsagt i perioder med økonomiske nedskjæringer, og deres stemme blir ofte ignorert på virksomhetsnivå.

Studien fra Slovakia (Kahancová & Martišková, 2015) trekker også fram utfordringer med å følge opp reguleringer som skal sikre likebehandling. Det vises til at bransjen, som økte i omfang etter finanskrisen, har gått fra uregulert til ambisjoner om sterkere reguleringer. Forhold som gjør at utleide betraktes som å være i usikre og utsatte posisjoner (precariousness), er fravær av faste heltidsstillinger, at oppdragene er korte, at arbeidsforhold kan avsluttes med kort varsel og at arbeidsgiver ofte kun betaler minstelønn. Studien peker på at sterkere reguleringer vil være på plass i 2015. Den spanske landrapporten fra samme prosjekt⁸ (Molina et al., 2014) viser derimot til at nye reguleringer har ført til at spanske fagforeninger nå mener at jobber i bemanningsbransjen er som andre jobber, bortsett fra at de er midlertidige. Andre studier fra Spania, som er referert ovenfor, trekker imidlertid fram forskjeller, blant annet når det gjelder risiko for arbeidsulykker.

Andriescu et al. (2023) viser til tall fra det polske arbeidstilsynet hvor det ble funnet brudd på regelverket i 83 prosent av de 360 bemanningsforetakene de inspiserte. Dette

⁸ Bargaining for Social Rights at Sectoral Level (ARSORIS)

omfattet ulovlig drift, manglende skriftlige arbeidskontrakter, lønn og svart arbeid (s. 134). Det vises videre til at arbeidstilsynene i EU-landene har avdekket mange tilfeller der gjeldende regelverk omgås eller brytes. Selv om dette ikke er regelen når det gjelder grensekryssende arbeid knyttet til bemanningsbransjen, understrekes det at dette reiser alvorlige bekymringer knyttet til disse arbeidernes rettigheter og arbeidsbetingelser. Med dette utgangspunktet, etterlyses en flere og mer effektive tiltak fra nasjonale myndigheter (s. 142).

Litteratur

- Albanese, A., & Gallo, G. (2020). Buy flexible, pay more: The role of temporary contracts on wage inequality. *Labour Economics*, 64, 101814. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101814>
- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129–1155. <https://doi.org/10.1177/0018726709354131>
- Alsos, K., & Jensen, R. S. (2013). *Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen* (Fafo-rapport 2013:41). Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/sykefravaer-og-tilrettelegging-i-bemanningsbransjen>
- Andriescu, M., Buckingham, S., Broughton, A., De Wispelaere, F., De Smedt, L., Gascon, O., Pomme, A. O., Voss, E., & Vitols, K. (2023). *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU. The situation of temporary cross-border mobile workers and workers in subcontracting chains.*
- Arbetsmiljöverket. (2013). *Projektrapport. In- och uthyrning av arbetskraft*. Arbetsmiljöverket. <https://docplayer.se/5291243-Projektrapport-bakgrund-och-problembeskrivning-projektrapport-datum-var-beteckning-sid-2013-10-29-ims-2013-1-8-in-och-uthyrning-av-arbetskraft.html>
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Slutrapport regeringsuppdrag. Tillsyn inom bemanningsbranschen*. Arbetsmiljöverket. <https://docplayer.se/105898831-Slutrapport-regeringsuppdrag-tillsyn-inom-bemanningsbranschen.html>
- Arrowsmith, J. (2006). *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Eurofound.
- Arrowsmith, J. (2008). *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Eurofound.
- Atkinson, J. (1984). *Manpower Strategies for Flexible Organisations*.
- Berglund, T., Furåker, B., & Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 165–184. <https://doi.org/10.1177/0143831X12468904>
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., Magda, I., Lewandowski, P., Keister, R., Jonaviciene, D., Ramos Martín, N. E., Valsamis, D., & Tros, F. (2016). *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies: study*. <https://dare.uva.nl/search?identifier=86ef5e03-3ae2-48cd-8d3f-941ad808f868>
- Chambel, M. J., & Sobral, F. (2019). When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 238–256. <https://doi.org/10.1177/0143831X18805931>
- Cools, S., Hoen, M. F., & Strøm, M. (2023). *Atypisk arbeid blant -personer med lav inntekt i Norge, 1997–202*.
- Cox, T., Griffiths, A., Rial-González, E., & Work, E. A. for S. and H. at. (2000). *Research on Work-related Stress*. Office for Official Publications of the European Communities.
- De Graaf-Zijl, M. (2012). Job Satisfaction and Contingent Employment. *De Economist*, 160(2), 197–218. <https://doi.org/10.1007/s10645-011-9180-7>
- Dütsch, M. (2011). Wie prekär ist Zeitarbeit? Eine Analyse mit dem Matching-Ansatz. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(4), 299–318. <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0060-z>
- Eurofound. (2012). *5th European working conditions survey: overview report*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/34660>
- European Parliament, Eichhorst, W., & Tobsch, V. (2017). *Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015. In-depth analysis for the EMPL Committee*.
- Forde, C., & Slater, G. (2005). Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations*, 43(2), 249–271. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00354.x>
- Friberg, J. H. (2016). The Rise and Implications of Temporary Staffing as a Migration Industry in Norway. *Nordic Journal of Migration Research*, 6(2), 81. <https://doi.org/10.1515/njmr-2016-0013>

- García-Serrano, C., Hernanz, V., & Toharia, L. (2010). Mind the Gap, Please! The Effect of Temporary Help Agencies on the Consequences of Work Accidents. *Journal of Labor Research*, 31(2), 162–182. <https://doi.org/10.1007/s12122-010-9085-2>
- Hintikka, N. (2011). Accidents at work during temporary agency work in Finland – Comparisons between certain major industries and other industries. *Safety Science*, 49(3), 473–483. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.11.004>
- Holst, H., Nachtwey, O., & Doerre, K. (2010). The Strategic Use of Temporary Agency Work – Functional Change of a Non-standard Form of Employment. *International Journal of Action Research*, 6, 108–138. https://doi.org/10.1688/1861-9916_IJAR_2010_01_Holst
- Hopkins, B. (2017). Occupational health and safety of temporary and agency workers. *Economic and Industrial Democracy*, 38(4), 609–628. <https://doi.org/10.1177/0143831X15581424>
- Houseman, S. (2014). Temporary Agency Work. *External Papers and Reports*. <https://doi.org/10.15185/izawol.27>
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: A systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(1), 82–110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2012). Work Organizational Outcomes of the Use of Temporary Agency Workers. *Organization Studies*, 33(4), 487–505. <https://doi.org/10.1177/0170840612443456>
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2015). Temporary Agency Workers—Precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4), 3. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i4.4841>
- Håkansson, K., Isidorsson, T., & Kantelius, H. (2012). Temporary Agency Work as a Means of Achieving Flexicurity? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(4), 153. <https://doi.org/10.19154/njwls.v2i4.2309>
- Håkansson, K., Isidorsson, T., & Strauss-Raats, P. (2013). *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö* (2013:10; s. 55). Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanställningar/arbetsmiljo-for-hyresarbetskraft-inhyrdas-fysiska-och-psykosociala-arbetsmiljo-kunskapssammanställningar-rap-2013-10.pdf>
- Håkansson, K., Pulignano, V., Isidorsson, T., & Doerflinger, N. (2020). Explaining job insecurity for temporary agency workers: A comparison between Sweden and Belgium. *Economic and Industrial Democracy*, 41(2), 254–275. <https://doi.org/10.1177/0143831X17707824>
- IDEA Consult. (2015). *How temporary agency work compares with other forms of work*.
- Ingelsrud, M. H., Hansen, P. B., & Underthun, A. (2020). *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid*. Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – Oslo Metropolitan University. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/10642/9158>
- Jahn, E. J., & Pozzoli, D. (2011). *Does the Sector Experience Affect the Pay Gap for Temporary Agency Workers?* (SSRN Scholarly Paper 1882856). <https://doi.org/10.2139/ssrn.1882856>
- Jahn, E. J., & Rosholm, M. (2010). *Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes* (SSRN Scholarly Paper 1631108). <https://doi.org/10.2139/ssrn.1631108>
- Judge, L., & Tomlinson, D. (2016). *Secret Agents: Agency workers in the new world of work • Resolution Foundation*. <https://www.resolutionfoundation.org/publications/secret-agents-agency-workers-in-the-new-world-of-work/>
- Kahancová, M., & Martišková, M. (2015). Bargaining for Social Rights at the Sectoral Level: The Case of Slovakia. *The research reports*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Bargaining-for-Social-Rights-at-the-Sectoral-Level%3A-Kahancov%C3%A1-Marti%C5%A1kov%C3%A1/44a3ab8c9d15a2adfb07a094604f65cf36ef9316>

- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(Volume 26, 2000), 341–365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), 479–504. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00211>
- Kantelius, H. (2010). Den outhärliga periferin—Långtidsinhyrda och ordinarieanställda montörers utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(1), 27–41.
- Kantelius, H. (2012). *Inhyrningens logik—Konsekvenser för individ och organisation*. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/29134>
- Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, T., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(4), 341–350.
- Larsen, T. P., & Mailand, M. (2014). *Bargaining for Social Rights in Sectors (BARSORIS)*.
- Mitlacher, L. W. (2007). The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems—A Comparison between Germany and the USA. *British Journal of Industrial Relations*, 45(3), 581–606. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00629.x>
- Mitlacher, L. W. (2008). Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 446–460. <https://doi.org/10.1080/09585190801895528>
- Molina, O., Godino, A., & Rodriguez Soler, J. (2014). Bargaining for social rights at sectoral level: Country report Spain. *Bargaining for social rights at sectoral level: country report Spain*.
- Nienhüser, W., & Matiaske, W. (2006). Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: Compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37(1), 64–77. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2006.00390.x>
- Olofsdotter, G., & Augustsson, G. (2008). *Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider? 14*.
- Paoli, P., & Merlié, D. (2000). *Third European survey on working conditions 2000*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2001/ten-years-working-conditions-european-union-summary>
- Pavlovaite, I., Jakubowska, K., Vanden Broeck, P., & Terziev, P. (2021). *Tools and approaches to tackle fraudulent temporary agency work, prompting undeclared work*.
- Pulignano, V., Meardi, G., & Doerflinger, N. (2015). Trade unions and labour market dualisation: A comparison of policies and attitudes towards agency and migrant workers in Germany and Belgium. *Work, Employment and Society*, 29(5), 808–825. <https://doi.org/10.1177/0950017014564603>
- Purcell, J., Purcell, K., & Tailby, S. (2004). Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow? *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 705–725. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00337.x>
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2003). *The Organisation of Employment: An international perspective*. <https://research.manchester.ac.uk/en/publications/the-organisation-of-employment-an-international-perspective>
- Scheuer, S. (2011). Arbejde på risikovilkår – Flexibilitet og manglende tryghed. I *Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked* (Bd. 2011). LO, Landsorganisationen i Danmark.
- Schulten, T., & Buschoff, K. S. (2015). *Sector-level Strategies against Precarious Employment in Germany*. 02, 68.
- Thomson, B., & Hünefeld, L. (2021). Temporary Agency Work and Well-Being—The Mediating Role of Job Insecurity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), Artikel 21. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111154>

- Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., Leonardi, S., & Naedenoen, F. (2013). *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe. Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*. Institute for Employment Studies (IES). <http://www.employment-studies.co.uk/resource/role-temporary-agency-work-and-labour-market-transitions-europe>
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., Van Den Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 763–773. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0718-4>
- Wilkin, C. L. (2013). I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 47–64. <https://doi.org/10.1002/job.1790>
- Winkler, I., & Mahmood, M. K. (2018). Flexible resources and adaptable human beings – the identity of temporary agency workers. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(2), 142–157. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2017-0090>

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

