

Bemanningsbranschen

Karriärvägar, arbetsmarknadsdynamik och effekter av konsultregeln i uthyrningslagen

Fredrik Bergström, ek.dr., HUI Research och Wikinarium.se

Susanna Roald, analytiker, HUI Research

Linus Svedberg, analytiker, HUI Research



Förord

Denna rapport har tagits fram på uppdrag av Kompetensföretagen i syfte att bidra med fördjupad kunskap om bemanningsbranschens roll på den svenska arbetsmarknaden och att analysera effekterna av konsultregeln i uthyrningslagen.

Bemanningsbranschen utgör en central del av arbetsmarknadens funktionssätt genom att tillhandahålla kompetens, möjliggöra snabb matchning mellan arbetsgivare och arbetstagare, hantera variationer i behov och skapa vägar in i arbete för individer som står utanför arbetsmarknaden. Branschens betydelse har ökat i takt med att arbetsmarknaden blivit mer rörlig och kompetensintensiv.

Samtidigt har regelverket kring inhyrning förändrats, inte minst genom införandet av konsultregeln (24-månadersregeln) i uthyrningslagen. Vi vill med rapporten belysa hur dessa förändringar påverkar såväl individens arbetsmarknadsutfall som företagets beteenden och arbetsmarknadens övergripande dynamik.

Rapporten bygger på omfattande registerdata från Statistiska centralbyrån analyserat av HUI-Research samt kompletterande undersökningar genomförda av Demoskop. Tillsammans ger dessa underlag en bred bild av både faktiska utfall och upplevda konsekvenser i branschen.

Förhoppningen är att rapporten ska bidra till en mer nyanserad diskussion om bemanningsbranschens funktion och om hur regelverk kan utformas så att de stärker både sysselsättning, rörlighet och kompetensförsörjning på arbetsmarknaden.

Patrik Eidfelt

Förbundsdirektör, Kompetensföretagen

Om författarna

Fredrik Bergström är ekonomie doktor i nationalekonomi från Handelshögskolan i Stockholm och en erfaren rådgivare inom samhällsutveckling. Han driver egen verksamhet inom ramen för www.wikinarium.se. Han har tidigare varit vd för Handels Utredningsinstitut, affärsområdeschef för WSP Advisory. Fredrik är affilierad till HUI som senior rådgivare, ordförande för InfraSweden, medlem av Svenska Stadskärnors forskarråd och styrelseledamot Högskolan Kristianstad. Han är även affilierad till LTH och Avdelningen för Fastighetsvetenskap.

Susanna Roald är analytiker på HUI Research. Hon har en kandidatexamen i Business & Economics samt en masterexamen i Business & Management från Handelshögskolan i Stockholm.

Linus Svedberg är analytiker på HUI Research. Han har en Ekonomie kandidatexamen, Politices kandidatexamen samt en masterexamen i nationalekonomi från Uppsala universitet.

Innehåll

Sammanfattning	4
Rapporten belyser bemanningsbranschen och effekter av konsultregeln i uthyrningslagen	5
Bemanningsbranschen – arbetar med bemanning, rekrytering och omställning	6
Data och design av empirisk analys.....	7
Vad säger forskningen om rekrytering och bemanningsbranschen?.....	9
Bemanningsbranschen som språngbräda	11
Vilka arbetar i bemanningsbranschen?	11
Relativt många byter bransch	12
Vilka branscher hamnar bemanningsanställda i?	14
Bemanningsbranschen som rekryteringskanal.....	14
Bemanningsbranschen i ljuset av signaleringsteorin	16
Effekter av konsultregeln i uthyrningslagen.....	17
Leder konsultregeln till att fler får jobb eller blir arbetslösa? Två hypoteser	18
Vad händer med de bemanningsanställda efter 24 månader?.....	18
Tydliga skillnader mellan olika delgrupper	19
Hur har 24-månaders regeln påverkat andelen som blir arbetslösa?	23
Beteendemässiga mekanismer – insikter från Demoskops undersökning.....	24
Analysen ger stöd för arbetslöshetshypotesen	26
Sammanfattning och samlad bedömning	27
Källhänvisning.....	29

Sammanfattning

HUI Research har analyserat bemanningsbranschens funktion på arbetsmarknaden och konsekvenserna av konsultregeln i uthyrningslagen, baserat på longitudinella registerdata från SCB (BAS-registret) och en undersökning genomförd av Demoskop.

Registerdata visar att bemanningsbranschen fungerar som en viktig inträdes- och matchningskanal. Många konsulter lämnar bemanningsbranschen redan under det första halvåret och en majoritet har efter två år gått vidare till andra sektorer, främst tillverkning och handel. Detta mönster stämmer väl överens med signaleringsteorin, där bemanningsuppdrag fungerar som en praktisk prövoperiod som minskar informationsasymmetrier mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Analysen belyser tydliga skillnader mellan grupper. Utbildningsnivå framstår som den starkaste faktorn bakom arbetsmarknadsutfall, medan kön och ålder främst påverkar branschfördelning. Yngre och personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade i bemanningsbranschen, vilket indikerar att en bemanningstjänst kan vara ett sätt att komma in på arbetsmarknaden när man i brist på arbetslivserfarenhet eller andra orsaker har ett större behov av att signalera sin kompetens.

Konsultregeln sammanfaller med försämrade utfall. Jämförelsen mellan startkohorterna mars 2020 (före regeln) och mars 2023 (efter regeln) visar att arbetslösheten efter 24 månader stiger märkbart över alla grupper. Samtidigt minskar andelen som är kvar i bemanning. Särskilt anmärkningsvärt är den relativa ökningen av högutbildade bland de arbetslösa, framför allt unga med utländsk bakgrund. Även om konjunkturförsvagning spelar in, inträffar försämringen i takt med regelns genomslag.

Enkätresultat belyser anpassningsmekanismer. Nästan hälften av de svarande kompetensföretagen rapporterar arbetsbrist kopplat till regeln. Kundföretagen efterfrågar nu inhyrningar som är kortare än 24 månader, vilket leder till ökad rotation, omplaceringssvårigheter och en mer selektiv rekrytering. Parallellt har omsättningen sjunkit och de administrativa kostnaderna ökat.

Den samlade slutsatsen är därför att bemanningsbranschen fortsatt fungerar som en effektiv väg in på arbetsmarknaden, en viktig kompetensleverantör och som rekryteringskanal till andra branscher. Konsultregeln, vars avsikt var att stärka tryggheten, har sammanfallit med högre arbetslöshet och förändrade kundbeteenden.

Resultaten visar att det finns ett behov av omprövning av konsultregelns utformning för att säkerställa ett regelverk som stödjer, snarare än motverkar, bemanningsbranschens funktion på arbetsmarknaden.

Rapporten belyser bemanningsbranschen och effekter av konsultregeln i uthyrningslagen

Bemanningsföretagen är en viktig del av den moderna arbetsmarknaden. De erbjuder rätt kompetens, flexibilitet för företag och konsulter samt snabb matchning mellan arbetsgivare och arbetssökande.

För företag innebär detta en möjlighet att hitta rätt kompetens, anpassa sin personalstyrka efter behov, hantera arbetstoppar och minska rekryteringskostnader. De slipper den administrativa bördan av anställningar och kan snabbt hitta kvalificerad personal.

För arbetstagare kan det vara den första dörren in till arbetslivet: ett första uppdrag, en första referens och ibland vägen vidare till ett jobb i en annan bransch eller det första steget till en karriär som konsult. Det kan vara särskilt värdefulla för dem som saknar erfarenhet eller kontakter, eftersom de ger möjlighet att snabbt få arbetslivserfarenhet och visa sin kompetens för potentiella arbetsgivare.

Att snabbt få ett första jobb kan minska risken för att bli kvar i långvarig arbetslöshet. Det spelar roll, eftersom långa perioder utan arbete ofta gör det svårare att komma vidare, både när det gäller löner och framtida jobb. Arbetsgivare värdesätter dessutom erfarenhet högt. För den som tidigt får in en fot på arbetsmarknaden blir det därför ofta lättare att senare få en mer stabil anställning.

I det här sammanhanget fyller bemanningsföretagen en viktig funktion. De kan ge arbetssökande ett första uppdrag, en referens och erfarenhet som går att använda vidare. För företagen innebär det samtidigt att de snabbt kan täcka behov, testa kompetens och hitta rätt person utan att direkt binda upp sig i en permanent anställning.

Ett första syfte med denna rapport är att sätta siffror på och beskriva den dynamik som kännetecknar bemanningsbranschen genom att följa ett stort antal personers fortsatta jobbkarriär efter att de har jobbat i branschen. Hur många stannar kvar i branschen, hur många går vidare till andra arbetsgivare, finns det skillnader mellan olika grupper med avseende på utbildning, ålder, kön och etnisk bakgrund?

Det andra syftet med rapporten är att titta närmare på risken för att arbetslösheten bland de som jobbar som bemanningskonsulter kan komma att öka som en konsekvens av konsultregeln i uthyrningslagen. Regeln, som också kallas 24-månadersregeln, återfinns i 12a § i Uthyrningslagen och styr hur länge en inhyrd arbetstagare får arbeta hos ett kundföretag innan vissa skyldigheter uppstår. Om en inhyrd arbetstagare varit placerad på samma driftsenhet i mer än 24 månader under en 36-månadersperiod måste kundföretaget erbjuda en tillsvidareanställning eller betala en ersättning motsvarande två eller tre månadslöner. Detta gäller för konsulter som når tidsgränsen från och med 1 oktober 2022.¹

Regeln syftar till att stärka anställningstryggheten för inhyrd personal och minska risken för att personer blir kvar i långa inhyrningar hos samma kundföretag. Samtidigt är det inte säkert att syftet uppnås fullt ut, eftersom regeln också kan ge upphov till beteenden som motverkar dess intentioner. Kundföretag kan till exempel välja att använda kortare inhyrningar eller byta ut

¹ Om förslaget på regeringens hemsida (Prop. 2021/22:176): <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2022/03/prop.-202122176>

konsulter innan 24-månadersgränsen nås. Det kan minska kontinuiteten för både konsulter och kundföretag, samtidigt som det skapar mer administration och planeringsarbete. Om kundföretaget inte vill erbjuda anställning när gränsen närmar sig kan utfallet i stället bli att uppdrag avslutas eller att konsulten inte fortsätter i samma roll, vilket kan öka osäkerheten på arbetsmarknaden. Sammantaget innebär det att regeln inte nödvändigtvis leder till den trygghet och stabilitet som var avsikten.

För att studera branschens dynamik och eventuella konsekvenser av konsultregeln används SCB:s BAS-data som på månadsbasis beskriver sysselsättningens utveckling. Genom att utgå ifrån ett mycket stort antal anställda i bemanningsbranschen (SNI 78) som arbetar vid en viss startpunkt, en s.k. ”startgrupp”, och sen följa dem under en längre period kan vi beskriva branschens dynamik.

Rapporten inleds med en beskrivning av bemanningsbranschen. Därefter beskrivs den data som kommer att användas för att analysera branschens utveckling och karriärvägar för dess anställda. Därefter följer tre kapitel. I det första ges en övergripande teoretisk bakgrund till vilken funktion bemanningsbranschen har på arbetsmarknaden. I det andra analyseras vilka som arbetar i branschen samt hur deras fortsatta arbetsmarknadskarriär ser ut. Det tredje kapitlet analyseras arbetsmarknadseffekter av 24-månadersregeln. Rapporten avslutas med en övergripande sammanfattning och några centrala slutsatser.

Bemanningsbranschen – arbetar med bemanning, rekrytering och omställning

Kompetensföretagen är bransch- och arbetsgivarorganisationen för företag med verksamhet inom rekrytering, omställning, bemanning och andra konsulttjänster. Grundvalen för dessa företag är att förse näringslivet och välfärden med rätt kompetens vid rätt tillfälle. Medarbetarna ska få möjlighet att utvecklas för en föränderlig arbetsmarknad, något som är avgörande för svensk konkurrenskraft och sysselsättning.

Tre tjänsteområden ligger till grund för Kompetensföretagens erbjudande: bemanning, rekrytering och omställning. Gemensamt för samtliga är att de grundar sig på branschens kärnkompetens som är att matcha rätt person med rätt jobb. Beståndsdelarna beskrivs nedan:

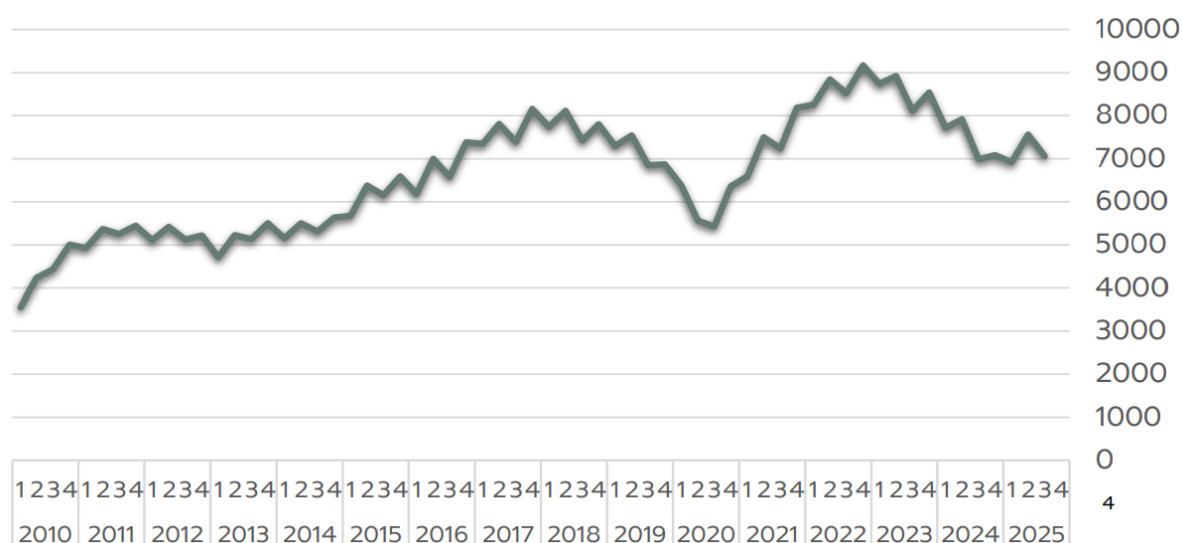
Bemanning: Behovet av medarbetare varierar med tid, årstid och omvärldshändelser. Både privata och offentliga aktörer har arbetstoppar, specialistbehov och kompetensbrist, något som skapar ett avgörande behov av att kunna hyra in konsulter.

Rekrytering: En allt större del av arbetsmarknadens rekrytering sköts av privata företag. För att konkurrenssäkra offentlig och privat sektor behöver rätt kompetens finnas på rätt plats.

Omställning: En fungerande omställning är essentiell för arbetsmarknaden. De som behöver hjälp till nytt jobb eller studier ska få den assistans de behöver, oavsett om orsaken är arbetsbrist, arbetsskada eller sjukdom.

Diagrammet nedan visar utvecklingen av den totala omsättningen per kvartal för Kompetensföretagens medlemsföretag. De senaste årens omsättning för kompetensföretagen var som lägst i samband med pandemin år 2020 och som högst under det fjärde kvartalet år

2022 då den totala omsättningen uppgick till 9,2 miljarder kronor.² Efter det sjönk omsättningen och under det tredje kvartalet år 2025 var den totala omsättningen 7 miljarder kronor.³



Figur 1: Kompetensföretagens omsättning (mkr). (Källa: Kompetensföretagens kvartalsrapport 2025 Q3).

Kompetensbranschen som helhet hade strax under 100 000 anställda år 2025 enligt Statistiska Centralbyrån.⁴ Under samma år passerade 265 000 personer branschen enligt Skatteverkets statistik.

Data och design av empirisk analys

Rapporten undersöker bemanningsbranschen som utgör den största delen av kompetensbranschen. Dessa företag hyr ut sin personal till kundföretag till olika branscher.

Följande frågeställningar undersöks:

1. Vilka arbetar i bemanningsbranschen och vad händer över tid med de som varit bemanningsanställda?
2. Vilka effekter har konsultregeln för bemanningsanställda?

För att analysera vad som händer över tid med de som arbetar i bemanningsbranschen hämtas statistik från Statistiska Centralbyråns register BAS (Befolkningens arbetsmarknadsstatus).

Statistiken innehåller uppgifter om sysselsättning över tid för individer folkbokförda i Sverige i åldern 16-74 år. I vår studie har vi begränsat urvalet till personer mellan 20 och 60 år. Detta kan ge en viss underskattning av de effekter som studeras, men samtidigt är det relativt få som tillhör det yngre respektive äldre ålderssegmenten som inte ingår i vår analys. BAS beskriver förutom sysselsatta även arbetslösa, studerande, pensionärer och sjuka. Personer som inte kan

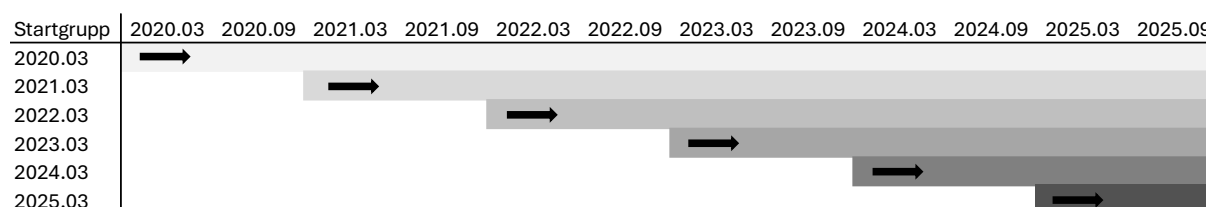
² Kompetensföretagens kvartalsrapport 2022 Q4.

³ Kompetensföretagens kvartalsrapport 2025 Q3.

⁴ SCB, BAS

härledas till någon status räknas till gruppen övrig och individer som inte får träff framåt kategoriseras som "Ej folkbokförd". BAS ersätter Statistiska Centralbyråns tidigare register RAMS och är mer omfattande. Statistik från BAS finns från och med år 2020.⁵ Detaljerade definitioner av de branscher som hämtats från BAS och som förekommer i tabellerna i denna rapport finns på Statistiska Centralbyråns hemsida.⁶

Med hjälp av denna data är det möjligt att kartlägga vad som händer med de individer som arbetade i bemanningsbranschen vid olika startpunkter (mars 2020, mars 2021, mars 2022, mars 2023, mars 2024 och mars 2025). Individernas sysselsättning följs över tid med sex månaders mellanrum fram till september 2025. Databasen visar om individerna stannar i bemanningsbranschen, byter till annan bransch, blir arbetslösa, börjar studera eller lämnar arbetskraften. Även skillnader utifrån ålder, utbildningsnivå, etnisk bakgrund och kön analyseras. Den ålderskategori en individ tillhör är detsamma som vid första mät månaden hela perioden. Fel! Bokmärket är inte definierat.



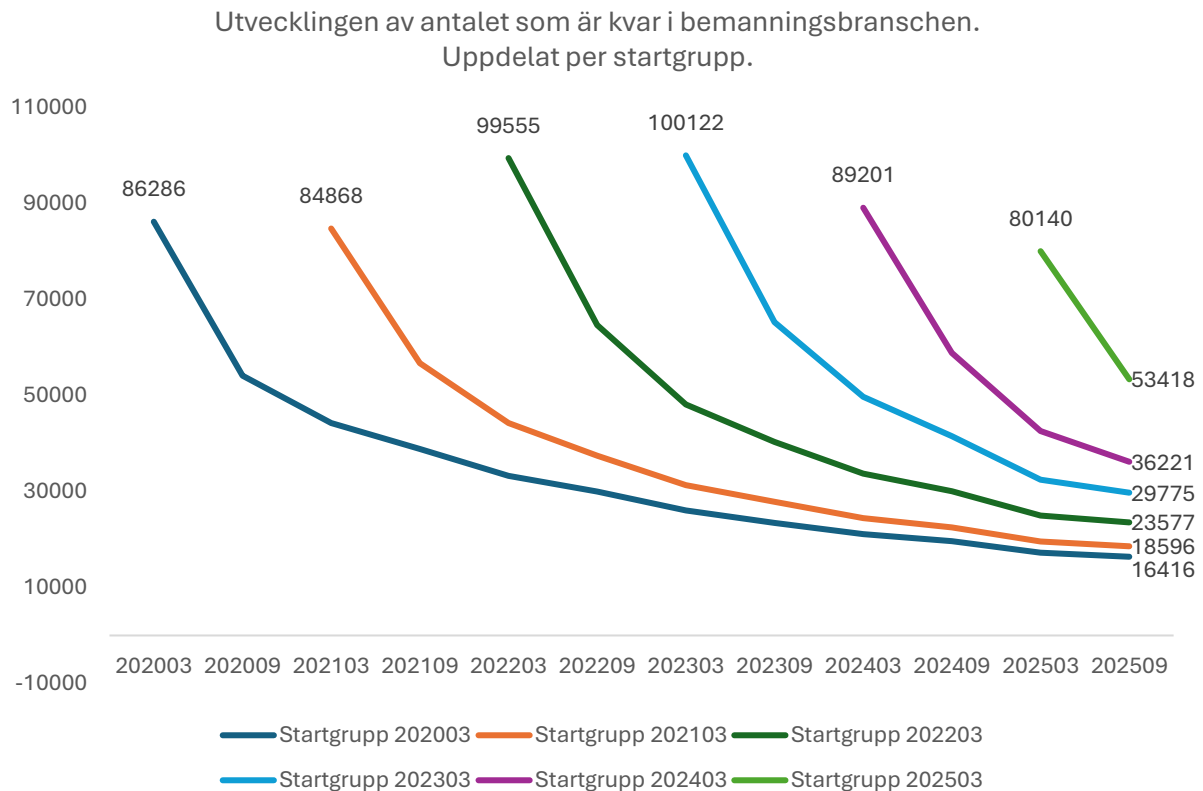
Figur 2: Databasens uppbyggnad

Figuren ovan illustrerar databasens uppbyggnad. Studien följer sex grupper med olika startpunkter. Vid varje startpunkt är samtliga individer i gruppen anställda i bemanningsbranschen. För varje startgrupp går det att analysera vilken sysselsättning individerna har vid en senare tidpunkt med sex månaders mellanrum. Exempelvis går det att se hur många som är arbetslösa i mars 2025 bland de som arbetade i bemanningsbranschen i mars 2023.

Figuren nedan illustrerar hur många individer som var anställda i bemanningsbranschen vid de sex olika startpunkterna. Varje linje representerar en startgrupp där x-axeln består av tidpunkter med sex månaders mellanrum. Genom att följa linjernas utveckling går det att följa hur många som är kvar i bemanningsbranschen över tid.

⁵ Statistiska Centralbyrån, Skillnader mellan RAMS och BAS årsregister

⁶ Statistiska Centralbyrån, SNI-sök, Definitionslista över verksamhetsområden



Figur 3. Utvecklingen av antalet anställda i bemanningsbranschen för de olika startgrupperna.

Vad säger forskningen om rekrytering och bemanningsbranschen?

Signaleringsteorin (Spence, 1973) erbjuder ett centralt teoretiskt ramverk för att förstå hur arbetsgivare fattar rekryteringsbeslut under osäkerhet om arbetssökandes faktiska produktivitet. Mot denna bakgrund blir bemanningsanställningar särskilt intressanta att analysera, då de kan fungera som en mekanism genom vilken arbetstagare demonstrerar sin kompetens i praktiken och därmed påverkar sina framtida arbetsmarknadsutsikter.

Signaleringsteorin utgår från informationsasymmetri mellan arbetsgivare och arbetssökande, där arbetsgivare har begränsad information om individers faktiska produktivitet vid rekryteringstillfället. Som följd baseras anställningsbeslut på observerbara signaler, såsom utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet, vilka antas korrelera med produktivitet.

Bemanningsanställningar kan ses som att möjliggöra signalering via faktisk arbetsinsats. För individer med begränsade eller svårtolkade meriter kan bemanningsarbete därmed fungera som ett sätt att signalera kompetens i praktiken, medan arbetsgivare ges möjlighet att pröva arbetstagare till lägre kostnad och risk än vid reguljära anställningar.

Den huvudsakliga diskussionen inom den tidigare forskningen rör huruvida bemanningsanställningars signaleringseffekt fungerar som en språngbräda till mer kvalificerat arbete, den så kallade stepping-stone-hypotesen, eller snarare som ett ankare där individer riskerar att fastna, den så kallade dead-end-hypotesen. Filomona och Picchios metaanalys

(2021) undersöker dessa två hypoteser och finner ett större empiriskt stöd för stepping-stone-hypotesen bland studier som använder mer robusta forskningsdesigner.

Ett exempel på en sådan robust forskningsdesign återfinns hos Jahn och Rosholm (2010), som studerar bemanningsföretagens roll i Danmark. Författarna identifierar tydliga stepping-stone-effekter till fasta anställningar, särskilt för invandrare och för individer med en svagare position på arbetsmarknaden. De argumenterar för att bemanningsföretag bidrar till att sänka inträdeströsklarna till arbete genom lägre anställnings- och uppsägningskostnader, vilket möjliggör arbetsmarknadsinträde för grupper som annars har svårt att etablera sig.

Liknande slutsatser återfinns även i en svensk kontext. Enligt SOU 2004:21 är invandrare från Afrika, Asien och Sydamerika överrepresenterade inom bemanningsbranschen, i kontrast till invandrare från geografiskt närliggande länder. Samtidigt visar utredningen att invandrare i högre utsträckning lämnar bemanningsbranschen för arbete i andra sektorer, vilket indikerar att bemanningsanställningar för denna grupp ofta fungerar som ett insteg till mer kvalificerat arbete. Utredningen belyser att bemanningsarbete ofta väljs i situationer där alternativa sysselsättningsmöjligheter är begränsade, men framhåller samtidigt att detta inte nödvändigtvis innebär att bemanningsarbete i sig är negativt. Tvärtom betonas bemanningsbranschen som en viktig kanal för arbetsmarknadsinträde för personer som är nya på den svenska arbetsmarknaden.

Sammantaget tyder forskningen på att bemanningsanställningar kan fungera som en effektiv signaleringskanal och ett insteg till mer stabil sysselsättning, särskilt för grupper med svagare initial position på arbetsmarknaden. I det följande kommer dynamiken för anställda i bemanningsbranschen studeras. För att göra detta används unika data som möjliggör att följa de anställdas "jobbkarriär" under ett antal år efter att de har arbetat i bemanningsbranschen.

Bemanningsbranschen som språngbräda

I detta avsnitt analyseras vilka grupper som initialt arbetar i branschen samt hur bemanningsanställdas arbetsmarknadsutfall utvecklas över tid. Genom att följa olika startgrupper synliggörs både rörligheten bort från bemanningssektorn och vilka demografiska och utbildningsmässiga mönster som kännetecknar de anställda, vilket ger en samlad bild av branschens roll som inträdeskanal till arbetsmarknaden.

Vilka arbetar i bemanningsbranschen?

I avsnittet nedan analyseras vilka som arbetade i bemanningsbranschen vid startpunkterna i respektive startgrupp. Tabell 1 nedan anger fördelningen av kön, etnicitet, utbildningsnivå samt ålder i respektive startgrupp. Genom att analysera fördelningen av dessa segment får vi en god överblick av vilka som anställs och arbetar i bemanningsbranschen.

Tabell 1. Fördelning av kön, etnicitet, utbildningsnivå och ålder i respektive startgrupp vid startmånaden.

Startgrupp	2020.03	2021.03	2022.03	2023.03	2024.03	2025.03
Kön						
Man	56%	57%	58%	56%	57%	58%
Kvinna	44%	43%	42%	44%	43%	42%
Etnicitet						
Svensk	63%	61%	58%	58%	57%	57%
Utländsk	37%	39%	42%	42%	43%	43%
Utbildningsnivå						
Förgymnasial	10%	10%	11%	11%	11%	11%
Gymnasial	42%	43%	42%	41%	42%	42%
Eftergymnasial	48%	47%	47%	49%	47%	47%
Ålder						
20-29 år	43%	43%	43%	41%	41%	40%
30-49 år	42%	42%	42%	43%	44%	44%
50-60 år	15%	15%	15%	15%	15%	16%

I tabellen ovan kan vi konstatera att det är fler män än kvinnor som anställs i bemanningsbranschen. Fördelningen är relativt stabil över tid då det är 56%-58% män och 42%-44% kvinnor som anställs i de olika startgrupperna.

När vi tittar närmare på etnicitet ser vi ett intressant trendbrott. Svenska bemanningsanställda har minskat medan utländska bemanningsanställda har ökat. Det kan också noteras att de med utländsk bakgrund är betydligt överrepresenterade i bemanningsbranschen jämfört med hur stor gruppen är på hela arbetsmarknaden, d v s bemanningsbranschen är en viktig sysselsättningskanal för denna grupp.

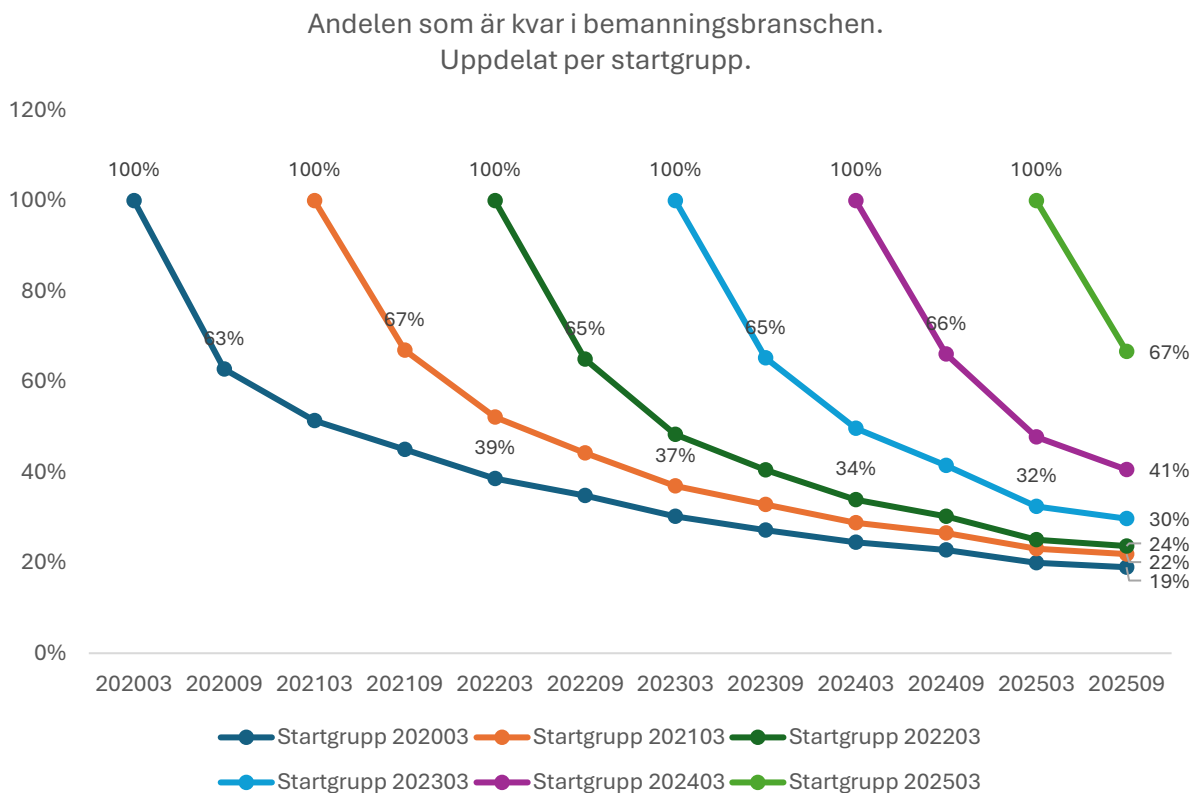
När det gäller utbildningsnivå ser vi att det är flest med eftergymnasial utbildning (47%-49%), medan de med gymnasial utbildning kommer på andra plats (41%-43%). Bemanningsanställda

med förgymnasial utbildning är mellan 10%-11% i samtliga startgrupper. Fördelningen av utbildningsnivå är alltså relativt stabil mellan de olika startgrupperna.

För åldersgrupperna har det varit ungefär lika många bemanningsanställda i åldersgrupperna 20-29 år samt 30-49 år. Samtidigt kan man konstatera att den yngre åldersgruppen också är överrepresenterade jämfört med hur stor gruppen totalt sett är på arbetsmarknaden. De senaste åren syns även en trend där de två äldre åldersgrupperna ökar något medan den yngsta åldersgruppen minskar något.

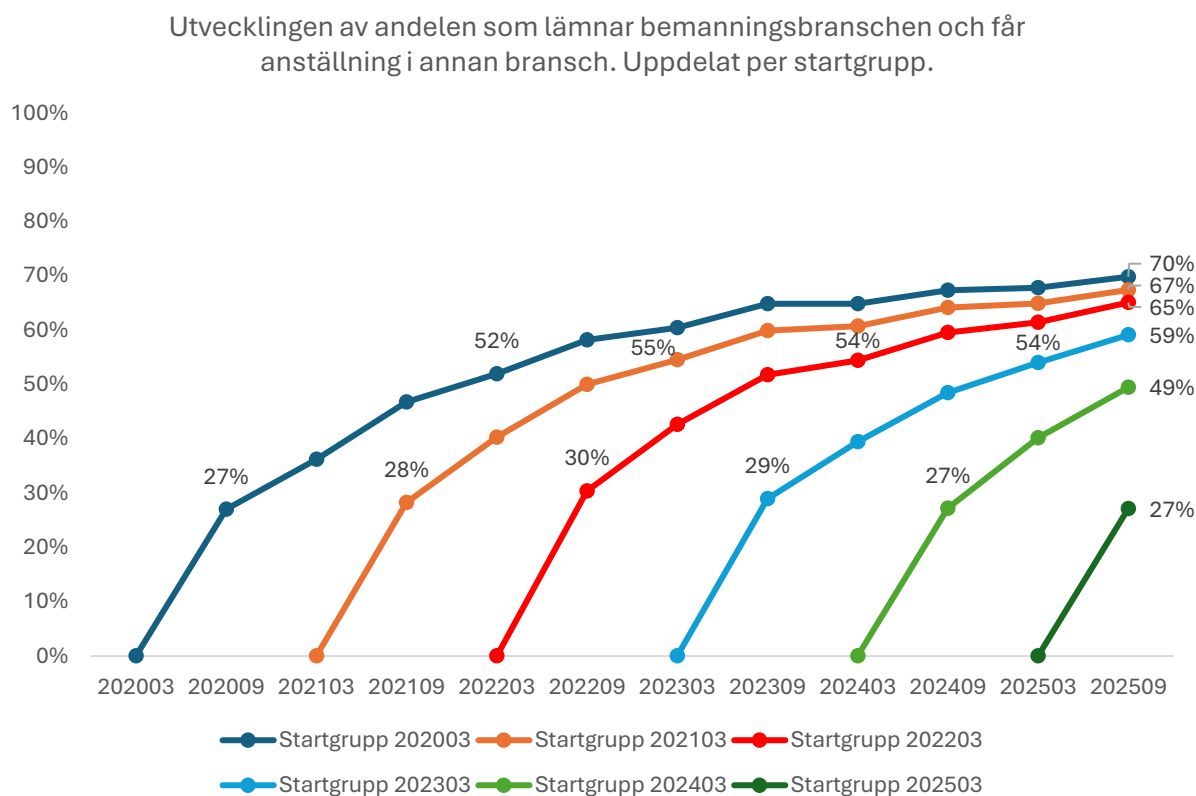
Relativt många byter bransch

Diagrammet nedan visar hur stor andel som arbetar kvar i bemanningsbranschen över tid i de olika startgrupperna. Efter sex månader är det mellan 63%-67% som arbetar kvar i varje startgrupp vilket innebär att det är relativt många som lämnar bemanningsbranschen det första halvåret. Troliga orsaker är att en del bemanningsanställda blir överrekryterade av kundföretag och att många bemanningsuppdrag är av kortare karaktär.



Figur 4. Utvecklingen av andelen som är kvar i bemanningsbranschen. Uppdelat i startgrupper.

Efter 24 månader skiljer det sig mer mellan startgrupperna. Bland de bemanningsanställda som arbetade i mars 2020 var 39% kvar i bemanningsbranschen efter 24 månader. Detta går att jämföra med de bemanningsanställda som arbetade i mars 2023 där enbart 32% var kvar i bemanningsbranschen efter 24 månader.



Figur 5. Utvecklingen av andelen som är lämnar bemanningsbranschen och får anställning i annan bransch. Uppdelat i startgrupper.

Diagrammet ovan visar andelen som lämnar bemanningsbranschen och får anställning i annan bransch. Efter sex månader i bemanningsbranschen är det mellan 27%-30% i varje startgrupp som får anställning i annan bransch. Detta tyder på att bemanningsbranschen är en viktig rekryteringskanal som leder till fast anställning hos kundföretag eller anställning i andra branscher. Efter 24 månader har mellan 52%-55% i startgrupperna fått anställning i annan bransch.

Vilka branscher hamnar bemanningsanställda i?

I tabellen nedan följer vi startgrupp 2020-03 för att se vilken sysselsättning de har vid olika tidpunkter.

Tabell 2. Sysselsättning för startgrupp 2020.03 vid olika tidpunkter.

Startgrupp: 2020.03				
Tidpunkt	2020.03	2020.09	2022.03	2025.09
Bemanningsbranschen	100%	63%	39%	19%
<i>Tillverkning</i>	0%	4%	10%	13%
<i>Handel och fordon</i>	0%	3%	7%	8%
<i>Vård och omsorg</i>	0%	2%	4%	6%
<i>Juridik, ekonomi och teknik</i>	0%	2%	4%	6%
<i>Offentlig förvaltning och försvar</i>	0%	2%	4%	5%
<i>Kommunikationsverksamhet</i>	0%	1%	4%	5%
<i>Transport & magasinering</i>	0%	2%	3%	5%
<i>Byggverksamhet</i>	0%	1%	2%	3%
<i>Utbildning</i>	0%	1%	2%	3%
<i>Uthyrning, fastighetservice, resetjänster</i>	0%	1%	2%	2%
<i>Finans- och försäkringsverksamhet</i>	0%	1%	2%	2%
<i>Hotell- och restaurangverksamhet</i>	0%	1%	1%	1%
Andra branscher	0%	5%	8%	10%
Övrigt	0%	3%	5%	6%
Arbetslös	0%	8%	4%	5%
Totalt	100%	100%	100%	100%

Notering: Övrigt består av sjuka, studerande, pensionärer och ej folkbokförda.

Efter sex månader var 63% kvar i bemanningsbranschen, 8% hade blivit arbetslösa och 6% hade hamnat i gruppen övrigt som bland annat består av sjuka, studerande och pensionärer. Bland de som hade fått anställning i annan bransch gick flest till tillverkningsindustrin (4%) och till handel (3%).

Efter 24 månader var 39% kvar i bemanningsbranschen, 4% var arbetslösa och 10% befann sig i gruppen övrigt. De branscher som hade flest anställda var fortsatt tillverkning med 10% och handel med 7%.

I september 2025 var 19% av startgruppen kvar i bemanningsbranschen, 11% befann sig i gruppen övrigt och 5% var arbetslösa. Resterade 65% hade funnit anställning i annan bransch vilket tyder på att bemanningsbranschen erbjuder bra instegsjobb som leder till fast anställning.

Bemanningsbranschen som rekryteringskanal

För att få en uppfattning av bemanningsbranschens betydelse som rekryteringskanal har ett räkneexempel tagits fram som undersöker hur många som går från bemanningsbranschen till olika branscher om personalomsättningen är 5%, 10% eller 15% i dessa branscher. Notera att detta är ett räkneexempel då personalomsättningen varierar en hel del mellan olika branscher.

Den första kolumnen i tabellen nedan visar det totala antalet anställda per bransch år 2024. Den andra kolumnen visar antalet personer som arbetade i bemanningsbranschen i mars 2024

som blivit rekryterade till andra branscher ett år senare i mars 2025. Resterande kolumner visar bemanningsbranschens förmodade betydelse som rekryteringskanal för respektive bransch när personalomsättningen för de olika branscherna antas vara 5%, 10% eller 15%.

Bemanningsbranschens förmodade betydelse som rekryteringskanal har räknats ut genom att dividera antalet personer som har gått från bemanningsbranschen till andra branscher (kolumn 2) med det antal personer som en viss personalomsättning motsvarar för varje bransch. Antal personer som en viss personalomsättning motsvarar för varje bransch har räknats ut genom att multiplicera det totala antalet anställda år 2024 för respektive bransch (kolumn 1) med 5%, 10% och 15%.

Den verkliga personalomsättningen för respektive bransch varierar givetvis, men här används 5%, 10% och 15% för att kunna göra en uppskattning. En personalomsättning på 10% är ett återkommande riktmärke vilket är anledningen till att den och närliggande procentsatser valdes för denna beräkning.

Tabellen visar att en betydande andel rekryteras från bemanningsbranschen till övriga branscher och att bemanningsbranschen således är en relativt viktig rekryteringskanal för många företag och organisationer.

Tabell 3. Bemanningsbranschens betydelse som rekryteringskanal vid 5%, 10% och 15% personalomsättning år 2024.

Branscher	Totalt antal anställda per bransch år 2024	Antal rekryterade från bemanningsbranschen i mars 2025	Rekrytering vid följande personalomsättning:		
			5%	10%	15%
Tillverkning	550 967	8193	30%	15%	10%
Försörjning av el, gas, värme och kyl	32 218	370	23%	11%	8%
Transport och magasinering	232 333	2649	23%	11%	8%
Informations- och kommunikationsverksamhet	245 821	1708	14%	7%	5%
Finans- och försäkringsverksamhet	112 062	742	13%	7%	4%
Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering	29 008	289	20%	10%	7%
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	373 594	2629	14%	7%	5%
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	607 431	4048	13%	7%	4%
Hotell- och restaurangverksamhet	197 296	963	10%	5%	3%
Vård och omsorg; sociala tjänster	861 388	3339	8%	4%	3%
Fastighetsverksamhet	88 586	346	8%	4%	3%
Kultur, nöje och fritid	113 351	496	9%	4%	3%
Offentlig förvaltning och försvar; obligatorisk socialförsäkring	350 792	1355	8%	4%	3%
Annan serviceverksamhet och personliga tjänster	124 400	463	7%	4%	2%
Byggverksamhet	371 773	1288	7%	3%	2%
Utbildning	551 053	1353	5%	2%	2%
Utvinning av mineral	10 888	79	15%	7%	5%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	92 460	107	2%	1%	1%

Notering: Kolumn 1 består av totalt antal anställda per bransch år 2024. Kolumn 2 består av antal personer som arbetade i bemanningsbranschen i mars 2024 som bytt till dessa branscher efter ett år i mars 2025. Kolumn 3, 4 och 5 består av bemanningsbranschens förmodade betydelse som rekryteringskanal vid 5%, 10% och 15%

personalomsättning. Notera även att vår analys baseras på samtliga anställda i branschen medan vår analys av hur många som har bytt från bemanningsbranschen till andra branscher baseras på åldersgruppen 20-60 år. Resultaten är således något underskattade.

Detta stämmer överens med Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät där särskilt företagen inom industrin uppger att bemanningsföretag är en mycket viktig rekryteringsväg.

Bemanningsbranschen i ljuset av signaleringsteorin

Analysen visar att bemanningsbranschen präglas av en relativt hög rörlighet, där många lämnar sektorn redan under det första halvåret och en majoritet har gått vidare till andra branscher inom två år. Resultaten tyder på att bemanningskonsulter ofta fungerar som en övergångsfas snarare än en långsiktig sysselsättning. Samtidigt framträder en relativt stabil sammansättning vad gäller kön och utbildningsnivå, medan tydligare förändringar syns i åldersstruktur och bakgrund över tid. Sammantaget pekar utvecklingen på att bemanningsbranschen utgör en viktig rekryteringskanal och inträdesport till andra delar av arbetsmarknaden.

Centrala resultat

- Män utgör majoriteten (56–58 %), men könsfördelningen är stabil över tid.
- Flest har eftergymnasial utbildning (cirka 47–49 %), följt av gymnasial (41–43 %).
- Åldersfördelningen är, över tiden, jämn mellan 20–29 och 30–49 år, men en svag ökning i de äldre grupperna kan noteras.
- Andelen utländska bemanningsanställda ökar medan andelen svenska minskar.
- Vanligaste övergångsbranscherna är tillverkningsindustri och handel.
- Efter 6 månader arbetar cirka 63–67 % kvar i bemanningsbranschen; många lämnar alltså tidigt.
- Efter 24 månader är endast 32–39 % kvar beroende på startgrupp.
- Mellan 52–55 % har efter två år fått arbete i andra branscher.
- På längre sikt (till 2025) har cirka 65 % lämnat bemanningsbranschen för andra jobb för de grupper som kan följas under flera år.

De empiriska resultaten kan tolkas som ett konkret test av de mekanismer som signaleringsteorin och den tidigare forskningen identifierar. Enligt teorin uppstår rekryteringsproblem eftersom arbetsgivare saknar fullständig information om individers produktivitet. I ett sådant läge blir observerbara indikatorer avgörande. Bemanningsarbete kan då fungera som en särskilt stark signal eftersom det inte enbart bygger på meriter på papper, utan på faktisk prestation i arbete som kan observeras direkt av arbetsgivare.

Den höga rörligheten bort från bemanningsbranschen, särskilt att en stor andel lämnar sektorn redan inom sex månader och att över hälften arbetar i andra branscher efter två år, ligger väl i linje med stepping-stone-hypotesen. Om bemanningsarbete främst vore en återvändsgränd skulle man förvänta sig låg övergång till andra jobb, hög "kvarstannandegrad" och även en högre arbetslöshet. Istället visar resultaten att bemanningsanställningar ofta följs av reguljära anställningar i andra sektorer, vilket tyder på att arbetsgivare använder bemanningsperioden som en informell provotid där arbetstagarens produktivitet observeras och värderas.

Även sammansättningen av arbetskraften stärker denna tolkning. Den relativt stora andelen utrikes födda och den relativt stora andelen yngre, som troligtvis befinner sig i en etableringsfas

på arbetsmarknaden, är grupper som i teorin förväntas ha svagare initiala signaler (t.ex. begränsad arbetslivserfarenhet i landet eller svårtolkade meriter). Att just dessa grupper är överrepresenterade i bemanningsbranschen och samtidigt lämnar den i relativt hög utsträckning för andra jobb är förenligt med hypotesen att bemanningsarbete fungerar som en mekanism för att reducera informationsasymmetrier mellan arbetsgivare och arbetstagare. Att andelen äldre (50-60 år), en grupp som har mer arbetslivserfarenhet och kan signalera sin produktivitet på andra sätt, också är relativt färre ger också visst stöd för signaleringsteorin.

Resultaten kan också förstås institutionellt. Bemanningföretag sänker inträdesbarriärer genom att minska rekryteringsrisker och transaktionskostnader för kundföretag. Detta gör det rationellt för arbetsgivare att anställa via bemanning när osäkerheten om produktivitet är hög. När osäkerheten reducerats genom observerad prestation kan individen rekryteras direkt, vilket empiriskt avspeglas i de stora övergångarna till andra branscher.

Sammantaget ger analysen ett mönster som är starkt konsistent med signaleringsteoretiska förutsägelser:

- bemanningsanställningar används som informationsmekanism,
- de fungerar ofta som selektions- och screeninginstrument för arbetsgivare,
- och de leder i många fall vidare till mer stabil sysselsättning.

Det innebär att resultaten snarare stödjer stepping-stone-perspektivet än dead-end-perspektivet. Bemanningsbranschen framträder därmed inte främst som en perifer del av arbetsmarknaden, utan som en funktionell matchningsinstitution som bidrar till att synliggöra kompetens, minska osäkerhet och underlätta övergången till reguljära anställningar.

Effekter av konsultregeln i uthyrningslagen

I detta kapitel analyseras vilka konsekvenser konsultregeln kan ha haft för bemanningsanställdas arbetsmarknadsutfall.

Regeln, som också kallas 24-månadersregeln, återfinns i 12a § i Uthyrningslagen och styr hur länge en inhyrd arbetstagare får arbeta hos ett kundföretag innan vissa skyldigheter uppstår. Om en inhyrd arbetstagare varit placerad på samma driftsenhet i mer än 24 månader under en 36-månadersperiod måste kundföretaget erbjuda en tillsvidareanställning eller betala en ersättning motsvarande två eller tre månadslöner. Detta gäller för konsulter som når tidsgränsen från och med 1 oktober 2022.⁷

Analysen tar sin utgångspunkt i två alternativa teoretiska anpassningsmekanismer.

- Anställningshypotesen, d v s att regeln leder till ökad sysselsättning.
- Arbetslöshetshypotesen, d v s att regeln leder till att fler som jobbar inom bemanningsbranschen blir arbetslösa.

Genom att jämföra de startgrupper som beskrivits i tidigare avsnitt och resultat från en enkätundersökning bland branschföretag studeras hur sysselsättning, arbetslöshet och

⁷ Om förslaget på regeringens hemsida (Prop. 2021/22:176): <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2022/03/prop.-202122176>

övergångar till andra branscher har utvecklats efter regelns införande och en bedömning görs som syftar till att bedöma vilken hypoteserna av dessa som bäst överensstämmer med den observerade utvecklingen för de anställda i bemanningsbranschen.

Leder konsultregeln till att fler får jobb eller blir arbetslösa? Två hypoteser

Effekterna av konsultregeln kan struktureras utifrån två huvudsakliga hypoteser. Den första, anställningshypotesen, utgår från att kundföretagen anpassar sig till regeln genom att i ökad utsträckning erbjuda tillsvidareanställning till inhyrd personal som har varit placerad hos dem i 24 månader eller längre. Regeln antas därmed skapa en situation där kostnaden och risken förknippad med att tillsvidareanställa den inhyrda konsulten bedöms vara lägre än kostnaden för att bryta uppdraget och därigenom förlora dennes kompetens.

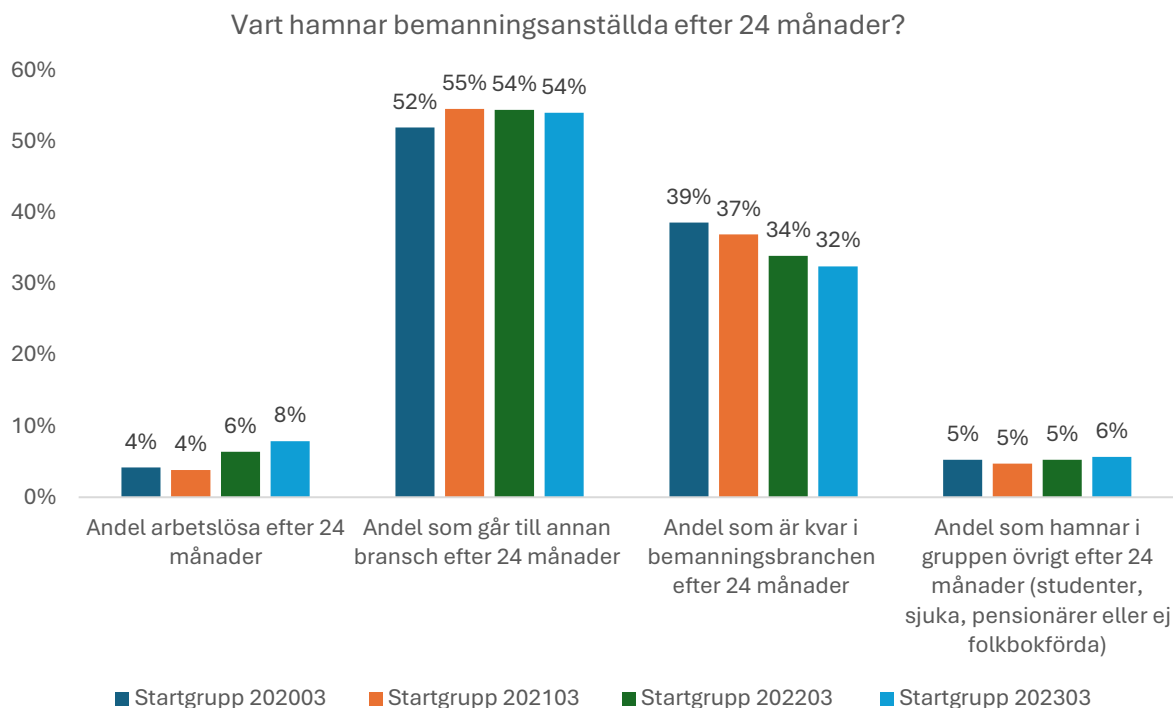
Om denna hypotes är giltig förväntas en ökning i andelen personer som lämnar bemanningsbranschen för anställning i en annan bransch efter 24 månader, särskilt bland de startgrupper som påbörjade sin anställning efter att regeln infördes. Samtidigt förväntas den övergripande arbetslösheten vara oförändrad, eftersom övergången primärt sker från bemanning till annan anställning snarare än till arbetslöshet.

Den andra hypotesen, arbetslöshetshypotesen, beskriver i stället en situation där kundföretagen anpassar sig genom att avbryta inhyrningar i anslutning till, eller strax före, 24-månadersgränsen. I detta scenario bedöms kostnaden och risken för att tillsvidareanställa konsulten överstiga värdet av att behålla just denna kompetens. Anpassningen sker då genom att kunden efterfrågar kortare uppdrag snarare än genom att anställningen omvandlas. Om arbetslöshetshypotesen bäst fångar regelns effekter förväntas ingen ökning i övergången till andra branscher efter 24 månader. Däremot skulle en ökning av arbetslösheten kunna observeras bland de startgrupper som påbörjade sin bemanningsanställning efter att regeln trädde i kraft i oktober 2022.

Vad händer med de bemanningsanställda efter 24 månader?

Konsultregeln började gälla i oktober 2022 och uthyrda medarbetare träffades av regeln i oktober 2024, 24 månader senare. Genom att jämföra tidigare startgrupper som ej berördes av regeln med senare startgrupper som är fullt exponerade för konsultregeln går det att få indikationer på om regeln har haft några eventuella effekter på sysselsättning.

Figur 6 visar var de olika startgrupperna befinner sig efter 24 månader. De som arbetade i mars 2020 berördes ej av konsultregeln medan de som arbetade i mars 2023 är fullt exponerade för regeln.



Figur 6. Sysselsättning för de olika startgrupperna efter 24 månader.

För arbetslösa ser vi att andelen var 4% för startgrupp 2020-03 och 8% för startgrupp 2023-03 efter 24 månader. Detta skulle kunna indikera att konsultregeln har lett till en ökad arbetslöshet.

När det gäller andelen som går till annan bransch kan vi inte se någon tydlig ökning för den sista startgruppen 2023-03 som varit fullt exponerad för 24-månadersregeln. Jämför vi startgrupp 2020-03 med 2023-03 ser vi även att andelen bemanningsanställda efter 24 månader har minskat från 39% till 32%, d v s färre är kvar i bemanningsbranschen efter regelns införande. Vi ser även att gruppen övrigt som består av studenter, sjuka och pensionärer har ökat något för den sista startgruppen.

Tydliga skillnader mellan olika delgrupper

Vi kan även se vilka potentiella effekter regeln har haft för specifika branscher och segment genom att jämföra var startgrupperna 2020-03 och 2023-03 befinner sig efter 24 månader.

Det som framför allt framträder i analysen är att arbetsmarknadsutfallet har försämrats brett. Oavsett kön, ålder, utbildning eller bakgrund är det fler som står utan jobb efter 24 månader i den senare gruppen. Samtidigt minskar andelen som blir kvar i bemanningsbranschen, utan att någon enskild sektor tydligt tar över. I stället sprids utfallen över flera olika branscher, och till arbetslöshet.

Men den kanske mest intressanta förändringen handlar inte om hur många som är arbetslösa, utan vilka de är. Arbetslösheten har i större utsträckning kommit att omfatta personer med eftergymnasial utbildning. Ökningen är särskilt tydlig bland unga och utrikes födda. Samtidigt minskar andelen lågutbildade bland de arbetslösa, trots att även deras arbetslöshet ökar i absoluta tal.

Sammantaget tyder resultaten på att arbetslösheten inte bara har blivit högre, utan också förändrat karaktär. Den har i viss mån "flyttat uppåt" i utbildningsfördelningen, från att främst omfatta lågkvalificerade grupper till att i större utsträckning inkludera högtbildade.

Tabell 4. Jämförelse av kön och etnicitet i startgrupperna 2020.03 och 2023.03 efter 24 månader.

Startgrupp Tidpunkt Sys­sel­­sät­­tning / kön	2020.03 2022.03			2023.03 2025.03			Skillnad 2025.03 – 2022.03		
	Man	Kvinna	Totalt	Man	Kvinna	Totalt	Man	Kvinna	Totalt
Bemanningsbranschen	38%	40%	39%	30%	35%	32%	-7%	-5%	-6%
Andra branscher	52%	52%	52%	55%	53%	54%	2%	2%	2%
Övrigt	5%	5%	5%	6%	6%	6%	0%	0%	0%
Arbetslös	5%	3%	4%	9%	6%	8%	4%	3%	4%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%

Startgrupp Tidpunkt Sys­sel­­sät­­tning / eticitet	2020.03 2022.03			2023.03 2025.03			Skillnad 2025.03 – 2022.03		
	Svensk	Utländsk	Totalt	Svensk	Utländsk	Totalt	Svensk	Utländsk	Totalt
Bemanningsbranschen	39%	37%	39%	35%	29%	32%	-5%	-8%	-6%
Andra branscher	52%	52%	52%	54%	54%	54%	2%	2%	2%
Övrigt	6%	5%	5%	6%	6%	6%	0%	1%	0%
Arbetslös	3%	6%	4%	6%	11%	8%	3%	5%	4%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%

Notering: Övrigt består av sjuka, studerande, pensionärer och ej folkbokförda. Andra branscher består av samtliga branscher förutom bemanningsbranschen.

När det gäller kön framträder vissa skillnader i branschfördelning. Kvinnor har genomgående högre andel i vård- och omsorgssektorn, medan män i högre grad arbetar inom tillverknin­g. Bemanningsbranschen är den klart största sektorn för både män och kvinnor i båda kohorterna. I den senare startgruppen som exponeras för konsultregeln minskar andelen bemanningsanställda bland både män (30%) och kvinnor (35%) jämfört med den tidiga startgruppen där fördelningen är 38% män och 40% kvinnor. Samtidigt är arbetslösheten högre i den senare startgruppen för både män (9%) och kvinnor (6%).

Skillnaderna mellan personer med svensk respektive utländsk bakgrund är mindre när det gäller branschfördelning, men tydliga vad gäller arbetslöshet. Personer med utländsk bakgrund har konsekvent högre arbetslöshet än de med svensk bakgrund och skillnaden ökar i den senare startgruppen där andelen arbetslösa med utländsk bakgrund är 11% jämfört med 6% för de med svensk bakgrund.

Tabell 5. Jämförelse av ålder och utbildningsnivå i startgrupperna 2020.03 och 2023.03 efter 24 månader.

Startgrupp	2020.03				2023.03				Skillnad			
	2022.03				2025.03				2025.03 – 2022.03			
	Tidpunkt	2022.03			2025.03			Tidpunkt	2025.03 – 2022.03			
Sysselsättning / Ålder	20-29 år	30-49 år	50-60 år	Totalt	20-29 år	30-49 år	50-60 år	Totalt	20-29 år	30-49 år	50-60 år	Totalt
Bemanningsbranschen	27%	44%	57%	39%	22%	37%	49%	32%	-5%	-7%	-8%	-6%
Andra branscher	61%	49%	35%	52%	62%	51%	39%	54%	2%	2%	4%	2%
Övrigt	9%	3%	2%	5%	9%	3%	2%	6%	0%	1%	0%	0%
Arbetslös	3%	4%	5%	4%	7%	8%	9%	8%	3%	4%	4%	4%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%

Startgrupp	2020.03				2023.03				Skillnad			
	2022.03				2025.03				2025.03 – 2022.03			
	Tidpunkt	2022.03			2025.03			Tidpunkt	2025.03 – 2022.03			
Sysselsättning / Utbildningsnivå	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial	Totalt	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial	Totalt	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial	Totalt
Bemanningsbranschen	36%	36%	41%	39%	28%	29%	37%	32%	-9%	-8%	-4%	-6%
Andra branscher	49%	53%	52%	52%	51%	56%	53%	54%	2%	3%	1%	2%
Övrigt	6%	6%	4%	5%	8%	6%	5%	6%	2%	0%	0%	0%
Arbetslös	8%	5%	3%	4%	13%	9%	5%	8%	5%	4%	3%	4%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%

Notering: Övrigt består av sjuka, studerande, pensionärer och ej folkbokförda. Andra branscher består av samtliga branscher förutom bemanningsbranschen.

Ålder påverkar främst graden av koncentration till vissa branscher. De äldre åldersgrupperna 30-49 år och 50-60 år är betydligt mer benägna att stanna kvar i bemanningsbranschen med 44% respektive 57% i den tidiga startgruppen och 37% respektive 49% i den senare startgruppen, det vill säga att för vissa kategorier är bemanningsbranschen också en karriärväg i sig. Arbetslösheten ökar i alla åldersgrupper mellan de två startgrupperna.

Utbildningsnivå visar de tydligaste strukturella skillnaderna. Arbetslösheten stiger i samtliga utbildningsgrupper mellan startgrupperna, men ökningen är störst bland dem med förgymnasial utbildning (från 8 till 13 procent) och lägst bland dem med eftergymnasial utbildning (från 3 till 5 procent).

Dessa jämförelser utgår från varje utbildningsgrupp för sig, men säger ingenting om hur de arbetslösa som helhet är sammansatta, och hur denna komposition har förändrats över tid. Tabell 6 tar ett nytt perspektiv och zoomar in på kategorin *Arbetslös* och undersöker hur fördelningen av utbildning, ålder, etnicitet och kön har utvecklats mellan startgrupperna 2020.03 och 2023.03 efter 24 månader.

Tabell 6. Tabellen redovisar den relativa förändringen i utbildningsnivå och demografisk sammansättning bland de individer som var arbetslösa 24 månader efter start i bemanningsbranschen för startgrupperna mars 2020 (202003) och mars 2023 (202303).

Utbildningsnivå/ demografi	Ålder			Etnicitet		Kön	
	20-29år	30-39 år	50-60 år	Svensk	Utländsk	Man	Kvinna
Förgymnasial	-14,5%	-7,9%	-26,9%	-26,8%	-7,4%	-9,3%	-25,5%
Gymnasial	-0,6%	-2,5%	-7,7%	-6,6%	1,1%	-2,6%	-3,3%
Eftergymnasial	29,7%	16,2%	-6,4%	2,6%	22,3%	11,4%	16,1%

Resultaten kan vid en första anblick verka motstridiga: trots att tabell 5 visar att arbetslösheten ökat för dem med förgymnasial utbildning, har samma grupp krympt som andel av samtliga arbetslösa i tabell 6. Förklaringen är att det totala antalet arbetslösa är högre i den senare startgruppen, och att denna ökning inte har fördelat sig jämnt bland de olika demografiska kategorierna. Visserligen är fler personer med förgymnasial utbildning arbetslösa i den senare startgruppen i absoluta tal, men arbetslöshetstillväxten för de med exempelvis eftergymnasial utbildning har varit ännu större, och därmed observerar vi en negativ andelsutveckling för kategorin *Förgymnasial*.

Den mest framträdande förändringen är att andelen arbetslösa med eftergymnasial utbildning har ökat. Denna ökning är särskilt tydlig bland personer med utländsk bakgrund, där andelen högutbildade har ökat med 22,3 procent, jämfört med 2,6 procent bland inrikes födda. Åldersmässigt är ökningen störst bland yngre, framför allt i åldern 20-29 år (29,7 procent), medan andelen högutbildade i åldern 50-60 år har minskat något. Detta tyder på att den ökade arbetslösheten i den senare startgruppen i större utsträckning omfattar unga och högutbildade utrikes födda.

Ur ett könsperspektiv är mönstret likartat. Bland personer med eftergymnasial utbildning har andelen ökat för både män och kvinnor, men något mer för kvinnor (16,1 procent) än för män (11,4 procent). Samtidigt har andelen med förgymnasial utbildning minskat tydligt för båda könen, särskilt bland kvinnor. För gymnasialt utbildade är förändringarna små och relativt likartade mellan män och kvinnor. Könsskillnaderna framstår därmed inte som den centrala förklaringen till den förändrade sammansättningen, men ökningen av högutbildade arbetslösa är något mer uttalad bland kvinnor.

Parallellt har andelen arbetslösa med förgymnasial utbildning minskat markant, särskilt bland inrikes födda (-26,8 procent) och bland äldre i åldern 50-60 år (-26,9 procent), medan minskningen är mer begränsad bland personer med utländsk bakgrund. För personer med gymnasial utbildning är förändringarna över lag små och framstår som mindre strukturellt betydelsefulla.

Övergripande visar tabellen att fördubblingen av arbetslöshetstalet (4 till 8 procent) mellan startgrupperna inte bara innebär att fler är arbetslösa, utan också att arbetslöshetens sammansättning har förändrats. I den senare kohorten är det i högre grad högutbildade, och

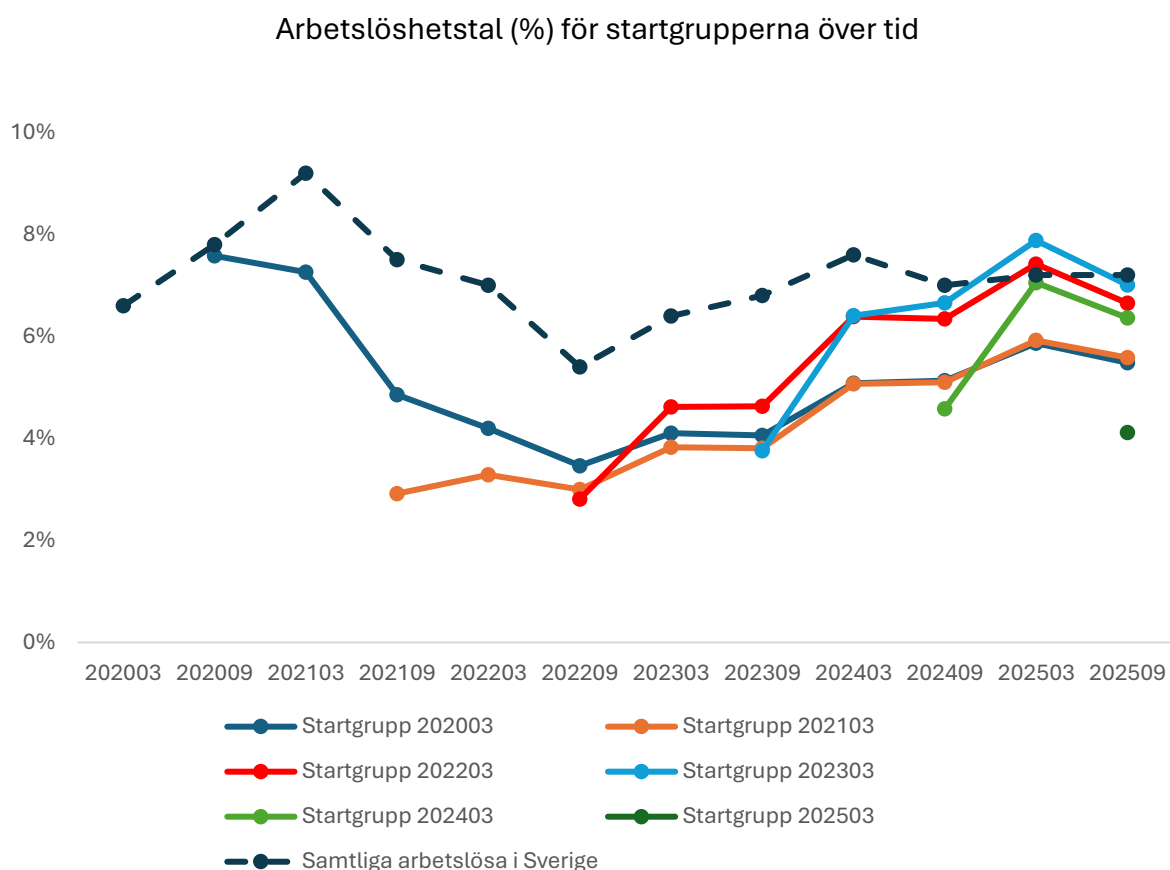
särskilt unga personer med utländsk bakgrund, som återfinns bland de arbetslösa efter 24 månader, medan lågutbildade, framför allt äldre och inrikes födda, utgör en minskande andel.

I ovan analys har vi inte tagit hänsyn till den övergripande utvecklingen på arbetsmarknaden, vilket givetvis också kan påverka utfallet. Det är temat för nästa avsnitt.

Hur har 24-månaders regeln påverkat andelen som blir arbetslösa?

Den observerade högre arbetslösheten bland de senare startgrupperna, det vill säga de som i störst utsträckning berörs av 24-månadersregeln, bör ses i ljuset av den allmänna konjunkturutvecklingen. Under samma period som regeln började få praktisk effekt försvagades arbetsmarknaden generellt, vilket i sig driver upp arbetslösheten oavsett bransch.

Figur 7 visar att arbetslösheten bland de bemanningsanställda i våra startgrupper i stor utsträckning följer den allmänna arbetslöshetsutvecklingen i Sverige. Arbetslösheten stiger för samtliga startgrupper efter 2022, i linje med den generella trenden. Efter september 2024, det vill säga strax innan regeln får sin första praktiska effekt, ser vi dock att arbetslösheten bland bemanningsanställda ökar i snabbare takt än den allmänna arbetslösheten.



Figur 7. Arbetslösheten i procent för de olika startgrupperna över tid jämfört med den allmänna arbetslösheten i Sverige.

Det finns flera tänkbara förklaringar till den snabbare ökningen i slutet av tidsserien. Konjunkturförsvagningen kan ha slagit hårdare mot bemanningsbranschen än mot arbetsmarknaden i stort, eftersom efterfrågan på bemanningspersonal tenderar att vara mer

konjunkturkänslig. Startgruppernas sammansättning skiljer sig också åt. Som framgått av tidigare avsnitt har exempelvis andelen utrikesfödda ökat över tid, vilket innebär att direkta jämförelser mellan startgrupper bör tolkas med viss försiktighet. Sammantaget gör dessa faktorer att det utifrån enbart registerdata inte är möjligt att med säkerhet fastställa exakt hur stor del av den ökade arbetslösheten som är hänförlig till 24-månadersregeln. Samtidigt är det svårt att bortse från att den tydligaste accelerationen i arbetslöshet inträffar just när regeln får genomslag, vilket tillsammans med de resultat som presenterats i tidigare avsnitt stärker bilden av att regeln har påverkat arbetsmarknadsdynamiken för berörda bemanningsanställda.

För att bättre förstå de mekanismer som kan ligga bakom utvecklingen, och i synnerhet hur bemanningsföretag och kundföretag själva uppfattar och anpassar sig till regeln, vänder vi oss därför till Demoskops undersökning bland Kompetensföretagens medlemsföretag, som presenteras i nästa avsnitt.

Beteendemässiga mekanismer – insikter från Demoskops undersökning

Den registerbaserade analysen visar att arbetslösheten bland bemanningsanställda har ökat, särskilt i de senare startgrupperna, och att ökningstakten tilltar i anslutning till att konsultregeln får genomslag. Registerdata ger dock begränsad vägledning om vilka beteendemässiga mekanismer som ligger bakom utvecklingen. För att få en djupare förståelse för hur bemanningsföretag och kundföretag resonerar och agerar i relation till regeln har Demoskop genomfört en undersökning på uppdrag av Kompetensföretagen.

I undersökning denna har medlemsföretag inom Kompetensföretagen fått dela med sig av sina erfarenheter, bedömningar och anpassningar kopplade till regelverket. Undersökningen är baserad på 128 enkätsvar (motsvarande 53 procent av medlemsföretagen) samt sex djupintervjuer och belyser att konsultregeln haft tydliga och genomgripande effekter på bemanningsbranschen.

Tabell 7. Sammanfattning av 24-månadersregelns effekter enligt medlemsföretag inom Kompetensföretagen.

	Nyckelinsikt
Arbetsbrist	Många företag uppger att konsultregeln leder till arbetsbrist, särskilt vid långvariga uppdrag.
Kundbeteende	Kunder efterfrågar inhyrningar kortare än 24 månader.
Omplacering	Berörda konsulter kan sällan omplaceras, vilket leder till uppsägningar eller deltidslösningar.
Rekrytering	Företagen har blivit mer selektiva i rekryteringen, vilket minskar inkluderingen av personer med svagare meriter.
Omsättning & kostnader	Regeln medför minskad omsättning samt ökade administrativa kostnader.
Samlad effekt	Betydande negativ påverkan på sysselsättning, ekonomi och stabilitet i branschen.

Resultaten från undersökningen visar att nära hälften av företagen (47 procent) uppger att de har drabbats av arbetsbrist som en direkt följd av regeln, med särskilt stark påverkan bland

företag vars konsulter har långvariga uppdrag. Tre av fyra företag svarar att kunder efterfrågar inhyrningar som understiger 24 månader. I cirka tre av fyra fall väljer kunderna därefter att hantera vakansen genom att ersätta den gamla konsulten med en ny konsult.

Många bemanningsföretag uppger att de endast sällan eller aldrig lyckas omplacera berörda konsulter, framför allt på grund av bristande kompetensmatchning och begränsad tillgång till alternativa uppdrag. Följden blir uppsägningar eller deltidslösningar som varken efterfrågas av konsulter eller kunder. Som en konsekvens av detta har bemanningsföretagen blivit mer selektiva i sin rekryteringsprocess, vilket är ett betydande skifte för en sektor som historiskt varit överrepresenterade i att anställa individer med svagare arbetsmarknadsrelaterade meriter.

Parallellt med detta uppger bemanningsföretagen att den ökade personalomsättningen, relaterat till 24-månadersregeln, har genererat ökade administrativa kostnader och merarbete kopplat till uppföljning, omplacering och kunddialog. Samtidigt vittnar hälften av företagen att regeln har lett till minskad omsättning. För en majoritet av dessa rör det sig om omsättningstapp på mellan 11 och 20 procent, och sammantaget uppger en klar majoritet av de påverkade företagen att tappet överstiger 10 procent.

Sammantaget indikerar undersökningen att konsultregeln har haft betydande negativa effekter på sysselsättning, omsättning och administrativ belastning inom bemanningsbranschen. Regeln upplevs skapa ökad osäkerhet för företag, kunder och konsulter och anses inte lösa de problem den avsåg att lösa.

Analysen ger stöd för arbetslöshetshypotesen

Sammantaget ger den empiriska genomgången en komplex men riktningsgivande bild av 24-månadersregelns effekter. Båda hypoteserna får visst stöd, men styrkan i evidensen skiljer sig åt mellan utfallsdimensionerna.

Tabell 8 sammanfattar rapportens analys genom att ställa de förväntade utfallen enligt respektive hypotes mot vad som faktiskt observerats i registerdata och i Demoskops undersökning. Nedan diskuteras de tre utfallsdimensionerna i tur och ordning.

Tabell 8. Sammanfattar rapportens analys genom att utvärdera vilken hypotes som har mest stöd

	Förväntat utfall enligt anställningshypotesen	Förväntat utfall enligt arbetslöshetshypotesen	Observerat utfall	Bedömning
Arbetslöshet	Oförändrad eller minskad	Ökad arbetslöshet	Ökningstakten tilltar när regeln får genomslag	Stöd för arbetslöshetshypotesen
Övergång till annan bransch	Tydlig ökning	Oförändrad eller minskad	Varierar beroende på vilka startgrupper som jämförs, ingen entydig ökning	Inget entydigt stöd
Kundföretagens beteende (Demoskop)	Erbjuder anställning vid 24 månader	Ställer in uppdrag vid 24 månader och ersätter med nya konsulter	Uppdrag ställs ofta in vid tidsgränsen. Omplaceringar är sällsynta	Stöd för arbetslöshetshypotesen

Vad gäller arbetslöshet ger resultaten tydligast stöd för arbetslöshetshypotesen.

Arbetslösheten har ökat bland de startgrupper som varit exponerade för regeln, och som framgår av Figur 7 tilltar ökningstakten i anslutning till att regelns praktiska konsekvenser börjar realiseras. Även om konjunkturförsvagningen och skillnader i startgruppernas sammansättning bidrar till den generella uppgången, talar det tidsmässiga sammanfallet för att regeln kan ha spelat en roll i den observerade utvecklingen.

Vad gäller övergång till annan bransch är bilden mer tvetydig. Det som skulle tala för anställningshypotesen är en ökning i andelen bemanningsanställda som övergår till arbete i andra branscher efter 24 månader. Våra jämförelser visar dock att utfallet är känsligt för vilka startgrupper som ställs mot varandra. När den första startgruppen (202003), som fullgjorde sina första 24 månader innan regeln började tillämpas, jämförs med den första grupp som var exponerad för regeln under hela motsvarande period, framträder en marginell ökning i andelen som lämnar bemanningsbranschen. Om jämförelsen i stället görs mellan gruppen som började året före regelns ikraftträdande och gruppen som började året efter, syns i stället en minskning. Riktningen på förändringen är därmed direkt beroende av vilka kohorter som jämförs, och resultaten ger inget entydigt stöd för att regeln har lett till en ökad övergång till andra branscher. Därtill saknas information om vilken typ av anställningsavtal individerna erhåller efter övergången, vilket ytterligare försvårar tolkningen.

Vad gäller kundföretagens beteende förstärker Demoskops undersökning bilden av arbetslöshetshypotesen. Kundföretag uppger att de ofta låter uppdrag löpa ut i anslutning till tidsgränsen och ersätter konsulter med nya, samtidigt som bemanningsföretagen vittnar om att omplaceringar är svåra att genomföra. Dessa observationer pekar mot att regeln i praktiken har ökat selektiviteten i efterfrågan på arbetskraft och därmed höjt risken för att bemanningsanställda lämnar sin anställning till arbetslöshet.

Den samlade tolkningen är därför att resultaten tydligare stödjer arbetslöshetshypotesen när fokus ligger på arbetslöshetsutfall, medan anställningshypotesen endast får svagt och indirekt stöd genom en begränsad och inkonsekvent ökning av övergångar till andra branscher. Regelns effekter framstår därmed inte som entydigt sysselsättningsfrämjande utan snarare som omfördelande: en mindre grupp tycks gynnas genom övergång till andra arbeten, medan en större grupp exponeras för ökad osäkerhet och högre risk att lämna sysselsättning.

Sammantaget talar evidensen för att konsultregeln i praktiken främst har påverkat arbetsmarknadsdynamiken genom att förändra företagets anpassningsstrategier, snarare än genom att generellt stärka bemanningsanställdas ställning på arbetsmarknaden.

Sammanfattning och samlad bedömning

Bemanningsbranschen fyller en viktig funktion på den svenska arbetsmarknaden genom att täcka kompetensbrister, samt att skapa rörlighet, snabb matchning och vägar in i arbete för grupper som annars kan ha svårare att etablera sig.

Rapportens registerdata visar att många bemanningsanställda lämnar branschen relativt snabbt och att en majoritet har gått vidare till andra branscher inom två år. Det talar för att bemanningsarbete i praktiken fungerar som en språngbräda snarare än en återvändsgränd. Särskilt tydligt är detta för yngre, utrikes födda och personer med svagare etablering på arbetsmarknaden, som i högre grad använder bemanningsbranschen som en väg till vidare sysselsättning.

Samtidigt visar analysen att bemanningsbranschen fyller en bredare samhällsfunktion. Den bidrar till att täcka arbetstoppar, minska matchningsproblem och snabbt tillföra kompetens där den behövs. Det gör branschen särskilt viktig i en arbetsmarknad som präglas av varierande efterfrågan, kompetensbrist och behov av flexibilitet. Mot den bakgrunden framstår bemanningsföretag som en central del av arbetsmarknadens funktionssätt, inte som en tillfällig lösning utan också som en kanal för kompetens och etablering och en möjlighet för arbetssökande att visa sin verkliga kompetens.

När det gäller konsultregeln i uthyrningslagen ger rapporten däremot anledning till eftertanke. Registerdata visar att arbetslösheten ökar bland de senare startgrupperna, som i högre grad berörs av regeln, och att ökningen sammanfaller med den period då regeln börjar få genomslag. Samtidigt kan den generella konjunkturförsvagningen inte bortses från, vilket gör att det inte går att slå fast den exakta effekten av regeln med säkerhet. Trots denna försiktighet pekar resultaten i en oroande riktning: i stället för att i första hand leda till fler fasta jobb tycks regeln i betydande utsträckning ha sammanfallit med att kunder efterfrågar inhyrningar kortare än 24 månader, med ökad personalrotation och högre arbetslöshet bland berörda konsulter.

Detta förstärks av enkätresultaten från medlemsföretagen. Företagen uppger i stor utsträckning att regeln skapar arbetsbrist, ökar den administrativa belastningen, försvarar omplaceringar och

gör att kunder i högre grad efterfrågar inhyrningar som understiger 24 månader. I praktiken verkar det alltså som att regelverket i hög grad påverkar företagens beteende, men inte nödvändigtvis i den riktning som avsågs. Snarare än att främja långsiktig trygghet riskerar regeln att minska benägenheten att använda längre inhyrningar och att göra bemanningslösningar mer kortsiktiga och mer försiktigt använda.

Den samlade bedömningen är därför att bemanningsbranschen fortsatt fyller en viktig och funktionell roll på arbetsmarknaden, medan konsultregeln framstår som ett regelverk med betydande bieffekter. Om ambitionen är att stärka etablering, rörlighet och sysselsättning talar resultaten för att regeln bör omprövas. Den riskerar att försvaga en bransch som fungerar som en viktig inkörsport till arbetsmarknaden och att i stället skapa högre arbetslöshet, mer osäkra anställningar och mindre flexibilitet för både företag och arbetstagare.

Källhänvisning

Filomena, M. & Picchio, M., 2021. *Are Temporary Jobs Stepping Stones or Dead Ends? A Meta-Analytical Review of the Literature*. IZA Discussion Paper No. 14367. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA). Tillgänglig på: <https://docs.iza.org/dp14367.pdf> (Hämtad: 9 mars 2026).

Jahn, E.J. & Rosholm, M., 2010. *Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes*. IZA Discussion Paper No. 4973. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA). Tillgänglig på: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1631108 (Hämtad: 9 mars 2026).

SOU 2004:21, 2004. *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten*. Stockholm: Regeringskansliet. Tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2004/03/sou-200421/> (Hämtad: 9 mars 2026).

Spence, M., 1973. *Job Market Signaling*. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), s. 355–374. Tillgänglig på: <https://www.jstor.org/stable/1882010> (Hämtad: 9 mars 2026).