

Kristine Nergaard og
Torgeir Aarvaag Stokke

Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv

Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?

§ 58 nr. 7 oppheves.
§ 58 gjeldende nr. 8 og nr. 9 blir nye nr. 7 og nr. 8.

Ny § 58 A skal lyde:

§ 58 A. Midlertidig tilsetting.

1. Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art skal inngås skriftlig og kan bare rettsgyldig avtales i følgende tilfeller:

- når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften,
- når deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsstaten tilsettes ekstraordinært. Departementet kan fastsette i forskrift at dette også skal gjelde ved ekstraordinær tilsetting i andre arbeidsmarkedstiltak,
- med øverste leder i virksomheten (åremålstilsetting).

2. Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsroms utløp, eller når de bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

3. En arbeidstaker som har vært tilsatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av nr. 1 bokstav c). Slikt varsel skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse. Varselet skal anses for gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Unnlatelse av å gi varsel medfører at arbeidstakeren kan kreve fratreden før en måned etter at varsel er gitt.

4. Ved tvist om det foreligger lovlig midlertidig tilsetting, får §§ 61 og 62 tilsvarende anvendelse. Fristene for å kreve forhandlinger og reise søksmål regnes fra det aktuelle fratredelsestidspunktet. Retten til å fortsette i tjenesten, jf § 61 nr. 4, gjelder ikke for midlertidig tilsetting. Retten kan likevel bestemmes til å gjelde for en midlertidig tilsetting.

Kristine Nergaard
og Torgeir Aarvaag Stokke

Midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv

Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?

© Forskningsstiftelsen Fafo 1996
ISBN 82-7422-158-3

Omslag: Agneta Kolstad
Trykk:

Innhold

Forord	5
Kapittel 1 Hovedfunn	7
1.1 Omfanget av midlertidige ansettelse	8
1.2 Begrunnelser for midlertidige ansettelse	9
1.3 Hvem er de midlertidig tilsatte og hvor arbeider de?	11
1.4 Hva kjennetegner ansettelsesforholdet?	12
1.5 Undersøkelsesopplegg og metode	13
Kapittel 2	
Lovverk og tidligere undersøkelser	15
2.1 Arbeidsmiljøloven	15
2.2 Tjenestemannsloven o.a.	19
2.3 Tidligere undersøkelser av midlertidige ansettelse	19
2.4 Strategi for datainnsamling	23
Kapittel 3 Spørreundersøkelsen	27
3.1 Om undersøkelsen og gruppering av respondentene	27
3.2 Tilleggsspørsmålene om ansettelsesform – svarprosent	29
3.3 Usikkerhetsmarginer	30
3.4 Datakvaliteten og muligheten for å si noe om ansettelsesbegrunnelse	31
Kapittel 4 Midlertidige ansettelsesforhold blant norske lønns- takere	35
4.1 Omfanget av midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv	36
4.2 Ansettelsestype blant midlertidige ansatte – egenklassifisering	37
4.3 Begrunnelser for midlertidige ansettelse	39
4.4 Kontraktsforhold, lengde på ansettelsesforholdet og bruken av flere midlertidige ansettelse i samme arbeidstaker/arbeidsgiverforhold	56
4.5 Ønsker de midlertidig ansatte fast stilling?	62
4.6 Arbeidsmarkedstilknytning	65
4.7 Utvikling over tid	69
4.8 Avslutning	71

Kapittel 5 Hvem er de midlertidig ansatte?	73
5.1 Hvem er de midlertidig ansatte?	74
5.2 I hvilke deler av arbeidsmarkedet finner vi de midlertidig ansatte?	78
5.3 Sammenhengen mellom individuelle egenskaper, ansettelsesforholdet, trekk ved arbeidsplassen og ansettelsesform	81
5.4 Ansettelsesbegrunnelse etter kjennetegn ved arbeidstakeren og bedriften	86
5.5 Midlertidige ansettelser – hva kjennetegner ansettelsesforholdet og hvem ønsker fast stilling?	91
5.6 Midlertidige tilsetninger og overgang til fast stilling	97
5.7 Oppsummering	100
Tillegg: Utleie av arbeidskraft	103
Innledning	103
Avslutning	110
Litteraturliste	111
Spørreskjema	112

Forord

Fenomenet midlertidig tilsetning kan diskuteres ut fra en rekke problemstillinger. For det første: hvor mange ansatte gjelder dette, øker eller avtar omfanget over tid og hvilke typer arbeidstakere har midlertidig stilling? For det andre: hvilken rolle spiller midlertidige ansettelser når det gjelder fleksibilitet/rigiditet på arbeidsmarkedet? For det tredje: i hvor stor grad følges lovverket når det gjelder ansettelsesbegrunnelse? I forlengelsen av dette er det også mulig å spørre om hva som kjennetegner de midlertidige ansettelsesforholdene; har de midlertidig ansatte skriftlig kontrakt, hvor langvarige er ansettelsene, ønsker de midlertidig ansatte fast stilling osv.

Dette prosjektet tar bare opp noen av disse temaene. Den sentrale problemstillingen er bruken av midlertidige ansettelser i forhold til arbeidsmiljølovens krav. Hvor stor andel av de midlertidige ansettelsesforholdene i norsk arbeidsliv kan forsvares ut fra arbeidsmiljølovens strenge krav til unntak fra hovedregelen om fast ansettelse? Denne problemstillingen danner grunnlag for oppbyggingen av spørreskjemaet og gangen i analysen. Metoden – en surveyundersøkelse – gir oss naturligvis ikke anledning til å si noe om et ansettelsesforholds juridiske status, men åpner opp for å lage indikatorer basert på operasjonaliseringer av arbeidsmiljølovens ulike unntaksbestemmelser.

Et annet formål er å gi sikre anslag på hvor stor andel av lønnstakerne som er i en midlertidig stilling, hvem disse lønnstakerne er og i hvilke deler av arbeidsmarkedet de arbeider. Rapporten tar også opp innleie/utleie av arbeidskraft. Dette siste temaet behandles i et tillegg til rapporten, og bør betraktes som et første forsøk på å avdekke omfanget av slike arbeidsforhold gjennom survey-metodikk.

Et tema som *ikke* berøres, er midlertidige ansettelser som en av flere former for fleksibilisering av arbeidskraft. Arbeidsgivers ønske om fleksibilitet må i en slik analyse veies mot arbeidstakers ønske om sikkerhet og forutsigbarhet i ansettelsesforholdet, samtidig som det kan hevdes at liberalisering eller tilstramming i bruk av én type fleksibel arbeidskraft lett får konsekvenser for omfanget av andre typer fleksibel arbeidskraft. Forholdet mellom midlertidige ansettelser og innleie/utleie av arbeidskraft kan for eksempel drøftes i et slikt perspektiv. Temaet er sentralt i forståelsen av midlertidige ansettelser, men kan i liten grad belyses ut fra vårt datamateriale.

Rapporten gir en forholdsvis detaljert beskrivelse av ulike typer midlertidige tilsetninger. Dette gjelder særlig kapittel 4, hvor indikatorer basert på arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser for midlertidige tilsetninger konstrueres og beskrives. En slik indikatorkonstruksjon vil alltid være diskutabel, og vi har derfor valgt å bruke betydelig plass på å dokumentere grunnlaget for de valgene som er gjort.

Prosjektets oppdragsgiver er Kommunal- og arbeidsdepartementet, og Erik Oftedal, Arne Raade, Ragnhild Nordaas, Mona Sandersen og Sverre Try har deltatt i referansegruppen fra departementets side. Referansegruppen ble underveis supplert med Cecilie Foss og Karen Sophie Steen fra LO, Kirsti Stokland fra NHO, Tor Sandvik fra Arbeidsdirektoratet og Torstein Nesheim fra SNF-Bergen. Referansegruppen besitter betydelig kompetanse på området, og takkes for samarbeid om spørreskjemaet og nyttige kommentarer til rapportutkast.

Datagrunnlaget for denne rapporten er en surveyundersøkelse som ble gjennomført som del av en tilleggsundersøkelse til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse. Arbeidskraftundersøkelsen er allerede omfattende og gjennomføres delvis som en panelundersøkelse. Dette gjorde at det ble stilt strenge krav til innholdet i og omfanget av tilleggsundersøkelsen. Avveining av interesser mellom oppdragsgiver, Fafo og SSB var på ingen måte lett, men løste seg til alle parter beste. Vi takker Helge Næsheim, Thomas Hoel, Tor Petter Bø og Inger Håland for innsiktsfull og velvillig bistand i forbindelse med utforming av spørsmål og tilrettelegging av data.

På Fafo har Jens B. Grøgaard deltatt i utformingen av prosjektet, og han har sammen med Fafo-kollega Axel West Pedersen bidratt med en rekke verdifulle kommentarer og råd vedrørende metodevalg og analyseopplegg. Takk skal dere begge ha.

Til slutt vil vi takke Bente Bakken og Agneta Kolstad ved Fafos publiseringsavdeling for ferdigstilling av rapporten.

Vi vil for ordens skyld presisere at ansvaret for det ferdige resultatet står helt og holdent for forfatterens regning.

Oslo, juni 1996
Kristine Nergaard

Torgeir Aarvaag Stokke

Kapittel 1 Hovedfunn

Fafo har på oppdrag fra Kommunal- og arbeidsdepartementet gjennomført en undersøkelse av midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv. Undersøkelsen er en av de første som ikke bare dekker hele arbeidsmarkedet, men som også går nærmere inn på begrunnelsen for midlertidig ansettelse i forhold til arbeidsmiljøloven.

De viktigste problemstillingene for undersøkelsen er:

- Hvor stort er omfanget av midlertidige ansettelse?
- Hva er begrunnelsen for å bruke midlertidig tilsetning?
- Hva kjennetegner midlertidige ansettelsesforhold (lengde, omfanget av reengasjementer, ønske om fast ansettelse osv)?
- Hvem er de midlertidig ansatte og hvor jobber de?

Informasjon om disse forholdene er hentet inn gjennom en spørreundersøkelse blant norske lønntakere. Størrelsen på utvalget (om lag 22 000 intervjuer, hvorav halvparten er lønntakere) gjør det også mulig å foreta egne analyser av de midlertidig ansatte, og dermed både se på hvem de er og hva som kjennetegner deres ansettelsesforhold. Alle lønntakerne i undersøkelsen fikk spørsmål om ansettelsesform, mens de midlertidig ansatte fikk et sett spørsmål om hva som kjennetegner ansettelsesforholdet. Spørsmålene er formulert for i størst mulig grad å avdekke om og hvordan ansettelsesforholdet er begrunnet i arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidig tilsetning. I tillegg stilles det spørsmål som gjør oss i stand til å si noe om hvordan midlertidige ansettelse fungerer i arbeidsmarkedet; hvor lange er engasjementene, hvor vanlig er det med flere midlertidige ansettelsesforhold hos samme arbeidsgiver og ønsker arbeidstakeren fast stilling? I forbindelse med dette prosjektet ble det også stilt spørsmål om utleie/innleie av arbeidskraft. Disse siste spørsmålene må i hovedsak oppfattes som et første forsøk på å fange opp denne typen arbeidsforhold gjennom spørreundersøkelsermetoden, og resultatene presenteres i et eget tillegg i denne rapporten.

1.1 Omfanget av midlertidige ansettelser

Våren 1995 hadde i underkant av 14 prosent av lønntakerne midlertidig ansettelse i sitt hovedarbeidsforhold. Dette tilsvarer om lag 250 000 lønntakere av en lønntakermasse på 1 840 000 personer. I tillegg vil en del av de som har to arbeidsforhold være midlertidig tilsatt i sitt biarbeidsforhold, men disse arbeidsforholdene er ikke inkludert i vår undersøkelse.

Tabell 1.1 Ansettelsesform. Vår 1995. N=11 122.

	Andel	Antall personer
Fast stilling	86,4	1 589 000
Midlertidig stilling	13,6	250 000
Total	100	1 839 000

Selv om midlertidig ansatte oftere arbeider deltid enn fast ansatte, og selv om andelen med annen hovedbeskjeftigelse enn yrkesaktivitet (det vil si student/skoleelev, pensjonist, hjemmeværende osv) er høyere blant de midlertidig ansatte enn blant fast ansatte, er likevel inntrykket at gruppen midlertidige som helhet har en forholdsvis stabil tilknytning til arbeidslivet.

Endring over tid

Flere undersøkelser i perioden 1978–1993 har anslått andelen midlertidige til minst ti prosent. Undersøkelsene varierer både i spørsmålsformulering, og ikke minst når det gjelder hvem som fanges opp (populasjon). Noen av undersøkelsene er basert på utvalg trukket fra Arbeidstakerregisteret, hvor det er grunn til å tro at den mindre stabile arbeidskraften er underrepresentert (og hvor andelen midlertidige derfor undervurderes). Vi har forsøkt å gjøre en sammenlikning mellom undersøkelsen som ble gjennomført i forbindelse med dette prosjektet og Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 1989. Selv om man må ta mange forbehold, er det ikke grunn til å tro at omfanget av midlertidige tilsetninger i den mer stabile delen av arbeidsstyrken har endret seg vesentlig i løpet av de siste seks årene. Når det gjelder gruppen med kortvarige ansettelsesforhold, har vi ikke datagrunnlag for å si noe om utviklingen over tid.

1.2 Begrunnelser for midlertidige ansettelser

En viktig problemstilling i dette prosjektet er å se nærmere på hvilke *begrunnelser* som brukes for midlertidige ansettelser. Dette gjøres gjennom å operasjonalisere arbeidsmiljølovens bestemmelser for når en midlertidig ansettelse kan brukes. For å si noe om hvilke begrunnelser som ligger til grunn for midlertidige ansettelsesforhold, tar vi utgangspunkt i konkrete spørsmål vedrørende selve begrunnelsen for ansettelsesforholdet. Med basis i dette grupperer vi de midlertidig ansatte i henhold til de ulike unntaksbestemmelsene fra fast stilling som finnes i arbeidsmiljøloven. Dette betyr at vår klassifisering av ansettelsesbegrunnelse ikke nødvendigvis samsvarer med den ansettelsestypen som den ansatte selv ville oppgi.

Selv om hovedvekten legges på å klassifisere ansettelsesforhold ut fra arbeidsmiljøloven, spurte vi også de midlertidig ansatte hva de var ansatt som. Før vi presenterer fordelingen av de midlertidig ansatte på basis av vår operasjonalisering av arbeidsmiljøloven, viser vi ansettelsestype basert på egenklassifisering.

Tabell 1.2 Ansettelsestype (egenklassifisert). Prosent. N= 1438.

Engasjement/prosjektansatt	27
Ekstrahjelp	25
Vikar	33
Lærling/praktikant	6
På arbeidsmarkedstiltak	5
Annet	4
Total	100

En av tre midlertidig ansatte sier at de er ansatt som vikar. Andre store grupper er ekstrahjelp og de som sier at de er ansatt i et engasjement/på prosjekt.

En viktig problemstilling i denne rapporten er å se nærmere på hvilke *begrunnelser* som brukes for midlertidige ansettelser. Dette gjøres gjennom å operasjonalisere arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser for når en midlertidig ansettelse kan brukes. Grunnlaget for dette er et sett spørsmål som ble utformet nettopp med en slik operasjonalisering i tankene.

Tar vi utgangspunkt i arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser for når en fast stilling kan brukes, finner vi at de klareste bestemmelsene går på at midlertidige tilsetninger kan brukes i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak, ved praksisarbeid og ved vikariater. Videre åpner loven for midlertidig ansettelse hvis «arbeidets karakter» tilsier det, det vil si ut fra arbeidsoppgavene de ansatte utfører eller det arbeidskraftbehovet de dekker. For arbeidskontrakter inngått etter 1.2.1995 gjelder det i tillegg at arbeidet må atskille seg fra det som ordinært utføres i bedriften.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser på dette området har imidlertid et innslag av skjønn, som ikke kan nås ved den typen spørreundersøkelse som er anvendt her. For å ta hensyn til dette, opererer vi med en mild og en streng operasjonalisering av lovens bestemmelser vedrørende arbeidets karakter.¹ Vi understreker også at denne undersøkelsen ikke må oppfattes som å gi noen juridisk vurdering av ansettelsesforhold. Manglende treff på våre indikatorer betyr *ikke* at ansettelsen er *ulovlig*, og ansettelse som faller inn under våre indikatorer behøver *ikke* være *lovlige* i forhold til loven.

Tabell 1.3 Indikatorer for ansettelsesbegrunnelse. Streng og mild operasjonalisering. Prosent. N=1438.

	Streng operasjonalisering	Mild operasjonalisering
Praksisarbeid	6	6
Arbeidsmarkedstiltak	5	5
Vikarierer for noen	34	34
Arbeidets karakter: Uforutsett arbeidsmengde	12	17
Arbeidets karakter: Spesielle arbeidsoppgaver	3	9
Ingen indikator	40	29
Total	100	100

Den vanligste begrunnelsen for midlertidige tilsetninger er vikariater. En av tre midlertidig ansatte oppgir at de vikarierer for noen. Videre finner vi at til sammen elleve prosent av de midlertidig tilsatte enten er i praksisarbeid eller på arbeidsmarkedstiltak. Avhengig av om vi velger en streng eller mild operasjonalisering, varierer andelen midlertidige ansettelse som kan begrunnes på basis av arbeidets karakter mellom 15 og 26 prosent, hvorav flertallet oppgir at de er ansatt på grunn av svingninger i behovet for arbeidskraft. Det er få ansettelse som begrunnes på basis av vår indikator for «spesielle arbeidsoppgaver» – særlig gjelder dette den strenge indikatoren som ikke bare forutsetter at arbeidsoppgavene skal skille seg vesentlig fra virksomhetens vanlige arbeid, men at heller ingen som utfører de samme arbeidsoppgavene skal være fast ansatt.

Andelen midlertidig ansatte som ikke faller inn under noen av indikatorene for arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser, varierer fra 29 til 40 prosent av de midlertidig ansatte, avhengig av om man legger en mild eller streng operasjonalisering til grunn.

¹ Noen midlertidig ansatte scorer på flere indikatorer. For å få en enhetlig klassifisering, har vi latt følgende prioritering gjelde (først nevnte overstyrer de påfølgende osv): 1. arbeidsmarkedstiltak, 2. praksisarbeid, 3. vikar, 4. arbeidets karakter/arbeidsmengde, 5. arbeidets karakter/spesielle arbeidsoppgaver.

1.3 Hvem er de midlertidig tilsatte og hvor arbeider de?

Sektor er ett av de kjennetegnene som gir sterkest utslag på omfanget av midlertidige ansettelser. Hvis vi deler arbeidsmarkedet inn i fire sektorer, får vi følgende fordeling:

Tabell 1.4 Andel og antall midlertidig ansatte etter sektor. N=11 122.

	Andel	Antall personer
Privat vareproduksjon	9	40 000
Privat tjenesteyting	11	78 000
Kommunal sektor	20	100 000
Statlig sektor	16	32 000

Andelen midlertidig ansatte er høy i offentlig sektor, og særlig innen kommunal sektor. Det er spesielt områdene undervisning/forskning og sosial tjenesteyting som skiller seg ut med mange midlertidig ansatte. Innen privat tjenesteyting finner man stor variasjon i andelen midlertidig ansatte. Hotell- og restaurantvirksomhet (22 prosent) og primærnæringene (25 prosent) har mange midlertidig ansatte, mens for eksempel industrivirksomhet har lav andel (åtte prosent). Når andelen midlertidig tilsatte er såpass høy i statlig virksomhet, kan det være grunn til å minne om at tjenestemannsloven har mer liberale bestemmelser for bruken av midlertidige ansettelser. Det har ikke vært mulig å ta hensyn til tjenestemannslovens avvikende bestemmelser om midlertidige ansettelser ved utarbeidelsen av spørreskjemaet.

Vi ser av tabell 1.5 at ikke bare er andelen midlertidig tilsatte lavest innen privat vareproduksjon, men denne sektoren har også klart lavest andel midlertidige ansettelsesforhold som ikke lar seg gruppere på basis av arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser. Andelen som ikke scorer på noen av våre indikatorer, er høyest i statlig sektor og i privat tjenesteyting.

Ser vi på hvilke begrunnelser som ligger til grunn for midlertidige ansettelser i de ulike sektorene, finner vi at praksisstillinger/arbeidsmarkedstiltak og ansettelser basert på variasjoner i arbeidsmengde dominerer i privat vareproduksjon. I offentlig sektor, og særlig innen kommunal sektor (sosial tjenesteyting og velferdsarbeid) finner vi en høy andel vikariater. Halvparten av alle midlertidig ansatte i kommunal sektor er klassifisert som vikarer, noe som betyr at hver tiende kommunalt ansatte arbeidstaker er en midlertidig ansatt vikar. Selv om vikariatene vil være reelle i betydningen at det er noen som er fraværende, kan det stilles spørsmål ved om det fra virksomhetens side er *nødvendig* med en så omfattende vikariatansettelsespraksis.

Tabell 1.5 Ansettelsesbegrunnelse etter sektor (mild operasjonisering av arbeidets karakter). Alle midlertidig ansatte. Prosent.

	Praksisstilling/ arbeidsmarkedstiltak	Vikar	Arbeidets karakter	Ingen indikator	Total	N
Privat vareproduksjon	25	19	39	17	100	217
Privat tjenesteyting	11	21	34	34	100	438
Kommunal virksomhet	7	49	16	27	100	593
Statlig virksomhet	(7)	31	24	38	100	189
Alle	11	34	26	29	100	1437

Midlertidige ansettelser er særlig vanlig blant yngre arbeidstakere. Blant lønnstakere under 30 år er 38 prosent midlertidig ansatt. Andelen midlertidige avtar med alder og stabiliserer seg først for gruppen over 45 år. Halvparten av alle midlertidig ansatte er under 30 år, mens bare én av fire lønnstakere totalt er i samme aldersgruppe. Kvinner har oftere midlertidig ansettelser enn menn, noe som henger sammen med at kvinner arbeider i sektorer og næringer hvor denne ansettelsesformen er mye i bruk. Midlertidige ansettelser er særlig vanlig blant dem som oppgir at de har en annen hovedbeskjeftigelse enn yrkesaktivitet, for eksempel studenter/skoleelever.

1.4 Hva kjennetegner ansettelsesforholdet?

I tillegg til omfanget av midlertidige ansettelser og ansettelsesbegrunnelse, ser vi også på andre kjennetegn ved de midlertidige ansettelsesforholdene, blant annet om de midlertidig ansatte har skiftlig kontrakt, hvor omfattende det midlertidige ansettelsesforholdet er, og om de midlertidig ansatte ønsker fast arbeid eller ikke.

Skriftlig kontrakt

Arbeidsmiljøloven krever at alle midlertidig ansatte skal ha skriftlig kontrakt. I vår undersøkelse oppga en av tre at de ikke hadde skriftlig kontrakt. Dette gjaldt særlig gruppen med kortvarige engasjementer, og de som ikke hadde noen fastsatt slutt-dato for sitt ansettelsesforhold. Gruppen som arbeidet deltid (og særlig kort deltid) manglet oftest kontrakt. Skriftlig kontrakt synes dermed å være knyttet til mer stabile og langvarige arbeidsforhold.

Skriftlig kontrakt er vanligere i offentlig sektor enn i privat sektor, og vanligere i større bedrifter enn i mindre, uansett sektor.

Lengden på engasjementene, ansiennitet og ansettelseshistorie

En god del av de midlertidige ansettelsesforholdene inngås for forholdsvis korte perioder; mer enn halvparten har et engasjement som varer i under ett år, og bare ni prosent har et engasjement som varer i mer enn to år. Samtidig sier så mange som en av fem at det ikke er fastsatt noen sluttdato for arbeidsforholdet.

Siden det ikke er uvanlig med flere engasjementer hos samme arbeidsgiver, vil lengden på nåværende engasjement ikke si alt om hvor langvarige midlertidige ansettelsesforhold er. For å si noe om dette, ser vi på nåværende engasjement, ansiennitet og ansettelseshistorie under ett. Vi har klassifisert en av fire midlertidige ansettelsesforhold som kortvarige i betydningen at ansettelsesperioden er på seks måneder eller mindre, og at arbeidstakeren i tillegg har kort ansiennitet. Som den andre ytterligheten oppgir 18 prosent at de har vært sammenhengende ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver i mer enn tre år. Ytterligere 24 prosent har vært ansatt i mindre enn tre år, men har enten hatt flere fortløpende engasjementer eller arbeider i engasjementer uten fastsatt sluttdato. Dette tyder på at en god del midlertidige tilsettingsforhold kan bli temmelig omfattende, enten i antall år eller i form av at samme person brukes i flere arbeidsforhold etter hverandre.

Ønske om fast ansettelse

Undersøkelsen viser at flertallet av de midlertidig ansatte ønsker fast ansettelse. Totalt oppgir 62 prosent at de ønsker fast ansettelse hos sin nåværende arbeidsgiver. Ser vi bare på de som oppgir at de har yrkesaktivitet som hovedbeskjeftigelse (altså når vi utelukker studenter/elever, hjemmeværende, pensjonister osv), øker andelen som ønsker fast stilling til 72 prosent. Ytterligere elleve prosent av de yrkesaktive oppgir at de ser seg om etter nytt arbeid, slik at andelen som verken ønsker fast stilling eller ny jobb blir 17 prosent blant de med yrkesaktivitet som hovedbeskjeftigelse.

Bare halvparten av alle som ønsker fast stilling har spurt arbeidsgiver om dette. En av fem blant alle midlertidig ansatte svarer ja på et spørsmål om de tror den midlertidige ansettelsen fungerer som en form for uformell prøvetid.

1.5 Undersøkellesopplegg og metode

Undersøkelsen ble gjennomført som en tilleggsundersøkelse til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse 2. kvartal 1995. Arbeidskraftundersøkelsen er ett av de beste redskapene for å studere denne typen arbeidsforhold. Undersøkelsen baserer seg på et tilfeldig utvalg i befolkningen, trukket på basis av Folkeregisteret. Dette gjør at

vi får inkludert de som har kort arbeidstid eller kortvarige arbeidsforhold, arbeidstakere og arbeidsforhold som ikke nødvendigvis fanges opp av undersøkelser basert på registre over arbeidstakere. I tillegg til våre spørsmål om midlertidige ansettelser har vi også tilgang til opplysninger om arbeidstid, arbeidsmarkedstilknytning samt bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, utdanning og sivil status. Lønnstakerne i arbeidskraftundersøkelsen ble spurt om de hadde fast eller midlertidig (tidsavgrenset) ansettelse. Dette ble brukt som et filter for et sett spørsmål om begrunnelser for og egenskaper ved det midlertidige ansettelsesforholdet. Utvalget består av 11 122 lønnstakere, hvorav 1438 er midlertidig ansatte.

Metoden, en spørreundersøkelse blant lønnstakere, medfører begrensninger i forhold til hva vi kan uttale oss om. I noen grad gjelder dette ansettelsesform; for å kunne gi et korrekt svar på andelen midlertidig ansatte er vi avhengig av at arbeidstakeren selv kjenner til sin ansettelsesform. I utgangspunktet antar vi at de aller fleste kjenner til om de har fast stilling eller ikke, noe den lave andelen «vet ikke»-svar også tyder på.

Man kan også spørre om det er mulig å undersøke om en midlertidig ansettelse kan begrunnes i arbeidsmiljøloven gjennom en spørreundersøkelse. Vi har ingen ambisjoner om å gi noen juridisk holdbar klassifisering av midlertidige ansettelser i forhold til arbeidsmiljøloven (eller tjenestemannsloven). Det vi gjør er å utvikle og bruke et sett *indikatorer* som antyder om de begrunnelsene som nevnes i loven (og utdypes i kommentarene til denne) er til stede. Av hensyn til det betydelige omfanget av skjønn som ligger til grunn for bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §58A, har vi også valgt å utvikle to sett av indikatorer – ett strengt og ett mildt.

Manglende treff på våre indikatorer betyr *ikke* at ansettelsen er ulovlig, og ansettelser som faller inn under våre indikatorer behøver *ikke* være lovlige i forhold til loven. Vi vil likevel argumentere for at indikatorene kan bidra til en første vurdering av holdbarheten av ansettelsesform (fast versus midlertidig). Selv om manglende indikator ikke betyr at en ansettelse er ulovlig, så vil en høy andel midlertidige ansettelser uten score på noen av indikatorene innen en sektor eller næring bety at det kan være grunn til å se nærmere på praktisering av ansettelsesformer innen området. Mer kunnskap om hvilke typer begrunnelser som ligger til grunn for midlertidige ansettelser, kan også bidra til en diskusjon om hvordan arbeidsmiljøloven fungerer på dette området.

Kapittel 2

Lovverk og tidligere undersøkelser

I dette kapittelet gjengis først arbeidsmiljølovens bestemmelser om vilkårene for midlertidige ansettelser og den diskusjonen som førte til lovendring med virkning fra 1.2.1995. Deretter forsøker vi på basis av lovteksten, lovforarbeidene og kommentarlitteraturen å operasjonalisere noen av bestemmelsene. Tjenestemannslovens bestemmelser om midlertidige ansettelser skiller seg noe fra arbeidsmiljølovens, og gjennomgås deretter. Til slutt drøftes tidligere surveybaserte funn om utbredelsen av midlertidige ansettelser i Norge.

2.1 Arbeidsmiljøloven

Det normale utgangspunktet for arbeidsavtaler i norsk arbeidsliv, er at avtalene inngås for et *ubegrenset* tidsrom. Ansettelse etter en slik arbeidsavtale omtales også som *fast ansettelse*, og arbeidsavtalens opphør i form av oppsigelse eller avskjed er nøye regulert i lovverket. Både i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven er det også adgang til å inngå arbeidsavtaler for et *begrenset* tidsrom, gjerne omtalt som *midlertidig ansettelse*. Arbeidsavtaler kan inngås for et bestemt tidsrom eller et bestemt arbeid, men vilkårene for slike arbeidsavtaler er nøye regulert i lovverket.

I *arbeidsmiljøloven*, som dekker privat og kommunal sektor og som det skal knyttes mest oppmerksomhet til her, var vilkårene for midlertidig ansettelse inntil 31.1.1995 regulert i §58.7. Vilkår om at ansettelse bare skulle gjelde for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid, kunne bare avtales

- når arbeidets karakter tilsa det
- når det gjaldt praksisarbeid
- når det gjaldt vikariater
- ved ekstraordinær tilsettelse i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak

Arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse var et viktig tema i utredningen fra Arbeidsmiljølovutvalget (NOU 1992:20). Utvalget delte seg i forskjellige flertall og mindretall når det gjaldt endringer. Det var generell enighet i utvalget om å samle reglene om midlertidig ansettelse i en egen paragraf i arbeidsmiljøloven. Ett mindretall støttet en oppmykning av reglene, særlig ved at det skulle være anledning for en virksomhet å tilsette en viss andel av arbeidstakerne på tidsbegrensete avtaler. Et annet mindretall støttet subsidiært dette forslaget, men ønsket primært en generell regel om at midlertidige ansettelser kunne benyttes når varigheten av behovet for arbeidskraft var usikkert. Et tredje mindretall støttet flertallets forslag om å tillate en viss andel av arbeidstakerne i en virksomhet på tidsbegrensete avtaler, men bare når «særlige grunner» tilsa det. Et siste mindretall støttet ikke noen oppmykning av reglene. I stedet ønsket dette mindretallet at alle midlertidige arbeidsavtaler skulle inngås skriftlig, at vilkårene for bruk av vikarer ble presisert og at reglene for øvrig ble ført videre.

Regjeringen fulgte opp Arbeidsmiljølovutvalget i et lovforslag i 1994 (jf Ot.prp. nr. 50 1993–94). Bestemmelsene om midlertidig ansettelse ble foreslått videreført i en ny paragraf, i tråd med utvalgets syn. Innholdet ble kun foreslått endret når det gjaldt arbeidsmarkedstiltak og åremåltilsetning av toppledere, to endringer det hadde vært flertall om i utvalget, men som spiller mindre rolle i denne rapporten. I tillegg ble det foreslått endringer i varsels- og prosessreglene.

Arbeidsmiljølovens §58.7 var et av de mest omdiskuterte punktene i Stortingets behandling av arbeidsmiljøloven høsten 1994. Et flertall i Kommunalkomiteen ønsket en innstramming i bruken av midlertidige tilsetninger og en bestemmelse om at arbeidsavtalene skulle inngås skriftlig. Komiteflertallets motiv var blant annet å motvirke en utvikling hvor «[. . .] det gjøres stadig større bruk av midlertidig ansettelse, engasjementstillinger, korttidsansettelser, prosjektansettelser og inn/utleie av arbeidskraft, og ansattes overgang til å bli selvstendige næringsdrivende m.m.» (Innst. O. nr. 2 1994–95, s. 29). En innstramming ble også resultatet av lovbehandlingen, og bestemmelsene ble omgjort til en ny §58A om midlertidig ansettelse. I dagens lov, som ble gjort gyldig fra 1.2.1995, kan midlertidig tilsetning bare avtales

- når arbeidets karakter tilsier det *og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften*
- for praksisarbeid
- for vikariater
- ved ekstraordinær tilsettelse i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak
- for øverste leder i virksomheten (åremålsstillinger)

Lovendringen betyr med andre ord at vilkåret knyttet til «arbeidets karakter» er presisert, slik at arbeidet også må atskille seg fra det arbeidet som *ordinært utføres i bedriften* for at arbeidstakeren skal kunne ansettes midlertidig. I tillegg ble det tatt inn en adgang til åremålstilsetninger for lederstillinger, og en utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak som ikke er i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Endringene får ikke gyldighet for (lovlige) midlertidige arbeidsavtaler inngått før 1.2.1995 (Friberg 1995:397). Stortinget vedtok også at alle arbeidsavtaler i forbindelse med midlertidig ansettelse skal *inngås skriftlig*.

Et kjennetegn ved både de gamle og de nye reglene i arbeidsmiljøloven om midlertidig tilsetning, er likevel at lovbestemmelsene er av svært generell karakter. Å kartlegge omfanget av og årsakene til midlertidige ansettelser i en surveyundersøkelse slik det er forsøkt i denne rapporten, byr derfor i utgangspunktet på problemer. Vi kan ikke gå i detaljer om arbeidstakerens ansettelsesavtale eller bedriftens virksomhet, og vi kjenner bare den ene partens (arbeidstakerens) syn. Kommentarlitteraturen og forarbeidene til dagens lovbestemmelser kan likevel gi oss visse indikatorer for å fange opp ulike typer midlertidige ansettelser. Vi har valgt å ta de enkleste ansettelsesvilkårene først (gjennomgangen bygger på Ot.prp. nr. 50 1993–94, Friberg 1995 og Larsen et.al. 1995).

Åremål: Ansettelse i åremålstillinger er begrenset til øverste leder i de enkelte virksomheter, og vil derfor ha et svært lite omfang.

Praksisarbeid: Praksisarbeid skjer normalt i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innefor et fagområde. Det kan dreie seg om arbeidserfaring for å fullføre en spesiell utdanning eller opplæring. Mest kjent er nok lærlingekontrakter, og varigheten av slike kontrakter må forholde seg til det som er normalt.

Arbeidsmarkedstiltak: En av intensjonene bak arbeidsmarkedstiltak i offentlig regi er at de ansatte skal kunne være disponible for annet arbeid. I den nye loven omfatter adgangen til midlertidig ansettelse ikke bare arbeidsmarkedstiltak i offentlig regi eller i samarbeid med det offentlige, men også andre arbeidsmarkedstiltak under visse vilkår.

Vikariater: I utgangspunktet forstås en vikar som en som fyller bestemte arbeidsoppgaver eller en bestemt stilling i andres fravær. Men et vikariat trenger ikke nødvendigvis være knyttet til noen bestemt person, eller til at fraværets varighet er kjent på forhånd. Å bruke ferievikarer for å dekke arbeidskraftbehovet under en ferieavvikling er derfor mulig. Men å inngå løpende kortvarige vikaravtaler for å dekke et konstant fravær i en større virksomhet, er ikke i tråd med loven. Det er videre ikke tilstrekkelig å kalle en tilsetning for «vikar», noen må være fraværende og vikaren må dekke arbeidsbehovet som skyldes fraværet.

«Arbeidets karakter»: Inntil lovendringen i 1995 hadde også «arbeidets karakter» en noe uklar betydning. I lovproposisjonen fra 1994 legges det vekt på at

betydningen må fastslås konkret i det enkelte tilfellet og bygge på en helhetsvurdering av arbeidsforholdet. Kommunal- og arbeidsdepartementet antok i lovproposisjonen at uttrykket «arbeidets karakter» måtte forstås slik at det er adgang til å inngå tidsbestemte arbeidsavtaler dersom arbeidsoppgavene har et tidsbegrenset preg og skiller seg fra det som ellers løpende utføres hos arbeidsgiveren. Slikt arbeid betegnes ofte «prosjektarbeid», men må skilles fra situasjoner hvor også den ordinære virksomheten er organisert i prosjekter. Arbeid som normalt og løpende utføres i den ordinære driften i virksomheten, gir ikke adgang til midlertidig tilsetning. Videre gir ikke generelle variasjoner i ordretilgang for en vanlig produksjonsbedrift eller usikkerhet om eventuell framtidig reduksjon i arbeidsmengde, omorganisering eller liknende, grunnlag for midlertidig tilsetning. I Stortinget ble presiseringen «og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften» lagt til lovbestemmelsen. Presiseringen synes å sammenfalle med departementets forståelse av at for eksempel prosjektarbeid må skille seg fra virksomhetens ordinære arbeidsoppgaver for å muliggjøre midlertidige ansettelser.

Larsen et.al. (1995:123f) bemerker at de to vilkårene «når arbeidets karakter tilsier det» og «når arbeidet atskiller seg», etter ordlyden *kan* tolkes kumulativt, men at det i debatten i Odelstinget framkom en rekke unntak som gjør det mer naturlig å oppfatte det siste vilkåret som en presisering av «arbeidets karakter». En kan for eksempel tenke seg et skille mellom arbeidsforhold som skyldes mer tilbakevendende årlige eller jevne og forutsigbare svingninger i arbeidskraftbehovet på den ene siden, og mer ekstraordinære og uforutsette svingninger på den andre siden. I det første tilfellet burde man i større grad gjøre bruk av faste ansettelser, mens i det andre tilfellet burde det være adgang til midlertidige ansettelser av kortvarig karakter. En rekke unntak for blant annet sesongbetont arbeid ble likevel nevnt i Odelstingsdebatten, altså arbeidskraftbehov som kan sies å være noe forutsigbart. Derfor framstår det som noe uklart hvor grensen går for hvilke typer svingninger i arbeidskraftbehovet som muliggjør midlertidige ansettelser.

Høyesterett har i forhold til «arbeidets karakter» fastslått at regelen åpner for midlertidig ansettelse av arbeidstakere som ikke fyller kvalifikasjonsvilkårene til en stilling, et fenomen som antas å ha en viss utbredelse særlig i helsevesenet. Det synes usikkert om dette også gjelder etter lovendringen (jf Friberg 1995:197).

Skriftlig arbeidsavtale: Som en følge av EØS-avtalen ble det allerede sommeren 1994 tatt inn bestemmelser i arbeidsmiljøloven om at det skal inngås skriftlige arbeidsavtaler for arbeidsforhold som varer i mer enn en måned (§55B). I forbindelse med lovbehandlingen høsten 1994, ble det også vedtatt at alle midlertidige ansettelser skal inngås skriftlig.

2.2 Tjenestemannsloven o.a.

Også etter tjenestemannsloven, som dekker statlig sektor, er det en hovedregel at tjenestemenn skal ansettes fast. Tjenestemannslovens §3 gir likevel en større adgang til midlertidig ansettelse enn arbeidsmiljøloven. I tillegg til tilsetting i åremålsstilling, utdanningsstilling, som aspirant/elev eller i vikariat, åpnes det for midlertidig ansettelse både når tjenestemannen bare trengs for et bestemt tidsrom eller oppdrag, og når arbeidet ennå ikke er fast organisert.

For enkelte grupper offentlig ansatte finnes det særlover om ansettelse. Den viktigste er grunnskoleloven, som kombinert med den såkalte «rettsvilkåravtalen» fra 1984 åpner for midlertidig ansettelse i vikariat når det ikke er mulig å få stillingen besatt av en med godkjent utdanning eller når arbeidet er av forbigående karakter og i samsvar med stillingsplanen (jf NOU 1995:18).

2.3 Tidligere undersøkelser av midlertidige ansettelser

Utbredelsen av og vilkårene for midlertidige ansettelser har ikke vært gjenstand for noen omfattende forskning. Frem til midten av 1980-tallet finnes det kun to mer omfattende kartlegginger av omfanget, begge i tilknytning til surveyundersøkelser om arbeidstid. Siden 1989 finnes det noen flere undersøkelser, dels surveyundersøkelser hvor arbeidstaker er enhet og dels surveyundersøkelser hvor bedrifter eller virksomheter er enhet. Det finnes også enkelte registerbaserte undersøkelser, hvor arbeidsforhold er enhet. Enhet varierer altså mellom undersøkelsene; i tillegg varierer populasjonen eller det omfanget av arbeidsmarkedet som undersøkelsene antas å være et uttrykk for. Datakvalitet og ønsket om sammenliknbarhet til den foreliggende undersøkelsen gjør at vi begrenser oss til fire undersøkelser:

- Deltidsundersøkelsen 1978
- Arbeidstidsundersøkelsen 1985
- Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989
- Arbeidslivsundersøkelsen 1993

De to første undersøkelsene ble gjennomført i tilknytning til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser, på samme måte som den undersøkelsen som er analysert nærmere i denne rapporten. Spørsmålsformuleringen knyttet til ansettelsesform var nokså lik i de to undersøkelsene, men deltidsundersøkelsen fra 1978 hadde et mer

omfattende arbeidstakerbegrep enn arbeidstidsundersøkelsen fra 1985. Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) fra 1989 ble gjennomført med basis i arbeidstakerregisteret, og har derfor også en noe mindre populasjon enn det arbeidskraftundersøkelsene gir. Arbeidslivsundersøkelsen fra 1993 var en oppfølging av ABU, med en delvis supplering av utvalget. De to siste undersøkelsene hadde en spørsmålsformulering knyttet til ansettelsesform som langt på vei sammenfalt med de to første undersøkelsene. Ingen av undersøkelsene inneholdt mer enn ett spørsmål om ansettelsesform.

Deltidsundersøkelsen 1978

Undersøkelsen ble gjennomført i tilknytning til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse for første kvartal 1978 og er nærmere beskrevet i Ellingsæter (1979). Undersøkelsen omfattet alle yrkesaktive i alderen 16–74 år, basert på opplysninger om yrkesaktivitet i en bestemt referanseuke. Populasjonen korresponderer med 1 670 000 lønnstakere. I tabell 2.1 er svarfordelingen på spørsmålet om ansettelsesform gjengitt, med noe forenkling for fast ansatte.

Tabell 2.1 Ansettelsesform i deltidundersøkelsen 1978. Prosent.

Fast ansatt	87
Vikar/ekstrahjelp	6
Midlertidig/tidsbegrenset ansatt	4
Avtale om vakter av og til	1
Annet	2
Sum	100
N (om lag)	4500

Kilde: Ellingsæter (1979:73).

Arbeidstidsundersøkelsen 1985

Undersøkelsen ble gjennomført i tilknytning til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse for andre kvartal 1985, og er nærmere beskrevet i Ellingsæter (1987). Undersøkelsen omfattet arbeidstakere i alderen 18–73 år som oppga at de *vanligvis* hadde inntektsgivende arbeid. Arbeid av tilfeldig eller svært kortvarig omfang kommer dermed ikke med. Populasjonen for undersøkelsen lå om lag fem prosent under arbeidskraftundersøkelsen for samme kvartal. Mens antall lønnstakere altså var om lag 1,75 millioner, utgjorde populasjonen for undersøkelsen om lag 1,65 millioner. I tabell 2.2 er svarfordelingen på spørsmålet om ansettelsesform gjengitt.

Tabell 2.2 Ansettelsesform i arbeidstidsundersøkelsen 1985. Prosent.

Fast ansatt	90
Midlertidig/tidsbegrenset ansatt	5
Vikar/ekstrahjelp	3
Annet	2
Sum	100
N	2138

Kilde: Ellingsæter, upublisert materiale.

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) 1989

Undersøkelsen ble gjennomført av Statistisk sentralbyrå i samarbeid med Institutt for samfunnsforskning, og delundersøkelsen om arbeidstakere omfattet om lag 4460 lønnstakere fra 1010 bedrifter. Arbeidstakerne ble trukket fra Arbeidstakerregisteret, noe som innebærer at populasjonen ble begrenset til ansatte hvis arbeidsforhold antas å vare i mer enn seks dager, og antas å ville innebære mer enn gjennomsnittlig tre timers arbeid per uke. Ansatte i primærnæringene og i lønnet husarbeid er heller ikke med. I tillegg ble arbeidstakere på arbeidsplasser med under to ansatte unntatt fra undersøkelsen, sammen med ansatte i forsvaret og ansatte på kontinental-sokkelen. Mens antall lønnstakere i Norge i 1989 lå på om lag 1,8 millioner, var populasjonen for ABU om lag 1,6 millioner. I tabell 2.3 er svarfordelingen på spørsmålet om ansettelsesform gjengitt.

Tabell 2.3 Ansettelsesform i ABU 1989. Prosent.

Fast ansatt	89
Midlertidig/tidsbegrenset ansatt	4
Vikar/ekstrahjelp	5
Annet	3
Sum	101
N	4440

Kilde: Egne kjøringar.

Arbeidslivsundersøkelsen 1993

Undersøkelsen ble gjennomført i 1993 og var en oppfølging av ABU 1989. Alle som deltok i 1989 ble forsøkt intervjuet, enten de fortsatt var på samme arbeidsplass eller de hadde skiftet arbeidsplass. I tillegg ble det trukket et tilleggsutvalg fra de virksomhetene som danner grunnlaget for 1989-undersøkelsen. Tilleggsutvalget bestod

i hovedsak av yngre arbeidstakere. Av de opprinnelige arbeidstakerne er 72 prosent representert i 1993-undersøkelsen, og av disse arbeidet 58 prosent i samme bedrift som før. Nyopprettete bedrifter er derfor underrepresentert i 1993-undersøkelsen. Populasjonen i undersøkelsen ligger i likhet med ABU i overkant av ti prosent under antall lønntakere etter arbeidskraftundersøkelsene. I tabell 2.4 er svarfordelingen på spørsmålet om ansettelsesform gjengitt.

Tabell 2.4 Ansettelsesform i arbeidslivsundersøkelsen 1993. Prosent.

Fast ansatt	86
Midlertidig/tidsbegrenset ansatt	5
Vikar/ekstrahjelp	5
Annet	3
Sum	99
N	3855

Kilde: Egne kjøring

Fellestrekk og forskjeller

De fire undersøkelsene antyder at minst ti prosent av arbeidstakerne til ethvert tidspunkt har vært midlertidig ansatt i perioden 1978–1993. Det er i undersøkelsene kun skilt mellom vikarer og ekstrahjelpere på den ene siden og midlertidige eller tidsbegrenset ansatte på den andre siden. Disse to gruppene ser ut til å ha vært omtrent like store, og svarkategoriene reflekterer sannsynligvis en sondering mellom kortvarige og langvarige arbeidsavtaler. Arbeidsmiljølovens ulike former for midlertidig ansettelse er imidlertid ikke reflektert i svarkategoriene i de fire undersøkelsene. Både ekstrahjelpere og midlertidig eller tidsbegrenset ansatte vil ofte måtte vurderes i forhold til «arbeidets karakter», og vi har ingen utfyllende opplysninger om vikarene. Undersøkelsene har også en «annet»-kategori på to til tre prosent som det er ønskelig å få spesifisert bedre. For 1993-undersøkelsens del har vi hatt tilgang til de svarene som intervjuobjektene oppgir når arbeidsavtalene klassifiseres som «annet», og disse svarene viser at man kan redusere denne restkategorien ved å spørre på en annen måte.

De gjengitte resultatene fra de fire undersøkelsene kan neppe brukes til å si noe sikkert om endringer over tid. Forskjellene i omfang mellom undersøkelsene er små, og variasjonen i populasjon og trekkemåte gjør derfor eventuelle slutninger usikre. I forhold til den surveyundersøkelsen som skal analyseres nærmere i denne rapporten, er det likevel grunn til å anta at de tre siste undersøkelsene underdriver omfanget av midlertidig ansatte noe. Det er i utgangspunktet grunn til å anta at omfanget av midlertidige ansettelser stiger med synkende arbeidstid. Populasjonen

av arbeidstakere i de tre undersøkelsene ligger mellom 100 000 og 200 000 lavere enn i arbeidskraftundersøkelsene, og en vesentlig del av denne reduksjonen gjelder arbeidstakere med svært lav ukentlig arbeidstid. Vi vil i kapittel 4 komme tilbake til mulighetene for å sammelikle omfanget av midlertidige ansettelser over tid.

Det finnes enkelte andre undersøkelser av midlertidig ansettelse som er mindre sammenliknbare enn de undersøkelsene som er gjengitt ovenfor. I Moland (1994) finnes en kombinasjon av register- og surveybasert kartlegging av ansettelsesformer i kommunal sektor, men ingen av kartleggingene har samme populasjon som i AKU. I staten gjennomførte et partssammensatt utvalg en kartlegging av midlertidige stillinger i 1995 (jf *Aftenposten* 16.2.1995). Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund presenterte både i 1993 og 1994 undersøkelser av omfanget av midlertidige ansettelser (jf *Kommuniké* nr. 13, 1994). Resultatene fra en surveyundersøkelse om arbeidstid, ansettelsesformer og innleie av arbeidskraft blant et utvalg virksomheter i offentlig og privat sektor, er presentert i Isaksen og Simensen (1995). Det finnes også andre datakilder og undersøkelser som ikke nevnes her. Et gjennomgående trekk ved disse undersøkelsene er imidlertid at funnene spriker nokså mye, noe som særlig skyldes variasjon i utvalgs- og datainnsamlingsstrategi og forskjell i populasjon. Resultatene av disse sistnevnte undersøkelsene vil i liten grad bli berørt i denne rapporten.

2.4 Strategi for datainnsamling

Bestemmelsene om adgangen til midlertidig ansettelse var allerede før lovendringen preget av et stort innslag av skjønn, og dette preget ble videreført med endringene. Understrekingen av at lovligheten ved midlertidig ansettelse må avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle, gjør det i utgangspunktet til en vanskelig oppgave å bruke surveyundersøkelser til å kartlegge utbredelsen av ulike typer ansettelse. I tillegg må en avveie mellom ønsket om å nå en størst mulig del av arbeidsmarkedet, og ønsket om å kunne gå noe i dybden med relevante oppfølgingsspørsmål for de ulike typene midlertidig ansettelse.

Den løsningen som er valgt i dette prosjektet, er å utvide populasjonen i forhold til tidligere undersøkelser, slik at alle som i juridisk forstand er lønnstakere kommer med. Det beste redskapet for å studere denne populasjonen i Norge, er Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU). Statistisk sentralbyrå utvider av og til det faste spørsmålsbatteriet i AKU med tilleggsspørsmål om forskjellige emner, og våren 1995 lot det seg gjøre å supplere de planlagte tilleggsspørsmålene med mer presise og dyptpløyende spørsmål om midlertidige ansettelsesforhold.

Datainnsamlingen er altså gjennomført i form av en tilleggsundersøkelse til AKU; de mer tekniske sidene ved AKU og tilleggsundersøkelsen er nærmere beskrevet og drøftet i kapittel 3.

Samtidig som vi oppnådde å nå et utvalg av hele lønnstakerpopulasjonen i Norge, har vi måttet begrense undersøkelsen til ett tidspunkt og til lønnstakernes hovedarbeidsforhold. De mulighetene som ligger i AKU er derfor ikke utnyttet fullt ut. Videre måtte prosjektets ønsker om spørsmålsformuleringer avveies mot Statistisk sentralbyrås egne intensjoner med tilleggsundersøkelsen, og omfanget av spørsmålene måtte avveies mot det totale omfanget av AKU og tilleggsundersøkelsen. AKU er kjennetegnet ved en svært lav frafallsprosent, de siste årene har svarprosenten ligget på om lag 95 prosent. I tillegg inneholder AKU et panel, og Statistisk sentralbyrå legger derfor stor vekt på å begrense antall spørsmål slik at respondentene ikke «trøttes ut». Den tematiske konsentrasjonen av spørsmålene i AKU og tilleggsundersøkelsen til den enkeltes arbeidsmarkeds- og utdanningsforhold, gjorde det videre vanskelig å ta med spørsmål om blant annet lønn og familieforhold. Omfanget av hypotetiske spørsmål og holdningsspørsmål er også begrenset.

Strukturen i spørreskjemaet (vedlegg 1) er som følger: Først gjennomføres de faste spørsmålene i AKU. Deretter filtreres alle andre enn lønnstakere vekk (spørsmål T-0), og spørsmål T-1 og T-10/T-11 omhandler lønnstakernes hovedarbeidsforhold. (Spørsmål T-2 til T-9 dreier seg om innleie/utleie av arbeidskraft, og er analysert i et tillegg til denne rapporten). De som svarer at de har en fast ansettelse på spørsmål T-11, filtreres så vekk, mens de som ikke har fast ansettelse blir bedt om å velge mellom ulike typer midlertidig ansettelse i spørsmål T-12. Disse typene leses opp for respondentene og samsvarer i stor grad med vanlig språkbruk. Typene er omarbeidet og utvidet en del i forhold til tidligere surveyundersøkelser, blant annet for å få ned størrelsen på «annet»-gruppen og for å kunne skille bedre i forhold til arbeidsmiljøloven (jf for eksempel de tidligere undersøkelsenes sammenstilling av vikar og ekstrahjelp). For de som likevel ikke finner seg til rette i typene, noteres den beskrivelsen som respondenten selv gir.

Etter det innledende spørsmålet om typen midlertidig ansettelse, følger et spørsmål om ansettelsesforholdets varighet (T-13) og respondentens ønsker om fast ansettelse (T-14/T-15). Deretter innledes en sekvens (T-16 til T-22) hvor vi forsøker å fange opp aspekter ved arbeidet som kan brukes i en nærmere drøfting av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Denne sekvensen går til alle midlertidig ansatte, uansett type ansettelsesforhold i spørsmål T-12. De tre siste spørsmålene som går til de midlertidig ansatte, omhandler skriftlig ansettelseskontrakt (T-23) og tidligere ansettelsesforhold hos nåværende arbeidsgiver (T-24/T-25).

Under utformingen av spørsmålene til de midlertidig ansatte har vi kun hatt mulighet til å ta hensyn til arbeidsmiljølovens bestemmelser, tjenestemannsloven og andre reguleringer reflekteres derfor ikke i spørsmålsformuleringene. Under

analysen av data gjør vi oppmerksom på denne begrensningen der hvor den har særlig relevans, og i kapittel 5 drøftes forholdet mellom arbeidsmiljølovens og tjenestemannslovens virkeområder noe mer inngående. I tillegg er det nødvendig å nevne at vi bare har arbeidstakernes opplysninger om og synspunkter på ansettelses- og arbeidsforholdet, vi mangler altså den andre parten – arbeidsgiveren. Enkelte av spørsmålene, så som T-17/T-18 og T-22, er kanskje arbeidsgiveren bedre kvalifisert til å besvare enn arbeidstakeren. Slike begrensninger teller derfor med i analysen av data, og fører til at denne undersøkelsen ikke kan gi mer enn en indikasjon på forholdet mellom midlertidige ansettelser og arbeidsmiljøloven.

Kapittel 3 Spørreundersøkelsen

3.1 Om undersøkelsen og gruppering av respondentene

Undersøkelsen av midlertidige ansatte er gjennomført som en tilleggsundersøkelse til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU). Arbeidskraftundersøkelsen bygger på et representativt utvalg av befolkningen mellom 16 og 74 år.¹ Intervjuene ble foretatt i løpet av våren 1995 (april, mai og juni), og omfattet i alt 22 093 personer.

På bakgrunn av informasjon om respondentenes arbeidsmarkedstilknytning og hovedbeskjeftigelse, kan befolkningen deles opp i ulike kategorier – *sysselsatte* og *ikke sysselsatte*. Blant de sysselsatte regnes personer med *inntektsgivende arbeid* i undersøkelsesuka, personer som var *midlertidig borte fra et inntektsgivende arbeid* den aktuelle uka (for eksempel på grunn av sykdom eller ferie) og *vernepliktige*. Alle arbeidstakere som utførte inntektsgivende arbeid av minst en times varighet i undersøkelsesuka eller var midlertidig borte fra slikt arbeid, grupperes som sysselsatte. Dette innebærer at sysselsatte også vil omfatte grupper som har en annen hovedbeskjeftigelse, som for eksempel skoleelever, pensjonister eller hjemmeværende hvis disse hadde en form for inntektsgivende arbeid i intervjuuka. De *ikke-sysselsatte* deles opp i *arbeidssøkere* som er uten lønnet arbeid, som har forsøkt å skaffe seg arbeid *og* som kan påta seg lønnet arbeid i undersøkelsesuka, og gruppen som er *utenfor arbeidsstyrken*. Personer på arbeidsmarkedstiltak defineres som sysselsatte hvis de mottar lønn fra arbeidsgiver, ellers som arbeidssøkere.

For 2. kvartal 1995 fordelte befolkningen i alderen 16–74 år seg på følgende kategorier:

¹ Statistisk sentralbyrå har utarbeidet egen dokumentasjon for arbeidskraftundersøkelsen (Håland, Hobæk og Bø 1993). I tillegg finnes dokumentasjon av arbeidskraftundersøkelsen i SSBs årlige publikasjon *Arbeidsmarkedsstatistikk*.

Tabell 3.1 Befolkningen etter sysselsettingsstatus 2. kvartal 1995. Andel og antall personer.

	Andel	Antall personer	N
Sysselsatte: i arbeid	59,8	1 879 000	13 299
Sysselsatte: midlertidig fraværende	5,2	164 000	1152
Sysselsatte: vernepliktige	0,7	23 000	153
Arbeidssøkende	3,6	114 000	755
Utenfor arbeidstyrken	30,6	961 000	6 734
Total	100	3 141 000	22 093

Her ser vi at om lag 66 prosent av befolkningen i aldersgruppen 16–74 år betegnes som sysselsatte.

I denne undersøkelsen ønsker vi å anslå omfanget av midlertidige ansettelser og arbeidsutleie blant norske *lønnstakere*. Med lønnstakere forstås de sysselsatte som svarer at de er «ansatt» i motsetning til dem som oppgir at de er «selvstendig» eller «familiearbeider». Vernepliktige holdes også utenfor den videre analysen.

Spørsmålene omkring tilsetningsform er begrenset til hovedarbeidsforholdet. Vi spør ikke om hvilken ansettelsesform vedkommende har i et eventuelt biarbeidsforhold. Heller ikke alle lønnstakerforhold vil omfattes av undersøkelsen. Videre undersøkes ansettelsesforhold på et bestemt tidspunkt, og ikke summen av ansettelsesforhold i løpet av ett år.

Disse faktorene innebærer at antall midlertidige arbeidforhold vil være høyere enn det vi fanger opp, dels fordi endel personer vil gå ut av – eller inn i – et midlertidig ansettelsesforhold i løpet av året, dels fordi noen personer i løpet av et år vil ha flere midlertidige stillinger og dels fordi det er rimelig å anta at en del av de arbeidsforholdene som klassifiseres som biarbeid, vil være av midlertidig karakter.

I og med at vi ønsker å gi et bilde av forholdene på et gitt tidspunkt, kan vi se bort fra de to første forholdene. Det kan diskuteres i hvilken grad valg av intervju-tidspunkt (2. kvartal 1995) fører til et spesielt resultat sammenholdt med hva man ville fått om man hadde sett på et årsgjennomsnitt. Man kan forvente at særlig juni-intervjuene vil fange opp en del ferievikarer, og dermed bidra til at omfanget av midlertidige tilsetninger blir høyere enn gjennomsnittlig. Samtidig ville heller ikke valget av tre feriefrie måneder gi et riktig bilde av bruken av midlertidige stillinger, og man vil også finne arbeidstopper på andre tidspunkt av året enn sommeren.

Når det gjelder betydningen av at biarbeidsforhold utelates, kan vi gi et anslag på hvor stor andel av de sysselsatte som har flere arbeidsforhold, og vi kan også si noe om hva som kjennetegner disse når det gjelder arbeidstid mv. Bortsett fra dette

vil drøftingen i denne rapporten begrense seg til ansettelsesform i hovedarbeidsforholdet.

I tabell 3.2 ser vi på hvordan de sysselsatte fordeler seg på yrkesstatus.

Tabell 3.2 Fordeling av de sysselsatte etter yrkesstatus og antall arbeidsforhold 1995, 2. kvartal. Vernepliktige ikke inkludert. Andel og antall personer.

	Andel	Antall personer
1 Lønnstaker med én jobb	83,9	1 714 000
2 Lønnstaker med bijobb som lønnstaker	4,6	93 000
3 Lønnstaker med bijobb som selvstendig	1,7	34 000
4 Selvstendig/familiearbeider med én jobb	8,7	178 000
5 Selvstendig/familiearbeider med bijobb som selvstendig	(0,2)	(5 000)
6 Selvstendig/familiearbeider med bijobb som lønnstaker	0,5	11 000
7 Sysselsatt ubestemt status	0,4	7 000
Total	100	2042 000

Her ser vi at kategori 1, 2, 3 og 6 vil ha ett eller flere arbeidsforhold som lønnstaker. Gruppe 1, 2 og 3 (i alt om lag 1 841 000 personer) vil ha et hovedyrkesforhold som lønnstaker. Spørsmålene om ansettelsesforhold og så videre vil gå til disse – og bare omfatte deres hovedarbeidsforhold. Dette betyr at det vil være i overkant av 100 000 biarbeidsforhold som lønnstaker som ikke omfattes av undersøkelsen (kategori 2 og 6).

3.2 Tilleggsspørsmålene om ansettelsesform - svarprosent

Spørsmålene om midlertidige ansettelsesforhold og innleie/utleie ble stilt som tilleggsspørsmål til de ordinære AKU-spørsmålene. Tilleggsspørsmålene ble bare stilt i de tilfellene man intervjuet den uttrukne personen direkte, og det var frivillig å svare. Av de 13 163 lønnstakerne i undersøkelsen, har spørsmålene i tilleggsundersøkelsen gått til 11 122 personer. Frafallet skyldes dels at intervjuet har foregått som indirekte intervju, dels at intervjuobjektet ikke har ønsket å svare på spørsmålene. Andelen som nekter å svare på spørsmålene utgjør om lag fem prosent av alle direkte intervjuer blant lønnstakerne (tabell 3.3).

Statistisk sentralbyrå har utarbeidet vektorer som tar hensyn til frafallet i tilleggsundersøkelsen. Vektene tar både hensyn til generelt frafall (det vil si at respondenten ikke ble intervjuet) og frafall på grunn av indirekte intervju eller svarnekt i forbindelse med tilleggsundersøkelsen. Vektene fungerer også som en oppblåsningsvariabel, slik at tallene kan brukes til å estimere antall personer med et gitt kjennetegn.²

For å ta hensyn til det partielle frafallet på spørsmålene T-1 til T-25 (spørsmålene vedrørende arbeidsutleie og midlertidige ansettelser), ansettelsesmåned, bedriftsstørrelse og spørsmålet om arbeidstakeren ser seg om etter annet arbeid eller ikke (T-33), har vi valgt å justere for dette ved «hot-deckimputering», det vil si at vi erstatter det manglende svaret med svaret fra en enhet som «likner».³

Tabell 3.3 Lønnstakere i arbeidskraftundersøkelsen etter om de er med i tilleggsundersøkelsen eller ikke.

	Andel	Antall personer
Lønnstakere som er med i tilleggsundersøkelsen	85,2	11 122
Lønnstakere som ikke ønsker å svare på tilleggs spørsmålene	4,5	592
Frafall på grunn av indirekte intervju	10,3	1 349
Total	100	13 063

3.3 Usikkerhetsmarginer

Tallene fra undersøkelsen omfattes av usikkerhet knyttet til at dette er en utvalgsundersøkelse. Statistisk sentralbyrå har utarbeidet en tabell over standardavviket for estimater for ulike størrelser (gjengitt i figur 3.1).

² Metoden for korrigerings av partielt frafall er beskrevet i Hobæk (1993). Basis for oppblåsing og korrigerings av generelt frafall beskrives i SSBs årlige publikasjon *Arbeidsmarkedsstatistikk*.

³ Vi har valgt å erstatte den manglende opplysningen med verdien til den foranliggende enheten, etter at materialet er sortert etter alder, sektor (privat vareproduksjon, privat tjenesteproduksjon, kommunal virksomhet og statlig virksomhet) og kjønn. Sorteringen sikrer at man erstatter det manglende svaret med svaret fra en enhet med samme bakgrunnsvariabler. Denne formen for hot-deckimputering er noe annerledes enn den SSB benytter når de justerer for partielt frafall for arbeidstid mv. Vektene for tilleggsundersøkelsen er konstruert på basis av alle lønnstakerne i tilleggsundersøkelsen, også de med partielt frafall på viktige enkeltspørsmål. Metoden fører dermed ikke til noen problemer i forhold til vektor/oppblåsningsfaktorer.

Som en tommelfingerregel kan man anta at et 95 prosent konfidensintervall vil være på $\pm 2 X$ standardavviket. Et anslag som omfatter 100 000 enheter (antall enheter oppblåst til populasjonsstørrelse gjennom SSBs vekter) har et standardavvik på fem prosent av estimert verdi. Et konfidensintervall for et estimat på 100 000 blir dermed $\pm 2 X$ standardavviket, det vil si $\pm 10\,000$. Siden det er et visst frafall i tilleggsundersøkelsen, vil standardavviket være noe i overkant av hva som presenteres i denne figuren.

Figur 3.4 Størrelsesorden av standardavviket ved ulike verdier. Beregnet av SSB for arbeidskraftundersøkelsen (AKU).

Størrelsesorden av standardavviket		
Estimert verdi	Absolutte tall	I prosent av estimert verdi
5 000	1 100	22,4
10 000	1 600	16,0
20 000	2 200	11,2
50 000	3 500	7,0
100 000	5 000	5,0
200 000	6 900	3,4
500 000	10 200	2,0
1 000 000	12 700	1,3
1 700 000	12 800	0,8
2 000 000	12 800	0,6

Kilde: Håland, Hobæk og Bø (1993:4)

Tall som bygger på mindre enn 6000 enheter (det vil si om lag 35 intervjuobjekter) er svært usikre og satt i parentes.

3.4 Datakvaliteten og muligheten for å si noe om ansettelsesbegrunnelse

Den generelle datakvaliteten i arbeidskraftundersøkelsene må vurderes som god. Vi står likevel overfor visse problemer knyttet til tilleggsundersøkelsen omkring arbeidsutleie og midlertidige ansettelsesforhold. Her vil vi kort gå inn på enkelte av disse. I tillegg drøfter vi kort problemstillinger knyttet til det å undersøke ansettelsesbegrunnelse på basis av en spørreundersøkelse blant arbeidstakere.

Datakvalitet

Vi erfarte at det var visse problemer knyttet til filteret som skulle peke ut hvem som skulle ha spørsmålene vedrørende ansettelsesform. Tilleggsspørsmålene skulle gå til lønnstakere som ble intervjuet i direkte intervju, det vil si at lønnstakeren selv besvarte spørsmålene. Tilleggsspørsmålene omfattet likevel også noen intervjuobjekter som ikke var lønnstakere, og enkelte som var kodet som indirekte intervjuer. Vi valgte å beholde alle lønnstakere som var intervjuet i tilleggundersøkelsen, selv om en liten andel av disse intervjuene (2,3 prosent) sannsynligvis er gjennomført som indirekte intervju. De få enhetene som hadde fått tilleggsspørsmålene, men som ikke er lønnstakere, ble utelatt.

Det er også noe partielt frafall (det vil si at intervjuobjektet ikke svarte på enkeltspørsmål) i tilleggundersøkelsen. Andelen øker jo lenger ut i spørreskjemaet man kommer (tabell 3.4). Når det gjelder de spørsmålene som bare gikk til midlertidig ansatte, spenner frafallet fra 57 (4,0 prosent) til 84 (5,8 prosent). Vi har justert for disse manglende opplysningene (se avsnitt 3.2). Denne metoden vil i prinsippet gi et mer korrekt anslag enn om vi bare antar at frafallet er tilfeldig. I vårt tilfelle gir imidlertid imputering omtrent nøyaktig samme resultat som om vi hadde antatt at frafallet var tilfeldig.

Tabell 3.4 Frafall på enkeltspørsmål i tilleggundersøkelsen. N= 11 122.

Spørsmål	Antall ubesvart (partiell frafall)	Prosent av alle intervjuer
Frafall T2 (arbeidsutleie)	93	0,8
Frafall T11 (ansettelsesform)	202	1,7

Hvor mye kan man si om ansettelsesforhold på basis av en surveyundersøkelse?

Det er en rekke problemer knyttet til det å undersøke ansettelsesform (fast/midlertidig eller innleie/utleie) og ansettelsesbegrunnelse gjennom en surveyundersøkelse. En usikkerhet vi står overfor er *kunnskapen som intervjuobjektene har om sitt eget ansettelsesforhold*. Spørsmålene om arbeidsutleie og midlertidige tilsetninger går bare til den gruppen som opplyser at de er i et slikt ansettelsesforhold, eller som svarer at de er usikre eller ikke vet. Det kan være feilopplysninger knyttet til oppfatning om ansettelsesforhold (arbeidstakeren tar feil i spørsmålet om man har fast stilling eller ikke), eller arbeidstakeren kan være usikker på sitt ansettelsesforhold.

Vi har ingen muligheter til å prøve hvor godt intervjuobjektet kjenner sitt ansettelsesforhold, det vil si om man svarer korrekt på spørsmålet om fast versus midlertidig tilsetning. Andelen som har svart «vet ikke» på spørsmålet om midlertidig versus fast stilling er likevel ikke spesielt høy (0,5 prosent), noe som tyder på

at arbeidstakerne i hovedsak kjenner til hvilken ansettelsesform de har, eller i det minste har en bestemt oppfatning om ansettelsen er midlertidig eller fast.

Metodeproblemene blir større når det gjelder å vise om – og hvordan – den midlertidige ansettelsen er begrunnet i arbeidsmiljøloven. Tre innvendinger kan reises i forhold til vårt opplegg: I hvor stor grad kjenner arbeidstakeren til disse forholdene, vil arbeidsgiver være enig i beskrivelsen som gis, og kan man si noe om den juridiske holdbarheten i en midlertidig ansettelse gjennom enkle surveyspørsmål? Vi har forsøkt å utforme spørsmålene slik at de fleste arbeidstakere bør kunne besvare dem. Spørsmålene går på konkrete forhold knyttet til den enkeltes arbeidsoppgaver og posisjon i bedriften, og de fleste kan besvares med «ja» eller «nei».

Ville vi fått andre resultater hvis vi hadde spurt arbeidsgiver? Det er ikke usannsynlig at arbeidsgiver i noe større grad ville svart positivt på at ansettelsesforholdene er begrunnet i forhold dekket av arbeidsmiljøloven, for eksempel arbeidstopper eller vikariater. Man kan forvente at forskjellen vil være størst for arbeidstakere med svært korte ansettelsesforhold (siden disse ikke vil kjenne arbeidsplassen særlig godt) og i spørsmål hvor det kreves en del vurdering (for eksempel i spørsmålet om ansettelsen brukes som en uformell prøvetid eller om arbeidet skiller seg vesentlig fra det som vanligvis utføres i bedriften). I prinsippet lar slike forhold seg bare kontrollere gjennom en undersøkelse hvor *begge* parter intervjues, men en egen undersøkelse av bedriftenes begrunnelser for midlertidige ansettelser vil være et viktig supplement til vår studie. Dette temaet tas blant annet opp i en undersøkelse som SNF-Bergen gjennomfører på oppdrag fra Kommunal- og arbeidsdepartementet.

Det siste metodeproblemet, om det er mulig å studere forholdet mellom midlertidig ansettelse og arbeidsmiljøloven gjennom en spørreundersøkelse, er det vanskeligste. Vi har ingen ambisjoner om å gi noen juridisk holdbar klassifisering av midlertidige ansettelser i forhold til arbeidsmiljøloven (eller tjenestemannsloven). Selv om lovverket hadde vært klart og entydig, ville det vært vanskelig å fastslå den juridiske holdbarheten av en midlertidig ansettelse gjennom en spørreundersøkelse. Når man står overfor bestemmelser som i betydelig grad baserer seg på skjønn, er problemene enda større. Det vi gjør er å utvikle og bruke et sett indikatorer som antyder om de begrunnelsene som nevnes i loven (og utdypes i kommentarene til denne) er til stede. Av hensyn til det betydelige omfanget av skjønn som ligger til grunn for bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §58A, har vi også valgt å utvikle *to* sett av indikatorer – et strengt og et mildt.

Kapittel 4 Midlertidige ansettelsesforhold blant norske lønnstakere

I dette kapittelet vil vi se på omfanget av midlertidige ansettelser og hva som kjenneegner ansettelsesforholdene blant de midlertidige ansatte. Følgende problemstillinger tas opp:

- Hvor mange midlertidig ansatte er det (*ansettelsesform*) (4.1)?
- Hvilken *ansettelsestype* har de midlertidig ansatte (4.2), og hva er grunnlaget for en midlertidig ansettelse (*indikatorer* for midlertidig tilsetning/*ansettelsesbegrunnelse*) (4.3)?
- Har de midlertidig ansatte arbeidskontrakt (4.4)?
- Hvor lange engasjementer har de midlertidig ansatte, og hvor lenge har de vært ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver (4.4)?
- Hvor vanlig er flere midlertidige engasjementer hos samme arbeidsgiver (4.4)?
- Hvor mange av de midlertidig ansatte ønsker fast stilling, og hvem er det som ikke gjør det (4.5)?
- Hvordan kan man beskrive de midlertidig ansatte på basis av arbeidstid og ansettelsehistorie (4.6)?
- Kan man si noe om utviklingen av midlertidige ansettelser over tid (4.7)?

Vi vil bruke følgende betegnelser knyttet til ansettelsesforholdet:

Figur 4.1 Betegnelser knyttet til ansettelsesforholdet som benyttes i rapporten.

<i>Ansettelsesform</i>	= fast eller midlertidig (tidsavgrenset) ansettelse
<i>Ansettelsestype</i>	= vanlige begreper for ansettelsestyper i norsk språkbruk (egenklassifisering, T-13)
<i>Ansettelsesbegrunnelse eller indikator</i>	= klassifisering av ansettelsesbegrunnelser på basis av indikatorer basert på arbeidsmiljøloven (det vil si etterhåndsklassifisert)

4.1 Omfanget av midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv

En sentral problemstilling i denne undersøkelsen er *omfanget av midlertidige ansettelse*; det vil si hvor mange lønnstakere som er ansatt på tidsbegrensete kontrakter.

I spørreundersøkelsen ble lønnstakerne stilt følgende spørsmål om ansettelsesform: «*Har du fast eller midlertidig ansettelse? Med midlertidig ansettelse menes at den er tidsbegrenset.*» Ved kodingen av svarene ble det skilt mellom to typer midlertidighet, de som bare svarte at de hadde en midlertidig tilsetning og de som oppga at de hadde permisjon fra en fast stilling for å fungere midlertidig i nåværende stilling.

Tabell 4.1 «Har du fast eller midlertidig ansettelse? Med midlertidig ansettelse menes at den er tidsbegrenset» (T-11). AKU 1995, 2. kvartal. N=11 122.

	Prosent	Antall lønnstakere (estimat)
Spm. T-11		
Fast stilling	86,3	1 558 000
Midlertidig stilling	12,7	233 000
Midlertidig + permisjon fra fast stilling	0,5	9 000
Vet ikke	0,5	10 000
Total	100	1 840 000
Ansettelsesform*		
Fast stilling	86,4	1 589 000
Midlertidig stilling	13,6	250 000
Total	100	1 839 000

* «Ansettelsesform» er hovedsakelig basert på spørsmål T-11. For «vet-ikke»-gruppen har vi lagt til grunn svarene i spørsmål T-12.

I tabell 4.1 ser vi at om lag 86 prosent av lønnstakerne oppgir at de har fast stilling, 13 prosent oppgir midlertidig stilling og 0,5 prosent sier at de har permisjon fra en fast stilling.¹ En liten andel, 0,5 prosent, svarer «vet ikke». Gruppen som svarte «vet ikke», fikk spørsmålet om «ansettelsestype» som gikk til alle med midlertidig

¹ I og med at intervjueren ikke leste opp svarkategoriene, kan det være flere som har permisjon fra en fast stilling uten å ha sett det som nødvendig å oppgi dette som svar. På basis av ansienitet hos nåværende arbeidsgiver, antar vi at et flertall av disse har midlertidig stilling hos en annen arbeidsgiver (to av tre er ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver i 1993 eller senere, noe som gjør det lite sannsynlig at de både har rukket å få fast stilling og midlertidig tilsetning i annen funksjon) hos samme arbeidsgiver.

tilsetning.² De fleste i «vet-ikke»-gruppen oppga her ansettelsestyper som er vanlig blant midlertidige ansettelser, for eksempel ekstrahjelp, vikar eller engasjement/prosjekt. Disse inkluderes i gruppen midlertidig ansatte.³

Vi inkluderer midlertidig ansatte med permisjon fra en fast stilling i gruppen *midlertidig ansatt*, og omkoder «vet-ikke»-gruppen så langt det lar seg gjøre på basis av spørsmål T-12. Dette gir et anslag på midlertidig ansatte på 13,6 prosent, eller 250 000 lønnstakere. Hvis man tar hensyn til at det er knyttet en viss usikkerhet til anslaget, betyr det at mellom 12,7 og 14,5 prosent av lønnstakerne, eller 233 000–267 000 personer, har et tidsavgrenset ansettelsesforhold.

Vi minner om at dette anslaget bare omfatter hovedarbeidsforhold. I alt har om lag 100 000 lønnstakere og om lag 11 000 selvstendige et biarbeidsforhold som lønnstaker. Blant lønnstakerne med et biarbeidsforhold, oppgir om lag 82 prosent at de har fast ansettelse i sitt hovedarbeidsforhold. Dette betyr at omlag 90 000 personer som er klassifisert som selvstendige eller fast ansatte, i tillegg har et lønnstakerforhold som ikke omfattes av spørsmålene om ansettelsesform. Det er rimelig å anta at en god del av disse ansettelsesforholdene er midlertidige tilsetninger. Hele 85 prosent av biarbeidsforholdene er på mindre enn 20 timer i uka (det vil si kan klassifiseres som kort deltid), og to av tre biarbeidsforhold omfatter en arbeidstid på ti timer eller mindre. Over halvparten oppgir også at de i biarbeidsforholdet ikke har fast ukentlig arbeidstid, og hver tredje oppgir at de heller ikke har noen avtale om arbeidstid.

4.2 Ansettelsestype blant midlertidige ansatte - egenklassifisering

Et sentralt spørsmål i denne rapporten er hvilke begrunnelser som brukes i forbindelse med midlertidige ansettelser. Før vi ser nærmere på dette, vil vi kort se på hvordan de midlertidig ansatte klassifiserer seg selv i forhold til ansettelsestyper som er vanlige i norsk språkbruk. Disse vil bare i noen grad samsvare med arbeidsmiljølovens bestemmelser. I neste avsnitt (4.3) tester vi mer konkret om de midlertidige ansettelsene kan begrunnes på basis av arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser fra faste ansettelser.

² Se spørsmål T-12 i spørreskjemaet (vedlegg 1).

³ Gruppen som svarer «vet ikke» på spørsmålet om fast versus midlertidig ansettelser, omfatter mange som oppgir at de er «ekstrahjelp», er uten avtale om arbeidstid, ikke oppfatter sin hovedaktivitet som yrkesarbeid osv, det vil si arbeidstakere med et mer marginalt forhold til arbeidsmarkedet.

Hvilke typer midlertidige ansettelser brukes i norsk arbeidsliv? De midlertidig ansatte ble spurt om hva de var ansatt som, i betydningen ansettelsestype. Ved utformingen av dette spørsmålet ble det tatt utgangspunkt i betegnelse og ansettelsestyper som er vanlige i norsk språkbruk og i norsk arbeidsliv. Svarkategoriene som ble valgt var:

- i et engasjement, eller prosjektansatt
- ekstrahjelp (TIMELØNNET, SESONGARBEID)
- vikar
- lærling, praktikant (STIPENDIAT)
- på arbeidsmarkedstiltak
- eller annet, SPESIFISER

Svaralternativene ble lest opp for intervjuobjektet. Kategoriene som er avmerket med store bokstaver ble ikke lest opp, men anga hvordan intervjueren skulle kode hvis den intervjuete valgte ett av disse svarene. Om lag én prosent av utvalget valgte «annet»-kategorien. Dette er mindre enn ved tidligere undersøkelser (blant annet arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989 og arbeidslivsundersøkelsen 1993), og tyder på at kategoriene har fungert bra. Intervjuerne skulle nedtegne svarene fra dem som valgte «annet»-kategorien. Vi har gått igjennom svarene, og noen er respondenter som skulle valgt en av de faste kategoriene («sommerhjelp/ferievikar», «midlertidig», «ansatt for et bestemt tidsrom» og så videre). Andre av svarene i «annet»-gruppen er logiske i betydningen at ansettelsesforholdet ikke er umiddelbart enkelt klassifiserbart i forhold til de ovennevnte kategoriene. Eksempler er «attføring», «arbeids trening», «åremålsstillinger», «freelancer» og «pliktjeneste». Andre svar som også går igjen er tilsettingsformer innen skolevesenet som «oppsigelig stilling». For en del av dem som er kodet som «annet», er det ikke nedtegnet noe spesifisert svar. «Annet»-gruppen er i den grad det er mulig gruppert innenfor de faste kategoriene som er nevnt ovenfor.⁴

Hvilke typer midlertidige ansettelser finner vi så? I tabell 4.2 ser vi hvordan de selv klassifiserer sin ansettelsesform.

⁴ Respondenter som oppgir tilknytninger med basis i trygdesystemet (attføring, arbeidstrening, KAJA osv), er gruppert sammen med gruppen «arbeidsmarkedstiltak». De som svarer pliktjeneste, oppsigelig stilling og freelancere er gruppert i kategorien «engasjement/prosjektansatt». Vi gjør oppmerksom på at alle disse gruppene er så små at valg av kategorisering ikke vil påvirke resultatene i merkbar grad. Noen intervjuobjekter har ikke gitt opplysninger eller gitt så dårlige opplysninger at det ikke lar seg gjøre å gruppere dem etter ansettelseskategori. Disse beholdes i «annet»-kategorien. En liten gruppe blir utelukket fordi vi vurderer at de ikke hører inn i kategorien midlertidig ansatte (for eksempel prøvetid).

Tabell 4.2 «Er du ansatt...» (Egenklassifisert ansettelsestype, T-12). AKU 1995, 2. kvartal. Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
I et engasjement, eller prosjektansatt	27	67 000
Ekstrahjelp	25	62 000
Vikar	33	83 000
Lærling/praktikant	6	6 000
På arbeidsmarkedstiltak	5	12 000
Annet ⁵	4	10 000
Total	100	250 000

Her ser vi at de tre store gruppene er vikar, ekstrahjelp og ansatt i engasjement eller på prosjekt. Til sammen utgjør disse gruppene 85 prosent av de midlertidig ansatte. Andelen som enten er lærlinger/praktikanter eller på arbeidsmarkedstiltak, er om lag elleve prosent, mens fire prosent ikke lot seg grupperes. Her minner vi om at gruppen på arbeidsmarkedstiltak bare grupperes som lønnstakere hvis de mottar lønnsmidler fra arbeidsgiver. Mye tyder på at det vil være en viss usikkerhet knyttet til kategoriseringen av gruppen som er på arbeidsmarkedstiltak.⁶

4.3 Begrunnelser for midlertidige ansettelser

Det behøver ikke å være samsvar mellom den betegnelsen den enkelte har eller bruker (vikar, ekstrahjelp, engasjement og så videre) og den juridiske status tilsetningen faktisk har. I denne undersøkelsen forsøker vi å kartlegge begrunnelsen for midlertidig ansettelser nærmere. Vi spør ikke bare om hva den midlertidig ansatte er ansatt

⁵ En del respondenter er tilbakeført til kategoriene ovenfor, jf forrige note.

⁶ SSBs intervjuere får følgende instruks: «Personer i arbeidsmarkedstiltak og i attføring regnes som sysselsatte bare hvis de har utført arbeid mot skattepliktig lønn i undersøkelsesuka. I slike tilfeller skal IO ha utført arbeidet på en bedrift, og motta lønn fra bedriften.[. . .] Når en person utfører arbeid i en bedrift mot lønn (i motsetning til kursstønad o.l.) er det bedriften som utbetaler lønnen. Uttrykket «utbetaler lønnen» betyr konkret at personen får selve lønns-slippen av bedriften. Det at bedriften i sin tur får refundert hele eller deler av lønnsutgiftene (lønnstilskott) fra arbeidskontoret er en annen sak. Mao. er det ingen betingelse at bedriften selv finansierer stillingen for at personer skal regnes som sysselsatte.» (Kilde: *Instruks. Orientering og veiledning for intervjuere*). I tillegg til en noe komplisert klassifiseringsprosedyre, stilles det ikke direkte spørsmål om tiltakets art, noe som gjør kategoriseringen avhengig av hva slags opplysninger intervjuobjektet selv kommer med.

som, vi følger også opp dette spørsmålet med et sett spørsmål som skal fungere som indikatorer for begrunnelsen for en midlertidig ansettelse med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser. Dette siste kan blant annet eksemplifiseres ved at man i virksomheten (og kanskje også i ansettelseskontrakten) bruker betegnelsen vikar i tilsetningsforhold som ikke oppfyller kriteriene for et vikariat (det vil si at man vikarierer for noen). Videre er betegnelser som «ekstrahjelp» og «engasjert» vide begreper, som dekker ulike typer ansettelses- og arbeidsforhold. Vi er interessert i å se hvor mange av disse (og andre) som er ansatt på grunn av ekstraordinære behov for arbeidskraft, eller som utfører arbeid som skiller seg fra det som vanligvis utføres i virksomheten. I de neste avsnittene ser vi nærmere på hvilke begrunnelser som brukes for midlertidige tilsetninger, og i hvilken grad dette samsvarer med den enkeltes egenklassifisering.

Undersøkelsesopplegget, en spørreundersøkelse blant lønnstakere, gir oss begrensede muligheter til å teste lovligheten av midlertidige tilsetninger (jf kapittel 2). Vi vil likevel gjennom konkrete spørsmål forsøke å teste om ulike indikatorer for midlertidig tilsetning er til stede. Spørsmålene i tilleggsundersøkelsen er utformet slik at man i størst mulig grad kan identifisere ulike typer midlertidige tilsetninger som er nevnt i arbeidsmiljøloven, og om forutsetningene for disse er oppfylt. Undersøkelsesopplegget kan dermed gi *indikatorer* på hvilke typer midlertidige ansettelser som er vanlig, og på *hvor ofte det ikke synes å være forhold til stede som tilsier at tilsetningen kan skje på midlertidig basis*. Det er ikke tatt spesielle hensyn til tjenestemannslovens bestemmelser vedrørende midlertidige tilsetninger, men vi kommer kort tilbake til forskjellen mellom de to lovene i kapittel 5, der vi ser på midlertidige tilsetninger etter sektor.

Vi understreker at opplegget ikke intenderer å gi noen juridisk holdbar vurdering av lovligheten av ulike tilsetningsformer; forfatterne er ikke jurister og den informasjonen vi har om det enkelte tilsetningsforhold er heller ikke tilstrekkelig til å gjøre dette.

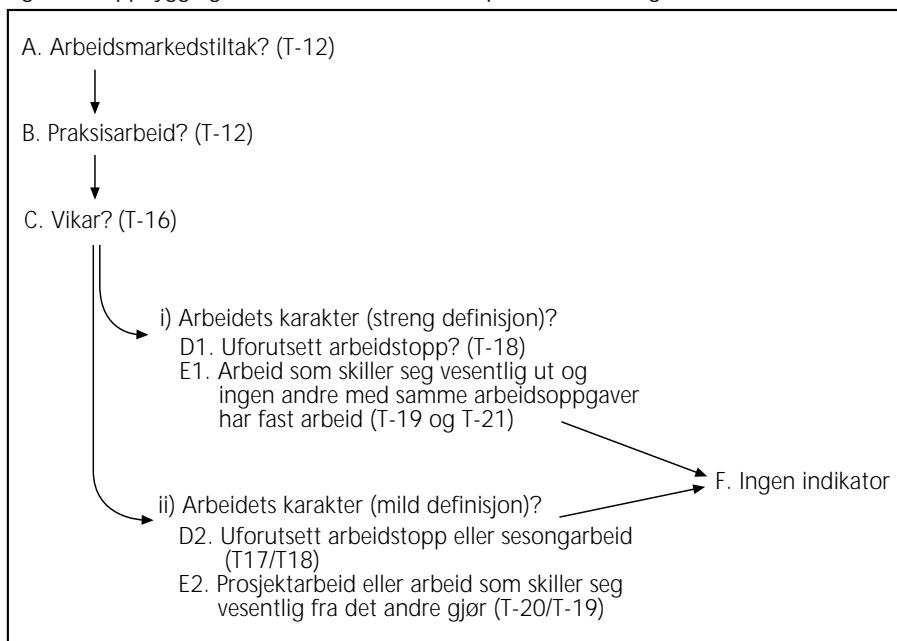
Vi har tidligere sett at arbeidsmiljøloven åpner for bruk av midlertidige ansettelser (ansettelser for en bestemt tidsperiode eller et bestemt arbeid) bare hvis visse forhold er til stede. Fram til januar 1995 åpnet loven for midlertidige ansettelser i følgende tilfeller:

- Når arbeidets karakter tilsa det
- Når det gjaldt praksisarbeid
- Når det gjaldt vikariater
- Ved ekstraordinær tilsettelse i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak

Fra 1.2.1995 ble det åpnet for at øverste leder i virksomheten kunne ansettes midlertidig (på åremålsstilling). Punktet om arbeidets karakter fikk tilføyelsen: *og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften.*

For å kunne klassifisere de midlertidig ansatte etter ansettelsesbegrunnelser, bruker vi følgende logikk (figur 4.2). Vi tar først gruppen som er på arbeidsmarkedstiltak, så gruppen som sier de er lærlinger/praktikanter. Blant de øvrige skiller vi så ut vikarer, deretter de ansettelsesforholdene som kan begrunnes ut fra arbeidets art eller karakter. Her vil vi både utvikle en streng og en mild indikator. Restkategorien vil være de midlertidig ansatte for hvem vi ikke kan finne noen indikator, det vil si der vi ikke ser noen begrunnelse for at tilsettingen skjer innenfor de unntaksbestemmelsene som gis i arbeidsmiljøloven.

Figur 4.2 Oppbygging av hierarki for indikatorer på ansettelsesbegrunnelse.



Vi har valgt å gå nøye igjennom hvordan indikatorene er bygd opp, og den påfølgende drøftingen vil derfor være detaljert. Vi vil først se på *arbeidsmarkedstiltak/praksisarbeid og vikariatersom* begrunnelse for midlertidig tilsetting (4.3.1 og 4.3.2). Disse indikatorene er enklest å utvikle, siden loven er klarest på dette feltet. Deretter vil vi forsøke å kartlegge om forutsetningene for «arbeidets karakter» er til stede (4.3.3). I den forbindelse vil vi både utvikle et sett med «streng» indikatorer og et sett indikatorer som er basert på mildere krav til arbeidets karakter.

4.3.1 Arbeidsmarkedstiltak og praksisarbeid

Arbeidsmiljøloven åpner opp for at midlertidige ansettelser kan brukes for praksisarbeid (for eksempel lærlingekontrakter) og for ekstraordinære arbeidsmarkedstiltak. For å identifisere om disse forholdene er til stede, bruker vi spørsmålet om ansettelsestype (T-12): «Er du ansatt... [. . .] med blant annet svarkategoriene «lærling/praktikant» og «på arbeidsmarkedstiltak».

I tabell 4.3 ser vi at lærlinger/praktikanter og ansatte på arbeidsmarkedstiltak samlet utgjør om lag 1,6 prosent av lønnstakerne, eller mellom 22 000 og 34 000 personer.

Tabell 4.3 Omfanget av praksisstillinger og arbeidsmarkedstiltak basert på spørsmål T-12. Andel av de midlertidig ansatte (N=1438), andel av alle lønnstakere (N=11 122) og anslag på antall personer.

	Andel av midlertidig ansatte	Andel av alle lønnstakere	Antall personer
Lærling/praktikant	6	0,9	16 000
På arbeidsmarkedstiltak	5	0,7	12 000
Totalt	11	1,6	28 000

Av de midlertidig ansatte i vårt utvalg oppgir seks prosent, eller om lag 16 000 personer, at de er i en lærling- eller praktikantstilling, mens fem prosent (om lag 12 000 personer) sier at de er på arbeidsmarkedstiltak. Når det gjelder de som er gruppet som lærlinger/praktikanter, tyder mye på at dette i hovedsak er lærlinger. Om lag halvparten arbeider innen industri eller byggfag i privat sektor, resten fordeler seg på offentlig sektor og privat tjenesteyting. I de to siste gruppene vil man både finne lærlinger og ulike typer praktikantordninger. Gruppen som oppgir at de er på arbeidsmarkedstiltak har større spredning etter alder, og om lag halvparten arbeider i offentlig sektor.

Bare en begrenset del av dem som er på arbeidsmarkedstiltak, blir gruppert som sysselsatte lønnstakere og får spørsmålene om fast eller midlertidig ansettelse (se avsnitt 4.2). I prinsippet skal det skilles mellom deltakere på arbeidsmarkedstiltak som fikk utbetalt lønnsmidler fra arbeidsgiver, og andre.⁷ SSB stiller ingen direkte spørsmål om tiltakets art, og man må regne med at det i noen grad vil være tilfældigheter som ligger til grunn for om ansatte på ulike arbeidsmarkedstiltak grupperes som lønnstakere eller arbeidssøkere. I og med at tallene ikke fanger opp alle på arbeidsmarkedstiltak, vil vi ikke legge særlig vekt på å analysere denne gruppen.

⁷ Se note 6.

4.3.2 Vikarer

Om lag hver tredje midlertidig ansatt oppgir at han eller hun er ansatt som vikar (tabell 4.2). For at et vikariat skal være lovlig i henhold til arbeidsmiljøloven, må noen være fraværende, og vikaren må dekke arbeidsbehovet som skyldes fraværet. For å få bedre kunnskap om bruken av vikariater, stilte vi alle midlertidig ansatte spørsmål *om de vikarierte for noen*. Hvis vikariater brukes i henhold til arbeidsmiljøloven, burde de som var ansatt som vikar, også oppgi at de vikarierer for noen.

Spørsmålet som ble stilt hadde følgende utforming: «*Vikarierer du for noen?*» (T-16). Vi har bevisst valgt å ikke presisere spørsmålet til at det må dreie seg om vikariat for en bestemt person. Spørsmålsformuleringen åpner derfor også for at man kan vikarierer for flere fravær, for eksempel i forbindelse med ferieavviklinger eller delvis nedsatt arbeidstid. Det kan innvendes at vikarene i slike situasjoner kan være usikre på *om de vikarierer for noen*, men den lave andelen «vet ikke» tyder på at spørsmålet har fungert bra.

I tabell 4.4 ser vi at 34 prosent av de midlertidig ansatte oppgir at de vikarierer for noen. Dette utgjør om lag 85 000 lønnstakere og viser at også når man baserer seg på denne definisjonen av vikariat, så kommer vikarer ut som en stor gruppe blant de midlertidig ansatte.

Tabell 4.4 «Vikarierer du for noen?» (T-16). Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Ja	34	85 000
Nei	65	161 000
Vet ikke	(1)	4 000
Total	100	250 000

Er det samsvar mellom egenoppgett ansettelsesform og indikator? Hvor mange av dem som sier at de er vikar oppgir at de også vikarierer for noen (som er fraværende)? Og hvor mange av de øvrige oppgir at de vikarierer? Ekstrahjelper kan for eksempel kalles inn for å vikariere ved sykdom, eller man kan bruke en engasjements-tilknytning for å erstatte faste ansatte som har permisjon eller er syke uten at det kalles for vikariat. I slike tilfeller er det rimelig å anta at vedkommende arbeidstaker ikke vil betegne seg selv som vikar, selv om hun/han faktisk vikarierer for noen.

I tabell 4.5 ser vi at 80 prosent av dem som oppgir at de er vikarer, svarer at de vikarierer *for noen*. Blant dem som sier at de er ekstrahjelper eller er i et engasjement/på prosjekt, er det om lag 12 prosent som sier at de vikarer for noen. Når en av fem som oppgir at de er «vikar» ikke vikarierer for noen eller ikke kan svare på dette, kan det tyde på at vikariater også brukes i situasjoner hvor det ikke er noe

Tabell 4.5 Omfanget av vikariater etter ansettelsesform. Midlertidig ansatte. Prosent

Vikarierer du for noen?					
Ansettelsesform	Ja	Nei	Vet ikke	Total	N
Vikar	80	17	(3)	100	389
Engasjement/prosjekt	13	87	(-)	100	343
Ekstrahjelp	14	84	(2)	100	495
Annet	(3)	97	-	100	211
Alle	34	65	(1)	100	1438

fravær, det vil si hvor en annen ansettelsesform burde vært brukt. Flertallet av vikariater synes imidlertid å være reelle i betydningen at den midlertidige tilsettingen brukes for å erstatte fraværende arbeidstakere.

Hvor mange vikarer er det blant norske lønntakere? Og hvor stor andel av de midlertidig ansatte er vikarer? Det vil avhenge av om vi bruker en vid eller en streng definisjon av vikar. I tabell 4.6 anslår vi omfanget av vikariater avhengig av ulike definisjoner på vikariat. Hvis vi ser på ansatte som *både* sier at de er vikarer – og oppgir at de vikarierer for noen – kan vi anslå andelen vikarer til 27 prosent av alle midlertidig ansatte (gruppe 1). Hvis vi utvider til antall ansatte som oppgir at de *vikarierer for noen* – uavhengig av hva de betegner seg som – kan vi anslå andelen vikarer til 34 prosent av de midlertidig ansatte (gruppe 2a, 2b).⁸ Inkluderer vi dem som oppgir at de er vikarer *og/eller* oppgir at de vikarierer for noen, finner vi at fire av ti midlertidig ansatte faller inn under vikarbegrepet (gruppe 3).

Tabell 4.6 Omfanget av vikarer basert på ulike definisjoner. Andel av de midlertidig ansatte (N=1438), andel av alle lønntakere (N=11 122) og anslag på antall personer.

Type definisjon	Andel av midlertidig ansatte	Andel av alle lønntakere	Antall personer
1 Vikar og vikarierer for noen	27	3,6	66 000
2a Vikarierer for noen	34	4,6	85 000
2b Vikarierer for noen og er ikke i praksisarbeid/på arbeidsmarkedstiltak	34	4,6	84 000
3 Vikar og/eller vikarierer for noen	40	5,5	101 000

I det videre arbeidet vil vi bruke indikatoren «vikarierer for noen» som definisjon på vikarer. Denne indikatoren underordnes indikatorene praksisarbeid/arbeidsmarkedstiltak, slik at klassifiseringen blir entydig. Tar vi utgangspunkt i denne definisjonen, vil anslagsvis 4,2–5,0 prosent av lønntakerne være midlertidig ansatt i et vikariat. Dette betyr at mellom 75 000 og 93 000 lønntakere er midlertidig ansatt som vikar.

⁸ For å få en enhetlig gruppering etter indikator, lar vi praksisarbeid/arbeidsmarkedstiltak overstyre vikar.

4.3.3 Midlertidige ansettelser på grunn av «arbeidets karakter» - indikatorer

Vilkåret i arbeidsmiljølovens §58A om at midlertidig ansettelse kan avtales der hvor «arbeidets karakter» tilsier det, er vanskelig å operasjonalisere i en surveyundersøkelse. Ytterligere komplisert blir det etter at tilføyelsen «arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften» kom med i loven. Vi har likevel forsøkt, dels ved å stille spørsmål om det er et ikke-permanent arbeidskraftbehov som ligger til grunn for ansettelsen (T-17/T-18) og dels ved å stille spørsmål om arbeidsinnholdet atskiller seg fra det som for øvrig foregår i bedriften (T-19/T-20/T-21).

En ordrett og streng operasjonalisering av arbeidsmiljøloven på dette punktet, kan være at arbeidskraftbehovet enten må være uforutsett eller at arbeidsoppgavene må skille seg vesentlig fra dem som ellers utføres i bedriften. Årlige (tilbakevendende) sesongsvingninger ville etter en slik operasjonalisering ikke være et tilstrekkelig grunnlag for å bruke midlertidige ansettelser, heller ikke at arbeidet er organisert i form av avgrensede prosjekter hvis dette var den vanlige arbeidsorganiseringen i bedriften. Under lovbehandlingen i Stortinget ble det imidlertid nevnt en rekke unntak fra en streng operasjonalisering om at typisk sesongarbeid ikke kom inn under lovens bestemmelser.

Vi har valgt å belyse «arbeidets karakter» på to måter. For det første gjennomfører vi en operasjonalisering av en *streng* forståelse av loven. Dette betyr at kun de som svarer bekreftende på spørsmål T-18 om arbeidstopper ut over det vanlige, anses dekket av lovens åpning for midlertidig ansettelse ut fra variasjon i arbeidskraftbehov. I tillegg setter vi krav til at det ikke er tilstrekkelig at arbeidet skiller seg vesentlig ut fra virksomhetens vanlige arbeidsoppgaver (T-19), men at heller ingen andre som eventuelt utfører samme type arbeidsoppgaver kan ha fast ansettelse hvis arbeidsinnholdet skal kunne begrunne ansettelsesformen (T-21).

For det andre gjennomfører vi en operasjonalisering basert på en *mildere forståelse* av «arbeidets karakter», hvor både sesongarbeid (T-17), arbeidstopper (T-18), at arbeidet skiller seg vesentlig ut (T-19) og prosjektarbeid (T-20) kvalifiserer for midlertidig ansettelse.

Indikatorene for «arbeidets karakter» deles i to hovedgrupper: *variasjoner i arbeidsmengde* (T-17/T-18) og *spesielle arbeidsoppgaver* (T-19/T-20/T-21). Vi minner også om at klassifiseringene *arbeidsmarkedstiltak*, *praksisarbeid* og *vikariater* vil overstyre «arbeidets karakter». I figur 4.3 oppsummer vi de to ulike definisjonene. I det videre arbeidet vil vi hovedsakelig basere oss på den milde operasjonaliseringen.

Figur 4.3 Indikatorer for arbeidets karakter.

1. *Streng* operasjonalisering av arbeidets karakter:

- *Variasjoner i arbeidsmengde*: Arbeidstakeren er ansatt på grunn av en arbeidstopp utover det vanlige (T-18=1) *eller*
- *Spesielle arbeidsoppgaver*: Arbeidet skiller seg vesentlig fra virksomhetens vanlige arbeidsoppgaver (T-19=2) *og* ingen andre ansatte som utfører samme type arbeid har fast ansettelse (T-21=2).

2. *Mild* operasjonalisering av arbeidets karakter:

- *Variasjoner i arbeidsmengde*: Arbeidstakeren er ansatt på grunn av en arbeidstopp utover det vanlige (T-18=1) *eller* arbeidstakeren er ansatt på grunn av årlige sesongsvingninger (T-17=1) *eller*
- *Spesielle arbeidsoppgaver*: Arbeidet skiller seg vesentlig fra virksomhetens vanlige arbeidsoppgaver (T-19=2) *eller* arbeidstakerens ansettelsesforhold er knyttet til et prosjekt (T-20=1).

Det vil være en viss overlapp ved at enkelte arbeidstakere scorer på flere faktorer. For å få en enhetlig klassifisering lar vi, som nevnt tidligere, de indikatorene som nevnes først overstyre de som kommer etterpå. Valget om å la *variasjoner i arbeidsmengde* få forrang framfor *spesielle arbeidsoppgaver* er noe tilfeldig, og vi kunne valgt en motsatt løsning. Valget som er gjort når det gjelder indikatorenes rekkefølge, får liten betydning når det gjelder den strenge operasjonaliseringen av loven. Når det gjelder den milde operasjonaliseringen, er det større overlapp mellom arbeidsmengde og spesielle arbeidsoppgaver: 21 prosent av gruppen som scorer på indikatoren arbeidets karakter, har treff både på arbeidsmengde og på spesielle arbeidsoppgaver. Dette betyr at når vi bruker klassifiseringen basert på en mild operasjonalisering av arbeidsmiljøloven, får vi en systematisk undervurdering av spesielle arbeidsoppgaver til fordel for variasjoner i arbeidsmengde.

I dette avsnittet vil vi se både på den strenge og milde operasjonaliseringen av arbeidets karakter og på hvor mange av de midlertidig tilsatte som scorer på indikatorer basert på variasjon i arbeidsmengde og spesielle arbeidsoppgaver. Vi vil også gi et anslag på andelen som ikke scorer på noen av indikatorene, det vil si gruppen hvor grunnlaget for å bruke en midlertidig tilsetting synes å være uklart.

4.3.4 Arbeidets karakter - streng operasjonalisering

Svingninger i arbeidsmengde

Et forhold som kan skape behov for ekstra arbeidskraft, er uforutsigbare arbeidstopper. Det vil si at bedriften får et midlertidig behov for arbeidskraft for å utføre uforutsette arbeidsoppgaver som er av forbigående art. Her kreves det både at arbeidsbehovet er midlertidig, og at det ikke kan forutses. For å fange opp omfanget av denne type tilsetninger, ble de midlertidige ansatte spurt om arbeidstopper utover det vanlige var en av grunnene til at de ble ansatt.

I tabell 4.7 ser vi på hvor stor andel av de midlertidige ansatte som oppgir at «en av grunnene til at de er ansatt» er «for å dekke behovet for arbeidskraft under arbeidstopper ut over det vanlige.» (T-18). Dette spørsmålet kommer etter spørsmålet om sesongarbeid i spørreskjemaet, noe som gjør det mindre sannsynlig at spørsmålet om uforutsette arbeidstopper også fanger opp de typiske sesongjobbene.

Tabell 4.7 «Mange arbeidsgivere bruker midlertidige ansettelse for å dekke behovet for arbeidskraft under arbeidstopper utover det vanlige. Er dette en av grunnene til at du er ansatt?» Midlertidige ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Ja, en av grunnene	16	39 000
Nei, ikke en av grunnene	80	199 000
Vet ikke	4	12 000
Total	100	250 000

Blant de midlertidige ansatte oppgir 16 prosent uforutsette arbeidstopper som en av grunnene til at de er ansatt. Dette gjelder *alle* midlertidige, også de som er klassifisert som vikarer, på arbeidsmarked og i praksisarbeid.

I tabell 4.8 ser vi på hvor stor andel av de midlertidige ansatte som faller inn under den strenge indikatoren for svinginger i arbeidsmengde. Når vi utelater de som allerede er klassifisert under indikatorene for vikariater, praksisarbeid og arbeidsmarkedstiltak, ser vi at tolv prosent, eller 25 000–37 000 personer, kommer inn under den strenge indikatoren for variasjoner i arbeidsmengde. Vi ser også at andelen som oppfyller denne indikatoren reduseres fra 16 prosent totalt til tolv prosent når vi lar tidligere klassifisering overprøve indikatoren for variasjoner i arbeidsmengde. Grunnen til dette er først og fremst at noen av dem som oppgir at de vikarierer for noen, også oppgir at de er tilsatt på grunn av uforutsette arbeidstopper.

Tabell 4.8 Indikator for variasjoner i arbeidsmengde; totalt og eksklusive dem som allerede er klassifisert. Andel av de midlertidig ansatte (N=1438), andel av alle lønnstakere (N=11 122) og anslag på antall personer.

	Andel av midlertidig ansatte	Andel av alle lønnstakere	Antall personer
Variasjoner i arbeidsmengde, alle	16	2,1	39 000
Variasjoner i arbeidsmengde, er ikke tidligere klassifisert	12	1,7	31 000

Det er ikke bare uforutsette arbeidstopper som åpner opp for midlertidig ansettelse begrunnet med «arbeidets karakter». Midlertidige tilsetninger kan også i noen grad brukes hvis arbeidet skiller seg vesentlig fra det som vanligvis utføres i bedriften. Vi har valgt å operasjonalisere dette til at arbeidet *både* skal «skille seg vesentlig ut» fra «virksomhetens *vanlige* arbeidsoppgaver» og «ikke noen andre som utfører samme type arbeid i bedriften har *fast* ansettelse». Før vi ser på hvor mange dette gjelder, skal vi se hvordan de midlertidig ansatte fordeler seg på de to spørsmålene som danner grunnlaget for indikatoren.

I tabell 4.9 ser vi at det store flertallet oppgir at arbeidsoppgavene *ikke* skiller seg fra det som vanligvis utføres i bedriften. Det er bare fem prosent som oppgir at arbeidsoppgavene skiller seg vesentlig fra vanlige arbeidsoppgaver i virksomheten, mens ni prosent oppgir at deres arbeid er en blanding av vanlige arbeidsoppgaver og oppgaver som skiller seg ut.

Tabell 4.9 «Er dine arbeidsoppgaver en del av virksomhetens vanlige arbeidsoppgaver, skiller de seg vesentlig ut, eller er det en blanding?» (T-19) Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
En del av de vanlige arbeidsoppgavene	85	212 000
Skiller seg vesentlig ut	5	13 000
Blanding	8	21 000
Vet ikke	(2)	4 000
Total	100	250 000

Det andre spørsmålet som skal gi innblikk i om midlertidig ansatte har arbeidsoppgaver som skiller seg fra bedriftens vanlige arbeid, er om *andre ansatte som gjør samme jobb har fast stilling*. Hvis andre ansatte med samme arbeidsoppgaver har fast ansettelse, kan det tyde på at arbeidsoppgavene er av en slik art at de faller inn under «ordinær karakter». Samlet oppgir 74 prosent at det finnes ansatte som utfører samme oppgaver som dem selv og som har fast stilling, mens 22 prosent svarer nei på dette spørsmålet (tabell 4.10).

Tabell 4.10 «Har noen andre ansatte som utfører samme type arbeid som deg i bedriften fast ansettelse?» (T-21). Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Ja	74	185 000
Nei	22	56 000
Vet ikke	4	9000
Total	100	250 000

Ser vi disse to spørsmålene i sammenheng, får vi anslag på hvor mange som scorer på den strenge indikatoren for *spesielle arbeidsoppgaver*. I tabell 4.11 ser vi at «spesielle arbeidsoppgaver» strengt operasjonalisert er lite viktig som begrunnelse for midlertidige tilsetninger. Bare tre prosent av de midlertidige, eller 4000–10 000 personer, faller inn under gruppen som har arbeidsoppgaver som skiller seg vesentlig ut fra det som er vanlig i bedriften, samtidig som fast ansettelse ikke brukes for andre med samme arbeidsoppgaver.

Tabell 4.11 Indikator for spesielle arbeidsoppgaver (strengt operasjonalisert) totalt og eksklusive dem som allerede er klassifisert. Andel av de midlertidig ansatte (N=1438), andel av alle lønns-takere (N=11 122) og anslag på antall personer.

	Andel av midlertidig ansatte	Andel av alle lønns-takere	Antall personer
Spesielle arbeidsoppgaver, alle	3	0,4	8000
Spesielle arbeidsoppgaver, er ikke tidligere klassifisert	3	0,4	7000

På basis av dette kan vi lage en klassifisering av midlertidig ansatte etter ansettelsesbegrunnelse (tabell 4.12).⁹ Seks av ti midlertidig ansatte er klassifisert i henhold til våre indikatorer for midlertidige ansettelser. Vel elleve prosent er enten i praksisarbeid eller på arbeidsmarkedstiltak, mens 34 prosent er vikarer. Om lag 15 prosent kommer inn under gruppen «arbeidets karakter»; blant disse dominerer gruppen som oppgir at de er ansatt på grunn av variasjoner i arbeidsmengde. For 40 prosent av de midlertidig ansatte – eller i overkant av 100 000 personer – er det ikke treff på noen av våre indikatorer for at midlertidig ansettelse kan brukes.

⁹ Et problem vi står overfor er hvordan «vet-ikke»-gruppen skal kodes. Vi har to alternativer - enten å la «vet-ikke» fungere som «nei» eller å la «vet-ikke»-gruppen fordele seg tilfeldig på ja og nei. Velger vi den første løsningen, vil andelen som kommer i kategorien «ingen indikator» bli noe for stor, gitt en rent tilfeldighetsbasert forklaring på manglende kunnskap. Samtidig kan man argumentere for at «vet-ikke»-gruppen ligger nærmere «ikke score» (forts.neste side)

Tabell 4.12 Klassifisering av midlertidig ansatte etter ansettelsesbegrunnelse/indikator. Streng operasjonalisering. Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Arbeidsmarkedstiltak	5	12 000
Praksisarbeid	6	16 000
Vikar	34	84 000
Arbeidets karakter: Variasjoner i arbeidsmengde	12	31 000
Arbeidets karakter: Spesielle arbeidsoppgaver	3	7 000
Ingen indikator	40	101 000
Total	100	251 000

4.3.5 Arbeidets karakter - mild operasjonalisering

Bare om lag 15 prosent av de midlertidige ansettelsene lot seg begrunne ut fra den strenge operasjonaliseringen av *arbeidets karakter*. Vi ønsker også å utvikle en mindre streng operasjonalisering, for å se om vi gjennom dette kan forklare en større andel av gruppen midlertidige med tilsetningsforhold. Det er to grunner til at vi vil utvide operasjonaliseringen av «arbeidets karakter». For det første er det sannsynlig at en del typer sesongarbeid vil falle inn under begrepet arbeidets karakter, jmfør Stortingsbehandlingen av loven. For det andre så vi at svært få oppfylte kravet om at arbeidstakeren både skal utføre arbeid som skiller seg vesentlig fra det som vanligvis utføres i bedriften, samtidig som ingen andre som utfører samme type arbeid skal ha fast ansettelse, noe som nok skyldes at dette er et svært strengt krav.

En mindre streng operasjonalisering av at arbeidet skal skille seg fra det som vanligvis utføres i virksomheten, kan være at det er organisert som et prosjekt. Betegnelsen «prosjekt» brukes ofte for å beskrive en tidsavgrenset arbeidsoppgave som er organisert på siden av det vanlige arbeidet i bedriften. Også forut for lovendringen høsten 1994 mente mange at prosjektarbeid måtte skille seg fra virksomhetens ordinære arbeidsoppgaver for å kunne komme inn under arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser, og en slik forståelse ble styrket etter endringen. Likevel antas det her at uttrykket «prosjekt» kan fange opp andre nyanser av forskjelligartete arbeidsoppgaver enn at arbeidsoppgavene skiller seg vesentlig ut.

(forts. fra forrige side) enn «score» ut fra resonnementet om at slike forhold er kjent hvis de begrunner ansettelesform. Vi velger derfor å la «vet-ikke»gruppen telle som «nei». Hadde vi valgt å erstatte «vet ikke» med svaret fra en respondent som likner (imputering), ville det ikke blitt endringer i andelen som havner i gruppen «ingen indikator», gitt en streng operasjonalisering, mens andelen som ikke scorer på noen indikator (jf tabell 4.17) ville blitt redusert fra 29 til 28 prosent ved en mild operasjonalisering.

Men det er klart at denne inkluderingen av «prosjekt» i en mild indikator, også vil omfatte tilfeller hvor de ordinære arbeidsoppgavene i virksomheten er organisert som prosjekter, og tilfeller hvor «prosjekt» mer brukes som et moteord eller en motebetegnelse på arbeidsorganiseringen. På dette området er det derfor klart at operasjonaliseringen går ut over den nye og sannsynligvis også den gamle forståelsen av arbeidsmiljøloven.

I den milde operasjonaliseringen av arbeidets karakter vil vi inkludere *sesongarbeid*, og vi vil definere *spesielle arbeidsoppgaver* til enten å omfatte arbeidsoppgaver som skiller seg fra det som vanligvis utføres i bedriften *eller* arbeidsoppgaver som er tilknyttet et prosjekt. Her vil vi først se på hvor mange som oppgir at de er ansatt for å fylle arbeidsbehov på grunn av sesongsvingninger, deretter på andelen som oppgir at deres arbeidsoppgaver er knyttet til et prosjekt (se figur 4.2). Til slutt ser vi på fordelingen av de midlertidige etter en mild operasjonalisering av arbeidets karakter.

Sesongarbeid

I spørreundersøkelsen ble de midlertidig ansatte spurt om «behovet for arbeidskraft under årlige sesongsvingninger» var «en av grunnene til at du ble ansatt». I tabell 4.13 ser vi på hvordan de midlertidig ansatte fordeler seg langs dette spørsmålet. 15 prosent oppgir at årlige sesongsvingninger er en av grunnene til at de ble ansatt.

Antall ansatte som oppgir sesongsvingninger som årsak til sitt ansettelsesforhold, vil påvirkes av *når* intervjuene foretas. Intervjuene i denne undersøkelsen ble foretatt i april, mai og juni, det vil si i perioden før det store inntaket av ferievikarer. Det er likevel grunn til å anta et en viss effekt av ferieavvikling og sommer-sesong fanges opp. Noen bransjer eller virksomheter vil også ha arbeidstoppene på andre tidspunkt av året enn sommeren (for eksempel produksjonsbedrifter i industrien). Det er derfor ikke sikkert at andelen sesongansatte er vesentlig større i denne undersøkelsen enn det en undersøkelse basert på årgjennomsnitt ville gitt.

Tabell 4.13 «Mange arbeidsgivere bruker midlertidige ansettelser for å dekke behovet for arbeidskraft under årlige sesongsvingninger (T-17). Er dette en av grunnene til at du er ansatt?» Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Ja, en av grunnene	15	39 000
Nei, ikke en av grunnene	80	200 000
Vet ikke	5	11 000
Total	100	250 000

Den nye indikatoren på variasjoner i arbeidsmengde vil være at arbeidstakeren enten er *tilsatt på grunn av arbeidstopper utover det vanlige eller årlige sesongsvingninger*. I tabell 4.14 viser vi hvor mange som oppfyller disse kriteriene totalt, og hvor mange som klassifiseres som midlertidig på grunn av variasjoner i arbeidsmengde når vi tar hensyn til at klassifiseringen etter arbeidsmarkedstiltak, praksisarbeid og vikariat overprøver arbeidets karakter. Legger vi en mild operasjonalisering til grunn, ser vi at så mye som 23 prosent av de midlertidig ansatte oppgir at varierende arbeidsmengde er en av årsakene til deres arbeidsforhold. En del av disse har allerede fått klassifisert en ansettelsesbegrunnelse. Når vi tar hensyn til dette, finner vi at om lag 17 prosent, eller 38 000–50 000 personer, har ansettelser som kan begrunnes på basis av varierende arbeidsmengde.

Tabell 4.14 Indikator for variasjoner i arbeidsmengde (mild operasjonalisering); totalt og eksklusive dem som allerede er klassifisert. Andel av de midlertidig ansatte (N=1438), andel av alle lønns-takere (N=11 122) og anslag på antall personer.

	Andel av midlertidig ansatte	Andel av alle lønns-takere	Antall personer
Variasjoner i arbeidsmengde, alle	23	3,1	57 000
Variasjoner i arbeidsmengde, er ikke tidligere klassifisert	17	2,4	44 000

Prosjektarbeid

I vår milde operasjonalisering av «spesielle arbeidsoppgaver» har vi inkludert spørsmålet om arbeidstakerens ansettelsesforhold er knyttet til et prosjekt. I tabell 4.15 ser vi at 14 prosent av de midlertidig tilsatte er ansatt på et prosjekt, mens 85 prosent svarer benektende på dette.

Tabell 4.15 «Er ansettelsesforholdet ditt knyttet til et prosjekt?» (T-20). Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Ja	14	34 000
Nei	85	213 000
Vet ikke	(1)	(3 000)
Total	100	250 000

Vi så i tabell 4.9 at bare fem prosent av de midlertidige oppga at arbeidsoppgavene skilte seg vesentlig ut fra det som var vanlig i bedriften. Her ønsker vi å lage en indikator som er basert på en mindre steng operasjonalisering av «arbeidets karakter». Indikatoren baseres på at *ansettelsesforholdet enten skal være knyttet til et prosjekt*

eller at arbeidsoppgavene skiller seg vesentlig fra det som er vanlig i bedriften. Tabell 4.16 viser hvor stor andel som oppfyller disse kravene totalt, og hvor stor andel som klassifiseres som å ha spesielle arbeidsoppgaver (mild operasjonalisering), når man tar hensyn til dem som allerede er klassifisert som vikarer mv. Totalt oppgir 16 prosent av de midlertidige at de enten har arbeidsoppgaver som skiller seg vesentlig ut eller arbeider på prosjekt. Når vi tar hensyn til tidligere klassifiseringer, ser vi at andelen reduseres til ni prosent, eller 17 000–27 000 personer. Med andre ord: nesten halvparten av gruppen som klassifiseres som å ha spesielle arbeidsoppgaver er enten vikarer, ansatt på grunn av variasjoner i arbeidsmengde og så videre.

Tabell 4.16 Indikator for spesielle arbeidsoppgaver (mildt operasjonalisert) totalt og eksklusive dem som allerede er klassifisert. Andel av de midlertidig ansatte (N=1438), andel av alle lønns-takere (N=11 122) og anslag på antall personer.

	Andel av midlertidig ansatte	Andel av alle lønns-takene	Antall personer
Spesielle arbeidsoppgaver, alle	16	2,2	41 000
Spesielle arbeidsoppgaver + er ikke tidligere klassifisert	9	1,2	22 000

Klassifisering på basis av ansettelsesbegrunnelse – mild operasjonalisering

Hvordan fordeler de midlertidig ansatte seg etter indikatorer, når vi legger den milde operasjonaliseringen av «arbeidets karakter» til grunn? Vi ser at andelen som klassifiseres som å fylle kriteriene for arbeidets karakter øker med elleve prosentpoeng, fra 15 til 26 prosent (tabell 4.17). Andelen som har ansettelsesforhold som ikke kan forklares ut fra våre indikatorer, reduseres tilsvarende, fra 40 prosent til 29 prosent. Ut fra dette kan vi anta at omfanget av midlertidige ansettelsesforhold som ikke er basert på våre indikatorer for arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser, vil ligge et sted mellom 29 og 40 prosent – eller mellom 73 000 og 101 000 personer.

Tabell 4.17 Klassifisering av midlertidig ansatte etter ansettelsesbegrunnelse/indikator. Mild operasjonalisering. Midlertidig ansatte. N=1438.

	Indikator - mild operasjonalisering	Antall personer
Arbeidsmarkedstiltak	5	12 000
Praksisarbeid	6	16 000
Vikar	34	84 000
Arbeidets karakter: Variasjoner i arbeidsmengde	17	43 000
Arbeidets karakter: Spesielle arbeidsoppgaver	9	22 000
Ingen indikator	29	73 000
Total	100	250 000

Vi minner om at indikatorene er konstruert slik at de som scorer på mer enn én indikator grupperes etter indikatorenes prioritering, det vil si i rekkefølgen

- 1) arbeidsmarkedstiltak
- 2) praksisstilling
- 3) vikar
- 4) varierende arbeidsoppgaver
- 5) spesielle arbeidsoppgaver

Som en avslutning på dette avsnittet viser vi en oppsummeringstabell (tabell 4.18), som både viser hvor stor andel som scorer på de ulike indikatorene totalt, og resultatet ved enhetlig klassifisering.

Det er særlig i gruppene vikar, arbeidsmengde og spesielle arbeidsoppgaver at enkelte scorer på mer enn en indikator. Resultatet er at indikatorene basert på den milde operasjonaliseringen av «arbeidets karakter» får redusert betydning på grunn av ønsket om gjensidig utelukkende klassifisering. Disse forholdene har ingen vesentlig betydning, bortsett fra at man skal være forsiktig med å legge vekt på lav score på enkeltindikatorerne i operasjonaliseringen av «arbeidets karakter». Når det gjelder den strenge operasjonaliseringen av spesielle arbeidsoppgaver, vil denne ha lav score, uavhengig av om man bruker total score eller score basert på gjensidig utelukkende klassifisering.

Tabell 4.18 Opprinnelig score på hver indikator og score ved enhetlig klassifisering. Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel som scorer - ikke gjensidig utelukkende kategorier	Andel som scorer - gjensidig utelukkende kategorier
Arbeidsmarkedstiltak	5	5
Praksisarbeid	6	6
Vikar	34	34
Streng operasjonalisering		
Variasjoner i arbeidsmengde	16	12
Spesielle arbeidsoppgaver	3	3
Ingen indikator	40	40
Mild operasjonalisering		
Variasjoner i arbeidsmengde	23	17
Spesielle arbeidsoppgaver	16	9
Ingen indikator	29	29

4.3.6 Egenklassifisering versus indikator

Hvilken sammenheng er det mellom ansettelsestype (det vil si hva den midlertidig ansatte selv oppgir sin ansettelsestype til) og våre indikatorer for ansettelsesbegrunnelse? Er det samsvar mellom de betegnelse som brukes i vanlig språkbruk og de ansettelsesbegrunnelsene vi har konstruert på basis av arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser? I tabell 4.19 ser vi på hvordan de tre hovedgruppene med ansettelsestyper basert på spørsmål T-12 fordeler seg etter ansettelsesbegrunnelser (mild operasjonalisering). Som tidligere nevnt er det stort samsvar mellom det å oppgi at man er vikar, og det å være i et vikariat. Bare 14 prosent av dem som oppgir at de er vikar, scorer ikke på noen av våre indikatorer. De som oppgir at de er i engasjement/på prosjekt, oppgir oftere enn andre at ansettelsesforholdet er knyttet til et prosjekt eller at arbeidsoppgavene skiller seg fra dem som er vanlige i bedriften. Her vil vi også minne om at konstruksjonen av indikatorene systematisk undervurderer *spesielle arbeidsoppgaver* til fordel for indikatoren *variasjon i arbeidsmengde*. Vi ser også at nesten halvparten av ekstrahjelpene sier at de er ansatt på grunn av en eller annen form for variasjon i arbeidsmengde. Det er imidlertid særlig blant de to ansettelsestypene ekstrahjelp og engasjement/prosjektansatte vi finner gruppen som ikke scorer på noen indikator, det vil si arbeidsforhold som er vanskelig å begrunne ut fra vår operasjonalisering av arbeidsmiljøloven.

Verken ekstrahjelp eller engasjert er en definert ansettelsestype i lovverket. Dette vil være ansettelsestyper som brukes i mange ulike situasjoner. Betegnelsen ekstrahjelp brukes antakelig mest i situasjoner hvor arbeidsbehovet i en eller annen form kan betegnes som sporadisk. Dette kan være at vedkommende arbeidstaker ringes ved behov (for eksempel på grunn av en arbeidstopp, fravær og så videre). Samtidig brukes betegnelsen ekstrahjelp antakelig også om arbeidskraft som utfører arbeidsoppgaver som er mer forutsigbare, men som er vanskelig å passe inn i normalarbeidsdagen, for eksempel når arbeidet er lagt til tider hvor deler av den faste arbeidskraften har fri og hvor det derfor er behov for ekstra arbeidskraft (lørdager, helligdager, kvelder og så videre). En antakelse er derfor at «ekstrahjelpene» ofte har en mer marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, og at slike jobber innehas av skoleungdom, hjemmeværende mv. På den annen side er det pekt på at slike ansettelser brukes mer permanent i bransjer hvor man har «vanskelige» arbeidstider – for eksempel for å fylle opp hull i turnuser og så videre (Moland 1994). Også prosjektansettelse eller engasjement vil kunne betegne ansettelser hvor arbeidsgiver av en rekke ulike årsaker ikke ønsker å tilby arbeidstakeren fast stilling. Det kan være fordi arbeidsgiver er usikker på hvor stort arbeidsbehovet vil være i framtida, fordi arbeidsgiver ønsker å se arbeidstakeren an, fordi arbeidsgiver er usikker på hvilke typer kvalifikasjoner man ønsker på sikt og så videre. Det er derfor ikke overraskende at det særlig er blant disse gruppene at andelen med ansettelser som er

vanskelige å begrunne er særlig høyt. I tillegg kommer tjenestemannslovens mer liberale åpning for midlertidige ansettelse, et forhold som diskuteres nærmere i kapittel 5.

Tabell 4.19 Ansettelsesbegrunnelse (mild operasjonalisering) etter egenklassifisering (T-12). Midlertidig ansatte.

Ansettelsestype (egenklassifisert)	Ansettelsesbegrunnelser						N
	Lærling/arbeids- markedstiltak	Vikar	Arbeidsmengde	Spesielt arbeid	Ingen indikator	Total	
I engasjement, på prosjekt	-	12	19	26	42	100	365
Ekstrahjelp	-	(14)	42	(4)	40	100	340
Vikar	-	81	(5)	(1)	14	100	455
Lærling/arbeids- markedstiltak	100	-	-	-	-	100	152

4.4 Kontraktsforhold, lengde på ansettelsesforholdet og bruken av flere midlertidige ansettelse i samme arbeidstaker/arbeidsgiverforhold

I dette avsnittet skal vi se nærmere på ansettelsesforholdet til de midlertidig ansatte. Tre forhold er av interesse. For det første: *har de arbeidskontrakt (4.4.1)?* For det andre: *hvor langvarige er ansettelsesforholdene for de midlertidig ansatte (4.4.2)?* Her vil vi både være opptatt av hvor langvarig det nåværende arbeidsforholdet er, og hvor lenge vedkommende har vært ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver. For det tredje: *hvor vanlig er det at samme person har flere midlertidige tilsetningsforhold hos samme arbeidsgiver (4.4.3)?*

4.4.1 Arbeidskontrakt

Hvor vanlig er det at midlertidig ansatte har skriftlig arbeidskontrakt? Fra og med februar 1995 er dette påbudt i alle arbeidsforhold – også kortvarige. To av tre midlertidig ansatte oppgir at de har skriftlig ansettelseskontrakt med sin arbeidsgiver (tabell 4.20).

Tabell 4.20 «Har du skriftlig kontrakt med arbeidsgiver?» (T-23). Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Ja	66	164 000
Nei	33	82 000
Vet ikke	1	4 000
Total	100	250 000

Hvilke midlertidig ansatte er det som ikke har kontrakt? En antakelse er at omfanget av kontrakter varierer med tilknytningen til arbeidsmarkedet, og at omfanget av kontrakter er lavest blant gruppen med kortvarige engasjementer og/eller kort arbeidstid. I tabell 4.21 finner vi en klar sammenheng mellom lengden på den midlertidige tilsettingen og om vedkommende arbeidstaker har kontrakt eller ikke. Bare 14 prosent av dem med avtalt arbeidsforhold over ett år oppgir at de er uten skriftlig kontrakt. Blant dem med kortvarige ansettelser (under én måned) er det hele 66 prosent som ikke har noen kontrakt. Denne gruppen utgjør imidlertid bare en liten andel av de midlertidig ansatte. Også i gruppen som oppgir at det ikke er fastsatt noen bestemt sluttdato, er det et flertall som oppgir at de ikke har skriftlig kontrakt. Ser vi på ukentlig avtalt arbeidstid, er andelen med kontrakt lavere jo kortere arbeidstiden er. Blant dem som kun hadde et tilfeldig arbeidsforhold eller en avtalt arbeidstid på under ti timer i uka, oppgir to av tre at de ikke har skriftlig arbeidskontrakt. Blant dem som arbeider heltid, er andelen uten kontrakt 20 prosent.

Tabell 4.21 viser også at ansatte i offentlig sektor oftere har skriftlig kontrakt enn ansatte i privat sektor. Dette gjelder både statlig og kommunalt ansatte. Det kan dermed virke som om offentlig sektor i større grad har rutiner for å gi de midlertidig ansatte skriftlig kontrakt. Skriftlig kontrakt er også vanligere i større virksomheter. I bedrifter med mindre enn ti ansatte oppgir nesten halvparten av de midlertidig ansatte at de ikke har skriftlig kontrakt, mot 23 prosent i bedrifter med mer enn 50 ansatte.

Tabell 4.21 Andel som ikke har skriftlig kontrakt etter lengden på engasjementet, avtalt arbeidstid, eier (sektor) og bedriftsstørrelse. Midlertidig ansatte.

Lengden på engasjementet	Andel uten kontrakt	N
Under 1 måned	66	60
1- 3 måneder	36	158
4- 6 måneder	28	199
7- 12 måneder	18	480
Mer enn ett år	14	203
Sluttdato ikke fastsatt	58	269
Vet ikke	62	69
Arbeidstid		
Tilfeldig arbeid/under 10 timer	62	199
10- 19 timer i uka	42	229
20- 36 timer i uka	34	344
Heltid	20	661
Eier		
Privat	44	656
Kommunal	24	593
Statlig	19	189
Bedriftsstørrelse		
1- 9 ansatte	47	402
10- 49 ansatte	32	481
50 ansatte eller mer	23	555
Alle	33	1438

4.4.2 Hvor lange engasjementer og hvor lang ansiennitet hos arbeidsgiver?

I dette avsnittet skal vi se på forhold knyttet til lengden på midlertidige tilsetninger. Vi vil både se på lengden på det nåværende engasjementet og hvor lenge de midlertidig ansatte har vært ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver. Vi vil også se på hvor vanlig det er at arbeidstakeren har flere engasjementer hos samme arbeidsgiver.

Lengden på nåværende engasjement

Et forhold som er viktig i forbindelse med midlertidige tilsetninger, er lengden på det ansettelsesforholdet de ansatte er i. Tabell 4.22 viser at mange av de midlertidige ansettelsesforholdene er av forholdsvis kort varighet. Totalt er 16 prosent av de midlertidig ansatte i et tilsetningsforhold på tre måneder eller mindre, mens 14 prosent har en ansettelse på fire–seks måneder. Vi finner også en gruppe med forholdsvis langvarige avtalte arbeidsforhold. En av fem har et ansettelsesforhold på mer enn ett år. Samme andel oppgir at tilsetningen ikke har noen fastlagt sluttdato, mens fem prosent svarer «vet ikke».

Tabell 4.22 «Hvor langvarig er dette ansettelsesforholdet, regner fra du begynte i arbeidet og til du etter planen skal slutte» (T-13). Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Under 1 måned	4	11 000
1-3 måneder	12	29 000
4-6 måneder	14	36 000
7-12 måneder	26	65 000
1-2 år	12	29 000
2-3 år	4	9 000
Mer enn 3 år	5	12 000
Ingen sluttdato	19	47 000
Vet ikke	5	12 000
Total	100	250 000

Ansiennitet

Det er ikke bare lengden på det nåværende ansettelsesforholdet som er av interesse når varigheten av midlertidige tilsetninger skal beskrives. Vi så at så mange som 24 prosent av de midlertidig ansatte oppgir at de enten ikke har noen sluttdato, eller at de ikke vet hvor langt deres engasjement er. Det er heller ikke uvanlig at midlertidig ansatte går fra ett engasjement til et annet hos samme arbeidsgiver, slik at samlet ansettelsesperiode kan bli lang. Det er derfor av interesse å se hvor lenge de har vært hos sin nåværende arbeidsgiver, og hvor vanlig det er å gå fra ett midlertidig arbeidsforhold til et annet. Vi vet ikke noe om intervjuobjektene «yrkeskarriere» fra andre arbeidsplasser, men har rimelig gode muligheter til å danne oss et bilde av nåværende ansettelsesforhold. På basis av et spørsmål om hvor lenge arbeidstakeren sammenhengende har vært ansatt i bedriften, har vi konstruert et mål på ansiennitet (T-27). De midlertidig ansatte ble også spurt om de hadde vært ansatt hos sin nåværende

arbeidsgiver tidligere (T-24), og om de i så fall hadde gått direkte fra sitt forrige ansettelsesforhold til det nåværende, eller om de hadde gjort andre ting i mellomtiden (T-25).

I tabell 4.23 ser vi på hvor lenge de midlertidig ansatte har arbeidet sammenhengende i bedriften. Selv om mange har forholdsvis kort ansiennitet, er det også en ikke ubetydelig gruppe som har vært lenge hos sin nåværende arbeidsgiver. Tabellen viser at seks av ti har vært ansatt mindre enn ett år, og at hver fjerde har mindre enn tre måneders ansiennitet. Samtidig har 26 prosent vært ansatt i mer enn to år.

Tabell 4.23 Sammenhengende ansiennitet i bedriften. Basis for ansiennitet er spørsmål T-27 og T-27b. Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Under 3 måneder	24	61 000
4-6 måneder	11	27 000
7-12 måneder	22	54 000
13-24 måneder	14	36 000
Over 2 år - t.o.m. 3 år	8	21 000
Over 3 år - t.o.m. 5 år	8	20 000
Over 5 år	10	25 000
Vet ikke/mangler	(2)	(6 000)
Total	100	250 000

Vi ønsker også å se på hvilke grupper midlertidig ansatte som skiller seg ut ved å ha vært lenge hos sin nåværende arbeidsgiver. Basis er ansettelsesbegrunnelser basert på de indikatorene som ble utviklet tidligere i dette kapittelet. Siden noen oppgir svært lang ansiennitet, er det vanskelig å bruke vanlig gjennomsnitt for å gi en indikator på middels ansiennitet i en gruppe. Vi ser derfor på målene 1. kvartil, median og 3. kvartil, for å si noe om gjennomsnitt og spredning for ansiennitet i bedriften.

1. kvartil Det antall måneders ansiennitet som gjør at gruppen deles mellom den firedelen som har kortest ansiennitet og resten.

Median Det antall måneder som deler utvalget i to like deler hvor halvparten har kortere ansiennitet enn medianen, og den andre halvparten har lengre ansiennitet enn medianen.

3. kvartil Det antall måneder som gjør at gruppen deles mellom de tre firedelene med kortest ansiennitet og den firedelen som har lengst ansiennitet.

Vi ville forvente å finne kortest ansiennitet blant dem som er ansatt på grunn av variasjoner i arbeidsmengde, det vil si de som er ansatt på grunn av sesongarbeid/ arbeidstopper, siden dette per definisjon er arbeidsbehov som er av begrenset varighet. Det er også denne gruppen som har den laveste medianen, og én av fire har vært ansatt i en måned eller mindre. Vi finner likevel at hver femte arbeidstaker i denne gruppen har vært hos sin arbeidsgiver i to år eller mer. Gruppen som er ansatt på basis av arbeidets karakter (spesielle arbeidsoppgaver) og gruppen som ikke scorer på noen av våre indikatorer, har i snitt lengst uavbrutt ansettelse hos sin nåværende arbeidsgiver. Her har en av fire vært ansatt i mer enn to og tre firedels år.

Tabell 4.24 Ansiennitet i måneder etter indikator for ansettelsesbegrunnelse (mild operasjonali-sering). Median, 1. og 3. kvartil. Midlertidig ansatte.

	1. kvartil	Median	2. kvartil	N
Arbeidsmarkedstiltak	-	6	-	62
Praksisarbeid	-	9	-	83
Vikar	4	10	28	485
Variierende arbeidsmengde	1	6	22	228
Spesielle arbeidsoppgaver	4	12	29	137
Ingen indikator	5	12	33	409
Alle	3	10	25	1404

4.4.3 Ansettelseshistorie

I hvor stor grad brukes flere midlertidige tilsetninger på rad? Tabell 4.25 viser hvor mange av de midlertidig ansatte som oppgir at de bare har hatt ett ansettelsesforhold hos sin arbeidsgiver, og hvor mange som har hatt to eller flere (T-24). Sistnevnte gruppe har vi delt i dem som oppgir at det har vært en pause mellom arbeidsforholdene og dem som har gått direkte fra ett arbeidsforhold til det neste (T-25). 61 prosent oppgir at de bare har hatt ett arbeidsforhold hos sin nåværende arbeidsgiver, 20 prosent har hatt flere arbeidsforhold, men opphold i mellom, mens 18 prosent har hatt flere fortløpende arbeidsforhold.

Tabell 4.25 Ansettelseshistorie, basert på spørsmål T-24; «Har du tidligere vært ansatt hos samme arbeidsgiver, og i så tilfelle mer enn én gang?» og spørsmål T-25 «Gikk du direkte fra ditt forrige til ditt nåværende arbeidsforhold hos denne arbeidsgiveren, eller gjorde du andre ting i mellomtiden?». Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Bare ett arbeidsforhold	61	153 000
Flere arbeidsforhold med opphold	20	51 000
Flere arbeidsforhold - fortløpende	18	45 000
Mangler opplysninger	(1)	(1 000)
Total	100	250 000

Er det så de som går fra ett engasjement til et annet som peker seg ut ved særlig lange ansettelsesforhold? I tabell 4.26 ser vi at gruppen som har flere fortløpende ansettelsesforhold utpeker seg ved forholdsvis høy gjennomsnittlig ansiennitet hos sin arbeidsgiver. Blant alle midlertidig ansatte har halvparten vært ansatt i ti måneder eller mindre, mens en av fire har et ansettelsesforhold på mer enn 26 måneder. I gruppen med flere fortløpende arbeidsforhold, har halvparten vært ansatt i mer enn to år, og en av fire har vært ansatt sammenhengende hos sin arbeidsgiver i om lag fire og et halvt år.

Tabell 4.26 Ansiennitet etter ansettelseshistorie. Median og 3. kvartil. Midlertidig ansatte. N=1438.

	Median	3. kvartil	N
Bare ett arbeidsforhold	8	21	848
Flere arbeidsforhold med opphold	10	27	281
Flere arbeidsforhold - fortløpende	24	53	266
Alle	10	27	1395

4.5 Ønsker de midlertidig ansatte fast stilling?

Et spørsmål knyttet til bruken av midlertidige stillinger er om dette er en ønsket fleksibilitet fra den ansattes side – for eksempel for gruppen som har en ekstrajobb ved siden av studiene – eller at vedkommende må ta en midlertidig stilling fordi hun/han ikke får fast jobb. I forlengelsen av dette kommer spørsmålet om midlertidige ansettelser er første steg på veien til en fast jobb – at midlertidig ansettelse

for eksempel fungerer som en form for prøvetid. Datamaterialet gir oss små muligheter for å si noen om dette temaet. To spørsmål kan likevel si litt om disse forholdene: Hvor mange av de midlertidig ansatte ønsker fast stilling hos sin arbeidsgiver og hvor mange tror at den midlertidige ansettelsen fungerer som en form for prøvetid som kan gi dem fast stilling i samme bedrift senere?

Totalt oppgir 62 prosent at de ønsker fast ansettelse i bedriften hvor de arbeider (tabell 4.27), mens en av tre ikke ønsker dette. Av dem som ønsker fast ansettelse, oppgir i overkant av halvparten (54 prosent) at de har forsøkt å få fast stilling.

Tabell 4.27 «Ønsker du fast ansettelse i stedet for midlertidig i den bedriften hvor du nå arbeider?». Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Ønsker fast ansettelse	62	155 000
Ønsker ikke fast ansettelse	33	83 000
Vet ikke/usikker	5	12 000
Total	100	250 000

Det kan argumenteres for at det er mange fordeler og få ulemper med fast ansettelse. Derfor vil de fleste svare ja på et spørsmål om de ønsker fast tilsetning. For å få et nærmere inntrykk av arbeidstakerens forhold til sin midlertidige tilsetning, vil vi se på hvor mange av dem som ønsker seg fast ansettelse hos sin nåværende arbeidsgiver som *også ser seg om etter annet arbeid*. Samtidig kan en av grunnene til at en arbeidstaker ikke ønsker fast stilling hos sin nåværende arbeidsgiver være at vedkommende ser seg om etter en annen type jobb. En siste gruppe er de midlertidig ansatte som *verken ønsker fast ansettelse hos sin nåværende arbeidsgiver eller som ser seg om etter annet arbeid*.

I tabell 4.28 ser vi at halvparten av dem som ønsker fast arbeid hos sin nåværende arbeidsgiver, også ser seg om etter annet arbeid. Et flertall av disse grunngir søkingen med at det nåværende arbeidet er midlertidig. Totalt oppgir en av fire at de *verken* ønsker fast stilling hos sin nåværende arbeidsgiver *eller* ser seg om etter annet arbeid. Andelen reduseres til 17 prosent når man bare ser på de som defineres som yrkesaktive i SSBs Arbeidsmarkedsstatistikk, det vil si at *yrkesaktive er heltidsarbeidende eller deltidsarbeidende som oppgir at de hovedsakelig er yrkesaktive*.

Tabell 4.28: Ønske om fast ansettelse hos nåværende arbeidsgiver (T-14), og om arbeidstakeren ser seg om etter annet arbeid (T-33). Midlertidig ansatte (N=1438) og yrkesaktive (N=1115).

Ønske om fast tilsetning hos nåværende arbeidsgiver	Ser du seg om etter annet arbeid	Andel	Antall personer
Ja	Ja	28	70 000
Ja	Nei	34	84 000
Nei	Ja	11	27 000
Nei	Nei	22	55 000
Vet ikke	-	5	12 000
Total		100	248 000

* Yrkesaktivitet defineres på samme måte som i SSBs Arbeidsmarkedsstatistikk; enten heltidsarbeidende eller deltidsarbeidende som oppgir yrkesaktivitet er deres hovedsakelige virksomhet (spm. 17/spm. 45 i ordinært ASKU-skjema).

Vi har spurt om den enkelte tror at den midlertidige stillingen er en slags prøvetid – at man kanskje kan få fast stilling med de samme arbeidsoppgavene senere. I alt sier 22 prosent at de tror den midlertidige ansettelsen virker som en form for prøvetid, mens ytterligere 13 prosent ikke vet/er usikre. To av tre avkrefter at den midlertidige tilsetningen fungerer som en form for prøvetid. Det kan være grunn til å peke på at dette ikke behøver å bety at vedkommende ikke kan få tilbud om fast stilling på et senere tidspunkt; en midlertidig tilsetning kan like gjerne være basert på usikkerhet omkring framtidig arbeidsbehov som på arbeidstakerens kvalifikasjoner og egnethet i jobben.

Tabell 4.29 «Virker den midlertidige ansettelsen som en slags prøvetid, slik at du kanskje vil få fast stilling med samme arbeidsoppgaver seinere i denne bedriften?» (T-23). Midlertidig ansatte. N=1438.

	Andel	Antall personer
Ja	21	53 000
Nei	66	165 000
Vet ikke	13	32 000
Total	100	250 000

4.6 Arbeidsmarkedstilknytning

Anslagsvis er det 250 000 lønnstakere som i 2. kvartal 1995 oppgir at de ikke har fast ansettelse i sitt hovedarbeidsforhold. Arbeidskraftundersøkelsen skal fange opp alle som har hatt et arbeidsforhold på en time eller mer i intervjuuka. Dermed vil begrepet lønnstaker også inkludere grupper med et forholdsvis marginalt forhold til arbeidsmarkedet i betydningen ukentlig arbeidstid og/eller om lønnsarbeid er arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse.

For å få et bedre inntrykk av hvem de midlertidig ansatte er og hvilken tilknytning de har til arbeidsmarkedet, skal vi se hvordan de fordeler seg etter *arbeidstid*, *arbeidstidsavtale* og etter om lønnet arbeid er arbeidstakerens *hovedbeskjeftigelse eller ikke* (4.6.1). Videre vil vi se på hva som kjennetegner midlertidige ansettelsesforhold når det gjelder ansettelseshistorie og «ryddighet» i ansettelsesforholdet, det vil si indikator/ikke og kontraktsforhold (4.6.2).

4.6.1 Skiller de midlertidig ansatte seg ut når det gjelder arbeidsmarkedstilknytning?

Lønnstakerne grupperes etter om deres hovedsakelige virksomhet er *yrkesaktivitet* eller ikke. Yrkesaktivitet defineres på samme måte som SSB gjør i sin presentasjon av arbeidskraftundersøkelsen: grupperingen gjøres på basis av spørsmålet: «*Betrakter du deg hovedsakelig som yrkesaktiv, student/skoleelev, alderspensjonist, førtidspensjonist/ arbeidsufør, hjemmearbeidende, arbeidsledig, vernepliktig eller annet?*». Dette spørsmålet blir bare stilt til dem som oppgir at de arbeider mindre enn full stilling. Gruppen som arbeider hel stilling klassifiseres automatisk som yrkesaktive. Dette betyr at hvis en student/elev arbeidet heltid i intervjuuka, vil vedkommende bli klassifisert som yrkesaktiv, selv om arbeidsforholdet vil være mindre enn en heltidsstilling sett over et lenger tidsrom.¹⁰ Dette vil si at *yrkesaktive er arbeidstakere som enten arbeider heltid eller deltidsysseleste som oppgir yrkesaktivitet som sin hovedbeskjeftigelse*. Gruppen som oppgir sin hovedsakelige virksomhet til noe annet enn yrkesarbeid deles i to: *studenter/elever* og *andre* (for eksempel trygdete, arbeidsledige, hjemmeverende og så videre).

Vi vil også anta at de midlertidig ansatte skiller seg fra de fast ansatte når det gjelder *ukentlig arbeidstid*. Siden spørsmålene om tilsetningsform bare omfatter

¹⁰ I denne undersøkelsen ble det også stilt spørsmål om respondenten hadde deltatt i noen form for utdanning de siste fire ukene. På grunnlag av dette kan vi anslå at om lag seks prosent av de midlertidig ansatte med heltid deltar i en form for utdanning som enten er en allmennutdanning eller en utdanning som varer mer enn seks måneder og som tar ti timer eller mer i uka.

hovedyrke, ser vi bare på arbeidstid i hovedyrke.¹¹ Lønnstakerne grupperes etter om de har *svært begrenset arbeidstid* (under ti timer i uka eller bare tilfeldig arbeid), *kort deltid* (10–19 timer i uka), *lang deltid* (20–36) eller *heltid*. I forlengelsen av dette ser vi på hva slags arbeidstidsavtale de midlertidig ansatte har; avtale om fast ukentlig arbeidstid, avtale om arbeidstid som varierer fra uke til uke eller ingen avtale om arbeidstid. Det er viktig å være klar over at sistnevnte spørsmål inngår i de ordinære AKU-spørsmålene, og det må ikke forveksles med vårt spørsmål til midlertidig ansatte om skriftlig arbeidskontrakt.

Tabell 4.30 viser at det både blant de fast ansatte og blant de midlertidig ansatte er et flertall som defineres som yrkesaktive. Midlertidig ansatte skiller seg likevel fra fast ansatte ved at en større andel oppgir at de er studenter/elever eller har andre hovedbeskjeftigelser; 14 prosent av de midlertidig ansatte er studenter/elever og ni prosent oppgir at de er pensjonister, hjemmeværende og så videre. Blant

Tabell 4.30 Hovedsakelig virksomhet, arbeidstid i hovedyrke og arbeidstidsavtale (Spm 17a/Spm 45a) blant midlertidige ansatte (1438) og fast ansatte (N=9678).

Hovedtilknytning*	Midlertidig ansatte		Fast ansatte	
	Andel	Antall personer	Andel	Antall personer
Yrkesaktiv	77	192 000	94	1 491 000
Student/elev (deltid)	14	36 000	4	66 000
Annet (deltid)	9	22 000	2	31 000
Total	100	250 000	100	1 589 000
Arbeidstidsavtale				
Avtale om fast arbeidstid per uke, herunder fleksitid	62	156 000	77	1 217 000
Avtale om arbeidstid, men det avtalte timetallet varierer fra uke til uke	16	40 000	16	252 000
Ingen avtale om arbeidstid	19	47 000	8	119 000
Tilfeldig arbeidsforhold	3	7 000	-	(1 000)
Total	100	250 000	100	1 589 000
Arbeidstid				
Heltid	53	133 000	75	1 184 000
20- 36 timer i uka (lang deltid)	14	35 000	10	162 000
10- 20 timer i uka	18	45 000	10	166 000
Under 10 timer i uka/tilfeldig arbeidsforhold	15	37 000	5	77 000
Total	100	250 000	100	1 589 000

*Yrkesaktivitet defineres på samme måte som i SSBs Arbeidsmarkedsstatistikk; enten heltidsarbeidende eller deltidsarbeidende som oppgir yrkesaktivitet er deres hovedsakelige virksomhet.

¹¹ Fordelingen etter arbeidstid vil være noe forskjellig fra de anslagene som SSB opererer med, siden disse omfatter arbeidstid både i hovedyrke og biyrke, mens vi bare ser på arbeidstid i hovedyrket.

fast ansatte er andelen som ikke faller inn under grupperingen yrkesaktiv seks prosent. Midlertidig ansatte arbeider oftere deltid enn de som har fast ansettelse; halvparten av de midlertidig ansatte arbeider deltid eller oppgir at arbeidsforholdet bare var tilfeldig, mens tre av fire fast ansatte arbeider heltid. Midlertidig ansatte er oftere uten avtale om fast arbeidstid enn fast ansatte, selv om fire av fem oppgir at de har avtale om arbeidstid. Det er også verdt å merke seg at sju prosent av de fast ansatte (det vil si om lag 111 000 personer) oppgir at de ikke har avtale om arbeidstid. Andelen midlertidige som oppgir at arbeidsforholdet er rent tilfeldig, er lav.¹²

4.6.2 Gruppering etter ansettelseshistorie, indikator og kontrakt

En annen måte å beskrive og gruppere midlertidig ansatte på, *er å ta utgangspunkt i det ansettelsesforholdet de har til nåværende arbeidsgiver*. Her kan man både se på lengden på tilsettingsforholdet og antall ansettelsesforhold, det vil si om vedkommende har flere ansettelsesforhold hos samme arbeidsgiver

Vi har gruppert de ansatte etter følgende prinsipp:

Figur 4.4 Gruppering etter ansettelseshistorie.

<p>Kortvarig tilsetting:</p> <p>Arbeidstakeren har et engasjement på under seks måneder, eller sluttdato er ikke fastsatt/ukjent, og arbeidstakeren har vært sammenhengende ansatt hos arbeidsgiver mindre enn sju måneder.</p>
<p>Ett lengre engasjement:</p> <p>Arbeidstakeren har <i>ett</i> engasjement på 0,5- 3 år (eller flere ansettelser med opphold imellom), og har vært sammenhengende ansatt hos arbeidsgiver under tre år.</p>
<p>Flere engasjementer og lengre tilsetting:</p> <p>Arbeidstaker har <i>flere fortløpende</i> tilsettingsforhold eller <i>sluttdato er ikke fastsatt/ukjent</i>, og arbeidstakeren har vært sammenhengende ansatt hos arbeidsgiver mellom sju måneder og tre år.</p>
<p>Langvarig midlertidig tilsetting:</p> <p>Arbeidstaker har vært sammenhengende ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver i mer enn tre år.</p>

¹² Dette betyr ikke nødvendigvis at resten av arbeidsforholdene var ikke-tilfeldige, i og med at «bare tilfeldig arbeid» ikke var et svaralternativ som ble lest opp, men bare ble brukt hvis arbeidstakeren ikke ønsket å bruke noen av de andre kategoriene med begrunnelsen at arbeidsforholdet «bare var tilfeldig».

Blant de midlertidige er om lag en av fire (om lag 63 000) ansatt på forholdsvis kortvarig basis, det vil si at engasjementet er på mindre enn seks måneder og vedkommende har heller ikke lengre ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver (tabell 4.31). Ytterligere 29 prosent oppgir at de er engasjert for en periode på 0,5–3 år, og at de ikke har hatt tidligere engasjementer hos arbeidsgiver eller at de har hatt flere engasjementer med opphold imellom. En av fem har mer enn tre års sammenhengende ansiennitet hos sin arbeidsgiver, mens 24 prosent enten har flere fortløpende ansettelsesforhold eller er ansatt uten at sluttdato er fastsatt.

Tabell 4.31 Midlertidig ansatte etter ansettelseshistorie (se figur 4.4 for definisjon av grupper). N=1438.

Ansettelseshistorie	Andel	Antall personer
Kortvarig tilsetting	25	63 000
Ett lengre engasjement	29	72 000
Flere fortløpende lengre engasjementer/ikke sluttdato	24	62 000
Langvarig midlertidig tilsetting (over 3 år)	19	48 000
Mangler opplysninger om ansettelsesår	(2)	(5 000)
Total	100	250 000

Et siste forhold vi skal se på i denne oppsummeringen er fordelingen av de midlertidige etter kontraktsforhold og ansettelsesbegrunnelse. I tabell 4.32 viser vi hvordan de midlertidig ansatte fordeler seg når vi kombinerer spørsmålet om kontrakt med om ansettelsesforholdet kan begrunnes med utgangspunkt i våre indikatorer for arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser eller ikke. Vi viser tallene både for den milde og den strenge operasjonaliseringen av arbeidsmiljøloven.

I underkant av halvparten av de midlertidig ansatte scorer både på den milde indikatoren for tilsetting, samtidig som de oppgir at de har skriftlig kontrakt, mens om lag elleve prosent har verken kontrakt eller scorer på noen av våre indikatorer for ansettelsesbegrunnelser. Legger vi den strenge operasjonaliseringen av arbeidsmiljøloven til grunn, finner vi at 40 prosent både scorer på indikatoren og har kontrakt, mens 14 prosent verken har kontrakt eller scorer på våre indikatorer. Begrenser vi oss til gruppen som oppgir at de har yrkesaktivitet som hovedbeskjeftigelse, ser vi at andelen som både har kontrakt og scorer på indikatorene for midlertidig tilsetting er høyere.

Tabell 4.32 Midlertidig ansatte gruppert etter kontraktsforhold og indikator på begrunnelse for midlertidige ansettelse (mild og streng operasjonalisering av arbeidets karakter). Alle (N=1438) og yrkesaktive (N=1115).

	Alle		Yrkesaktive*	
	Mild indikator	Streng indikator	Mild indikator	Streng indikator
Indikator /kontrakt	47	40	55	46
Indikator/ikke kontrakt	24	20	20	17
Ikke indikator/kontrakt	18	26	18	28
Ikke indikator/ikke kontrakt	11	14	7	9
Total	100	100	100	100

* Yrkesaktivitet defineres på samme måte som i SSBs Arbeidsmarkedsstatistikk: enten heltidsarbeidende eller deltidsarbeidende som oppgir yrkesaktivitet som sin hovedsakelige virksomhet.

4.7 Utvikling over tid

Er det blitt flere eller færre midlertidig ansatte over tid? Det er vanskelig å si noe om dette, siden det ikke finnes sammenliknbare undersøkelser som kan brukes for å lage tidsserier. Et mulig sammenlikningsgrunnlag er arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989 og arbeidslivsundersøkelsen 1993 (se kapittel 2 for omtale av disse). Det største problemet med en sammenlikning av de to nevnte undersøkelsene er at disse baserer seg på et utvalg arbeidstakere trukket på basis av Arbeidstakerregisteret. I tillegg var bedrifter med mindre enn to ansatte utelatt. Et annet problem er tiden det tar fra utvalget trekkes til intervjuene foretas; det er realistisk å anta at undersøkelsene ikke inneholder ansatte med under seks måneders ansiennitet, og at gruppen med ansiennitet på seks–ni måneder også vil være underrepresentert.¹³ De som sluttet før intervjuet, ble forsøkt intervjuet om sin tidligere jobb, men vi er noe usikre på i hvor stor grad man har fått dette til.

For å kunne foreta en sammenlikning av undersøkelsen i 1989 og 1995, forsøker vi å skape en mest mulig lik populasjon i de to undersøkelsene ved bare å inkludere den mer stabile delen av arbeidskraften fra arbeidskraftundersøkelsen.¹⁴

¹³ Utvalget ble trukket på basis av registeropplysninger 2. kvartal 1989, og det er også rimelig å anta at det tar noe tid fra arbeidstakeren blir ansatt til arbeidsgiveren registrerer vedkommende inn.

¹⁴ Vi deler de ansatte inn i gruppen med mer enn 22 måneders ansiennitet (AKU) eller som ble ansatt før 1988 (ABU) og de som har 8-22 måneders ansiennitet (AKU) eller som ble ansatt i 1988/1989 (ABU). Vi utelukker primærnæringene, oljevirksomhet og personlig (forts.neste side)

Vi har valgt å ikke sammenlikne med arbeidslivsundersøkelsen 1993, først og fremst på grunn av forhold knyttet til måten utvalget fra 1989 ble supplert på.¹⁵ Det må gjøres oppmerksom på at sammenlikningen omfattes av betydelige problemer, og resultatene må tolkes forsiktig. Videre er det viktig å merke seg at vi bare ser på den mer etablerte delen av arbeidsmarkedet, og at tallene ikke kan brukes for å si noe om eventuelle endringer i bruken av midlertidige tilsetninger i mer kortvarige arbeidsforhold.

Tabell 4.33 viser at vi anslår om lag samme antall personer med langvarige ansettelsesforhold i de to undersøkelsene (1 269 000 i 1989 mot 1 276 000 i 1995). Vi vet at antall lønnstakere har økt noe fra 1989 til 1995, noe som kan tyde på at de to gruppene et stykke på vei kan sammenliknes. Andelen midlertidig ansatte er noe høyere i 1989 enn i 1995 (sju prosent mot 5,2 prosent), men når man tar hensyn til problemene knyttet til å sammenlikne de to undersøkelsene, er det vanskelig å konkludere med at det har vært en nedgang i andelen midlertidig tilsatte. Gruppen som har vært ansatt i mer enn sju måneder og i mindre enn 22 måneder omfatter flere personer i 1995 enn i 1989. Dette kan skyldes endringer i arbeidsmarkedet,

Tabell 4.33 Andel midlertidige i 1989 (arbeids- og bedriftsundersøkelsen) og 1995 (arbeidskraftundersøkelsen).

	1989		1995	
	Ansatte med mer enn 22 måneders ansiennitet	Ansatte med 8-22 måneders ansiennitet*	Ansatte med mer enn 22 måneders ansiennitet	Ansatte med 8-22 måneders ansiennitet
Andel midlertidig ansatte	7,0	24,6	5,2	27,1
Anslag populasjon	1 269 000	205 000	1 276 000	252 000
Anslag antall midlertidige	89 000	50 000	66 000	68 000
N	3 959	198	7 849	1 490

* For 1989 ser vi på gruppen som oppgir at de ble ansatt i 1988 eller 1989 (intervjuene ble i hovedsak foretatt oktober/november/desember 1989), og anslår dette til i hovedsak å tilsvare 8-22 måneders ansiennitet .

(forts. fra forrige side) tjenesteyting, siden disse næringsgruppene ikke ble dekket av Arbeidsgiver/Arbeidstakerregisteret i 1989. Vi ser bare på lønnstakere som er ansatt i virksomheter med to eller flere ansatte, og vi utelukker alle som arbeider mindre enn tre timer i uka (jfr kravet for registreringensplikt i Arbeidstakerregisteret).

¹⁵ Utvalget for 1989 ble supplert med et visst antall nye, hovedsakelig yngre, arbeidstakere fra de samme bedriftene. Dette vil nok føre til at man overvurderer andelen midlertidige blant de nyansatte, i og med at man hovedsakelig ser på nyansatte med kort yrkeserfaring.

men det er her vi ville ha forventet at ulikheter i registrene i noen grad slår inn, for eksempel ved at arbeidsforhold ikke registreres (med en gang) i Arbeidstakerregisteret. Den observerte forskjellen på 2,5 prosentpoeng i andelen midlertidige ansatte blant gruppen med kort ansiennitet, bør derfor ikke tolkes som et signifikant uttrykk for endring over tid.

Usikkerheten til tross, den forsøksvise sammenlikningen mellom 1989 og 1995 tyder på at det ikke har skjedd større endringer i andelen midlertidige i den mer stabile delen av arbeidsstyrken.

Vi kan ikke si noe om gruppen med mer kortvarige ansettelsesforhold, siden disse ikke fanges opp av 1989-undersøkelsen. Det er derfor viktig å huske at sammenlikningen i tabell 4.33 bare omfatter drøye halvparten av de midlertidig ansatte i 1995, noe som gir en pekepinn på at sammenlikninger man kan gjøre på basis av de to undersøkelsene er begrenset.

4.8 Avslutning

I dette kapitlet har vi sett at mellom 12,7 og 14,5 prosent av arbeidsstyrken er midlertidig ansatt hos sin arbeidsgiver. Dette betyr at om lag 250 000 personer er midlertidig ansatt i sitt hovedarbeidsforhold. I tillegg vil om lag 100 000 personer ha et biarbeidsforhold, som ikke omfattes av denne undersøkelsen.

De midlertidig ansatte omfatter personer med ulik tilknytning til arbeidsmarkedet. Tre av fire midlertidig ansatte oppgir at de hovedsakelig oppfatter seg som yrkesaktive, og flertallet av disse har avtale om arbeidstid.

På basis av spørsmål om ansettelsesbegrunnelser har vi forsøkt å lage indikatorer som fanger opp i hvilken grad ansettelsesforholdet er begrunnet ut fra arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser som omfatter vikariater, praksisarbeid, arbeidsmarkedstiltak og arbeidets karakter. Vi fant at hver tredje midlertidig ansatte er vikar for noen, mens elleve prosent enten var i en praksisstilling eller på arbeidsmarkedstiltak. En streng operasjonalisering av arbeidets karakter fører til at 15 prosent av de ansatte grupperes til å være dekket av denne bestemmelsen, mens 40 prosent av de midlertidige ansettelsene ikke kan begrunnes ut fra våre indikatorer. En mildere operasjonalisering av arbeidets karakter fører til at vel 26 prosent av de midlertidig ansatte faller inn under indikatoren arbeidets karakter, mens 29 prosent ikke omfattes av noen indikator. Intervallet mellom 29 og 40 prosent i andel som ikke omfattes av noen indikator for midlertidig tilsetning, kan betraktes som et anslag på hvor mange midlertidige ansettelser det er vanskelig å begrunne i arbeidsmiljøloven. Det er imidlertid viktig å huske at disse tallene framkommer

utelukkende på basis av en spørreundersøkelse blant arbeidstakere; vi vet verken hvordan arbeidsgiver ville begrunnet den midlertidige tilsettingen eller hva en juridisk gjennomgang av ansettelsesforholdet ville resultert i. I tillegg kommer tjenestemannslovens mer liberale bestemmelser, som tas opp i kapittel 5.

Andelen midlertidig ansatte som ikke scorer på noen av indikatorene for lovlig bruk av midlertidig tilsetting, er særlig høy blant gruppen som selv oppgir at de er «ekstrahjelper» eller «på prosjekt/i engasjement». Andelen som ikke scorer på noen av indikatorene er også høy blant gruppen som ikke har yrkesaktivitet som hovedbeskjeftigelse. Spørreundersøkelsen viser også at hver tredje midlertidig ansatt manglet skriftlig kontrakt, og at dette særlig er vanlig i kortvarige arbeidsforhold og i arbeidsforhold hvor den ukentlige arbeidstiden var ganske kort. I disse gruppene var manglende kontrakt mer vanlig enn at kontrakt er inngått.

Flertallet av de midlertidig ansatte er i forholdsvis korte engasjementer, og har heller ikke vært lenge hos sin nåværende arbeidsgiver. Vi finner likevel at en ikke ubetydelig gruppe har vært ansatt forholdsvis lenge hos sin nåværende arbeidsgiver; en av fem har vært ansatt i mer enn tre år. Det er heller ikke uvanlig med flere midlertidige tilsettingsforhold hos samme arbeidsgiver, selv om vel 60 prosent oppgir at de ikke har vært ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver tidligere.

To av tre midlertidig ansatte ønsker fast stilling hos sin nåværende arbeidsgiver, mens en tredel ikke ønsker dette. Om lag en firedel mener at den midlertidige ansettelsen fungerer som en uformell prøvetid.

Kapittel 5 Hvem er de midlertidig ansatte?

I dette kapitlet skal vi se om omfanget av midlertidige ansettelser og egenskaper ved det midlertidige tilsetningsforholdet varierer etter kjennetegn ved arbeidstakerne:

- Er det bestemte *typer arbeidstakere* som søker eller tilbys midlertidig tilsetning?
- Hvordan varierer andelen midlertidige etter *kjennetegn ved arbeidsgiver* som bransje, eierforhold og næring?
- Er det forskjeller i *ansettelsesbegrunnelse* for ulike typer arbeidstakere og hvor de er ansatt?
- Er det forskjeller mellom grupper midlertidig ansatte når det gjelder *hvor lenge de har vært ansatt* og om de har hatt *flere ansettelsesforhold hos arbeidsgiver*?
- Varierer andelen som *ønsker fast stilling* mellom ulike grupper midlertidig ansatte?

To hovedgrupper av kjennetegn ved arbeidstakeren vil bli belyst: sosiobiografiske kjennetegn ved den ansatte og trekk ved ansettelsesforholdet. Av sosiobiografiske bakgrunnsvariabler skal vi se på forhold som kjønn, alder og utdanning. De kjennetegnene ved ansettelsesforholdet som belyses er om vedkommende hovedsakelig oppfatter seg som yrkesaktiv eller har en annen hovedbeskjeftigelse (student/elev, annet), arbeidstid og om vedkommende er medlem av en fagforening eller ikke.

Vi spør også i hvilken grad ansettelsesforholdene varierer mellom ulike typer bedrifter. Bedriftsstørrelse og bransje vil påvirke hvilke behov bedriftene har for å dekke uforutsette arbeidsbehov og sesongsvingninger. Lovverket varierer noe mellom statlig sektor og andre deler av arbeidslivet. Det er også rimelig å anta at det vil være ulike tradisjoner eller kulturer for faste og midlertidige ansettelser i ulike bransjer, for eksempel når det gjelder bruk av «ekstrahjelpere» og deres tilsetningsforhold. Vårt datamateriale gir ingen direkte opplysninger om arbeidsgivers behov og begrunnelser. Arbeidskraftundersøkelsen gir imidlertid en del opplysninger om egenskaper ved bedriften som størrelse, næring og eierforhold, og vi vil se om ansettelsesforholdene varierer mellom ulike bedrifter etter disse kjennetegnene.

5.1 Hvem er de midlertidig ansatte?

I kapittel 4 så vi at om lag 14 prosent av arbeidstakerene er midlertidig ansatt. I dette avsnittet ser vi på andelen midlertidig ansatte etter *egenskaper ved arbeidstaker* (kjønn, alder, utdanning) og *egenskaper ved ansettelsesforholdet* (arbeidsmarkeds-tilknytning, arbeidstid, fagforeningsmedlemskap og organisasjonsgrad i næringen). I neste avsnitt (5.2) ser vi på ansettelsesform etter *egenskaper ved arbeidsgiver* (næring, eierforhold, sektor og bedriftsstørrelse). Deretter ser vi på disse kjennetegnene samlet i en multivariat logistisk regresjon (5.3).

Kjønn, alder og utdanning

Hvem er ansatt i midlertidige stillinger? I tabell 5.1 vises andelen midlertidig ansatte etter kjønn, alder og utdanning.

Tabell 5.1 Andel og antall midlertidig ansatte etter kjønn, alder og utdanning. N=11 122.

	Andel	Antall personer
Kjønn		
Menn	11	104 000
Kvinner	17	146 000
Alder		
16-19 år	36	20 000
20-24 år	39	62 000
25-29 år	20	48 000
30-34 år	12	30 000
35-39 år	12	28 000
40-44 år	10	23 000
45-49 år	6	14 000
50-54 år	7	12 000
55-59 år	(4)	(5 000)
60-64 år	(5)	(4 000)
65 år og mer	(13)	(4 000)

(Tabellen fortsetter på neste side)

(Forts. fra forrige side)

	Andel	Antall personer
Utdanning		
Grunnskole	12	32 000
Videregående 1 (10 år)	11	44 000
Videregående 2 (11- 12 år)	16	95 000
Univ. og høyskole 1,2 (13- 16 år)	13	63 000
Univ. og høyskole 3 (16 år +)	14	14 000
Alle	13,6	250 000

Tabellen viser at midlertidige tilsetninger er vanligere blant kvinner enn blant menn. Mens elleve prosent av mannlige lønnstakere har midlertidig ansettelse, er andelen 17 prosent blant kvinner. Av de om lag 250 000 midlertidig ansatte, er 146 000 kvinner.

Tabellen viser at det er en sterk sammenheng mellom alder og sjansen for at en arbeidstaker er midlertidig ansatt. Blant arbeidstakere under 25 år har nesten 40 prosent av lønnstakerne midlertidig ansettelse, mens andelen er nede i fire–seks prosent i aldersgruppene 45 til 64 år. I tabellen ser vi også at over halvparten av lønnstakere med midlertidig ansettelse er under 30 år.

Andelen midlertidig ansatte er høyest blant gruppen med to–tre års videregående utdanning eller utdanning på høyskole/universitetsnivå, men variasjonen etter utdanning er liten.

Arbeidsmarkedstilknytning og ansettelsesform

Det er rimelig å vente at andelen midlertidig tilsatte vil variere etter hvor nær tilknytning arbeidstakeren har til arbeidsmarkedet. Grad av tilknytning til arbeidsmarkedet kan defineres både etter *arbeidstid* og etter om *lønnsarbeid er arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse eller ikke*. Her ser vi både på andelen midlertidige etter *arbeidstid* (heltid, deltid på 20 timer i uka og mer, 10–19 timer i uka og ukentlig arbeidstid under ti timer) og etter *hovedaktivitet* (hovedsakelig yrkesaktiv, student/elev, annet). For videre bruk konstruerer vi også variabelen «arbeidsmarkedstilknytning» som kombinerer opplysningene om arbeidstid og hovedbeskjeftigelse. Denne består av gruppene *heltidsarbeidende*, *deltidsarbeidende som hovedsakelig er yrkesaktive* og *deltidsarbeidende som har annen hovedbeskjeftigelse enn yrkesaktivitet*.¹

¹ De som oppga at de hadde en avtalt/gjennomsnittlig arbeidstid på 37 timer eller mer ble ikke spurt om de hovedsakelig var yrkesaktive eller om de hadde en annen hovedaktivitet (jf spm. 17/spm. 45 i det ordinære AKU-skjemaet).

Tabell 5.2 Andel og antall midlertidig ansatte etter arbeidstid, hovedstatus og arbeidsmarkeds-tilknytning. N=11 122.

	Andel	Antall personer
Arbeidstid		
Heltid	10	130 000
Lang deltid (20 timer og mer)	20	49 000
Kort deltid (1- 19 timer)	25	71 000
Hovedstatus		
Yrkesaktiv*	11	192 000
Student/elev	35	36 000
Annet	41	22 000
Arbeidsmarkeds-tilknytning		
Heltid	10	152 000
Deltid/yrkesaktiv*	17	40 000
Deltid/annen hovedvirksomhet*	37	58 000
Alle	13,6	250 000

* Yrkesaktivitet defineres på samme måte som i SSBs Arbeidsmarkedsstatistikk: enten heltidsarbeidende eller deltidsarbeidende som oppgir at yrkesaktivitet er deres hovedsakelige virksomhet. Annen hovedvirksomhet omfatter dem som oppgir at de hovedsakelig er studenter/elever, hjemmeværende, arbeidsledige, pensjonister osv.

I tabell 5.2 ser vi hvordan andelen midlertidig ansatte varierer etter ulike typer operasjonisering av tilknytning til arbeidsmarkedet. Andelen midlertidige avtar med økt arbeidstid. Blant heltidsarbeidende er andelen midlertidige ti prosent, i gruppen med lang deltid er 20 prosent i en midlertidig stilling, og blant deltidsarbeidende med kort deltid er andelen hele 25 prosent.

Vi finner også klare forskjeller når vi deler inn etter «hovedsakelig virksomhet», det vil si yrkesaktive, studenter/elever og andre. Blant yrkesaktive er andelen midlertidig ansatte elleve prosent, mens de som oppgir sin hovedsakelige virksomhet som noe annet enn yrkesaktivitet, er langt oftere i en midlertidig stilling enn andre.

Fagforeningsmedlemskap og midlertidige ansettelser

Er det noen sammenheng mellom fagforeningsmedlemskap og sjansen for å være midlertidig ansatt? I tabell 5.3 ser vi at det er betydelige forskjeller mellom organiserte og uorganiserte i andelen midlertidig tilsatte. Blant de uorganiserte er 21 prosent midlertidig ansatt, blant de organiserte er andelen åtte prosent.

Tabell 5.3 Andel og antall midlertidig ansatte etter fagforeningsmedlemskap. N=11 122.

	Andel	Antall personer
Organisert	8	86 000
Ikke organisert	21	162 000
Vet ikke	-	(2 000)
Alle	13,6	250 000

Mønsteret i tabell 5.3 kan forklares på ulike måter. For det første kan medlemskap i en fagforening øke sjansen til å få fast tilsetning, fordi kravene til begrunnelse ved midlertidighet øker. For det andre kan det være slik at midlertidig ansatte *ikke* organiserer seg; enten fordi de ikke er interessert i et medlemskap eller fordi de ikke oppfattes som interessante medlemmer og dermed ikke rekrutteres. For det tredje kan det være slik at bransjer med høy organisasjonsgrad har sterke fagforeninger som motarbeider midlertidige tilsetninger.

Vårt spørsmålsbatteri gir oss bare begrensede muligheter til å avdekke hvilke av de to første forholdene som bidrar til forskjellene i andelen midlertidige mellom organiserte og uorganiserte. Forskjellene blir riktignok mindre når man ser på grupper med noenlunde lik ansiennitet i bedriften, men de forsvinner ikke (vises ikke). En slik kontroll for ansiennitet gir heller ingen indikator på hva som kommer først; fast stilling eller fagforeningsmedlemskap.

I tabell 5.4 ser vi at mens sammenhengen mellom andel midlertidige og organisasjonsgrad totalt sett er det motsatte av forventet, så er det en svak negativ sammenheng mellom organisasjonsgrad og andel midlertidig ansatte når vi ser på privat og offentlig sektor hver for seg. Likevel gjenstår det faktum at andelen midlertidige er størst i den delen av arbeidslivet som har høyest organisasjonsgrad, nemlig offentlig sektor.

Tabell 5.4 Andel og antall midlertidig ansatte etter organisasjonsgrad i bransjen. Alle (N=11 122), privat sektor (N=6782) og offentlig sektor (N=4340).

	Alle		Privat sektor		Offentlig sektor	
	Andel	Antall personer	Andel	Antall personer	Andel	Antall personer
Organisasjonsgrad i bransjen						
Under 25 prosent	12	44 000	12	42 000	-	2 000
25- 50 prosent	11	30 000	10	28 000	-	1 000
50- 75 prosent	14	77 000	10	37 000	23	40 000
75 prosent og mer	15	99 000	7	10 000	17	89 000
Alle	14	250 000	10	118 000	19	132 000

5.2 I hvilke deler av arbeidsmarkedet finner vi de midlertidig ansatte?

Sektor, eier og bransje

Ansettelsesforholdet i statlig og kommunal/privat sektor reguleres av ulike lover, noe som gir ulikt regelverk for midlertidige tilsetninger (se kapittel 2). Dette gjør at det er rimelig å forvente at statlige virksomheter i større grad bruker midlertidige tilsetninger enn det andre arbeidsgivere gjør. Man kan også anta at reglene for opprettelse av stillinger og ansettelser i disse, for eksempel hvor bindende budsjettrammer er og hvilke krav til fullmakter/saksbehandling som stilles for å foreta en fast ansettelse, vil variere mellom offentlig og privat sektor. I offentlig sektor vil ofte opprettelse av nye (faste) stillinger kreve forholdsvis omfattende formell saksbehandling, mens det kan være lettere å få fullmakter/finne økonomiske midler til å ansette noen i en midlertidig stilling.

Det er også rimelig å anta at næringer og bransjer har ulikt behov for ansettelser i forbindelse med sesongarbeid og arbeidstopper. Egenskaper ved arbeidets art – for eksempel hvor «kostbart» (blant annet i form av opplæringsbehov) det er å skifte ut arbeidskraft hyppig, vil også kunne påvirke arbeidsgivers villighet til å tilby faste tilsetninger. Hvis arbeidsgiver har små opplæringskostnader og betydelige svingninger i arbeidsmengde, vil gevinsten ved en midlertidig ansettelse være større enn hvis opplæringskostnadene er store og svingningene i arbeidsmengde/arbeidskraftbehov er moderate. Samtidig vil stillinger med betydelig opplæringsbehov sannsynligvis øke risikoen for «feilansettelser», noe som kan medføre at arbeidsgiver i større grad tenderer til å se en midlertidig ansettelse som en form for uformell prøvetid. Vi vet også at midlertidige ansettelser ofte brukes for å dekke opp arbeidsbehov knyttet til turnuser, kveldsarbeid, helgearbeid og så videre. Sektorer/bransjer med mye av denne type arbeidstid vil sannsynligvis bruke mer midlertidig arbeidskraft enn bransjer som stort sett har arbeidstid innen normalarbeidsdagen.

I tabell 5.5 ser vi hvordan andelen midlertidige ansatte varierer etter bransje, sektor og eierforhold. Det er betydelig variasjon i andelen midlertidige tilsetninger etter bransje, eierforhold og sektor. Andelen midlertidige er høyest innen sosial tjenesteyting, primærnæringene, kultur/idrett, undervisning/forskning og hotell/restaurantvirksomhet. I disse bransjene er hver femte ansatte midlertidig tilsatt. Også innen helse og personlig tjenesteyting finner vi en betydelig andel midlertidig ansatte. Andelen midlertidig ansatte er lavest i bransjer som transport, industri, offentlig næringsvirksomhet (post/tele, jernbane, vann- og kraftforsyning og så videre) og bank/forsikring. Vi minner også om at undersøkelsen bare omfatter lønns-takere, noe som fører til at for eksempel kontraktører faller utenfor. Hadde denne

Tabell 5.5 Andel og antall midlertidig ansatte etter næring, eierforhold og sektor. Alle lønnstakere. N=11 122.

	Andel	Antall personer
Næring*		
Bank/forsikring (81/82)	(2)	(1 000)
Engroshandel (61)	(5)	(5 000)
Privat transport (71 + privat eier)	(7)	(6 000)
Industri/bergverk (2, 3)	8	26 000
Offentlig næringsvirksomhet (72 eller 41, 42, 71 + offentlig eier)	8	7 000
Bygg /anlegg (41, 42)	9	9 000
Forr.tjenesteyting (83)	10	9 000
Detaljhandel (62)	12	19 000
Offentlig administrasjon (91, 92/offentlig)	16	19 000
Helse- og veterinærtjenester (933)	17	33 000
Diverse tjenesteyting (kulturell, personlig, interesseorg. mv.) (92/privat, 935, 939, 94, 95)	19	21 000
Hotell- og restaurantdrift (63)	22	12 000
Undervisning/forskning (931, 932)	22	37 000
Primærnæringer (11, 12, 13)	25	8 000
Sosiale tjenesteyting og velferdsarbeid (934)	26	37 000
Eier		
Personlig eid	20	23 000
Aksjeselskap, org. e.l.	9	95 000
Kommunal	21	79 000
Fylkeskommunal	17	21 000
Statlig	16	32 000
Sektor		
Privat vareproduksjon	9	40 000
Privat tjenesteyting	11	78 000
Kommunal sektor	20	100 000
Statlig sektor	16	32 000
Privat sektor i alt	10	118 000
Offentlig sektor i alt	19	132 000
Alle	13,6	250 000

* Tallene i parentes viser til næringskode (se Standard for næringsgruppering; 1983).

typen ansettelsesforhold vært inkludert, ville man sannsynligvis fått en høyere andel kortvarige arbeidsforhold innen for eksempel bygg- og anleggsbransjen.

Ser vi på eierforhold, finner vi at andelen midlertidig ansatte er høyest i bedrifter som enten er kommunale eller personlig eide. Her er om lag 20 prosent av de ansatte i et midlertidig ansettelsesforhold. Andelen midlertidige er lavest i bedrifter som er aksjeselskaper, mens staten og fylkeskommunene ligger nærmere kommunal sektor enn aksjeselskaper.

Vi betrakter personlig eide selskaper og aksjeselskaper som privat eide, selv om denne gruppen også vil omfatte en del offentlig eide aksjeselskaper. Andelen midlertidig ansatte er klart lavere i privat sektor (ti prosent) enn i offentlig sektor (19 prosent). Tabell 5.5 viser at over halvparten av de midlertidig ansatte arbeider i offentlig sektor, mens dette gjelder 38 prosent av alle lønnstakere.

Tabell 5.5 viser at det både er klare forskjeller i omfanget av midlertidige tilsetninger mellom ulike bransjer og etter eier. For å få en enklere gruppering, kan det være hensiktsmessig å dele privat sektor i *vareproduksjon* (primærnæringer, industri og bygg- og anleggsdrift) og *tjenesteyting* (annen virksomhet som ikke er offentlig eid). Tabell 5.5 viser at det ikke er store forskjeller i andel midlertidig ansatte mellom de to hoveddelene av privat sektor. Både privat vareproduksjon og privat tjenesteyting har klart lavere andel midlertidig ansatte enn det vi finner i offentlig (og særlig kommunal) sektor.

Bedriftsstørrelse og midlertidig ansatte

Bedriftsstørrelse vil kunne ha betydning for om arbeidsgiver kan løse arbeidsbehov internt eller ved en midlertidig tilsetning. Større bedrifter vil ha større muligheter for å løse ulike arbeidsoppgaver innen eksisterende stab. Man kan også anta at økt bedriftsstørrelse minsker risikoen ved å øke staben permanent gjennom å opprette en ny fast stilling; jo flere ansatte, jo mindre andel av staben vil en nyansatt utgjøre. Ut fra dette ville vi vente at andelen midlertidige var høyest i mindre bedrifter.

De sysselsatte ble spurt hvor mange ansatte det var i deres bedrift. Kategoriene var 1–10 ansatte, 11–19 ansatte, 20–49 ansatte og over 50 ansatte. De som svarte 1–10 ansatte ble spurt om det presise tallet sysselsatte. Det var en god del som ikke visste tallet for antall ansatte. Disse ble bedt om å angi om det var over eller under ti, noe som gjorde at vi i mange av disse tilfellene fikk et omtrentlig anslag på antallet ansatte².

² For de respondentene hvor vi fortsatt manglet svar, har vi korrigert for frafall ved imputering (se kapittel 3).

Tabell 5.6 Andel og antall midlertidig ansatte etter bedriftsstørrelse. N=11 122.

	Andel	Antall personer
1-5 ansatte	16	38 000
6-10 ansatte	14	35 000
11-19 ansatte	16	39 000
20-49 ansatte	13	44 000
50 ansatte eller mer	12	94 000
Alle	13,6	250 000

Tabell 5.6 viser at det ikke er vesentlige forskjeller mellom mindre og større bedrifter når det gjelder andel midlertidige, selv om det er en svak tendens til at andelen midlertidige er lavest i bedrifter med mer enn 50 ansatte. Samtidig vet vi at det er betydelig forskjeller mellom ulike sektorer både i omfanget av midlertidige tilsetninger og i gjennomsnittlig bedriftsstørrelse. I tabell 5.7 ser vi at tendensen til at større bedrifter har lavere andel midlertidige tilsetninger, holder seg når man ser på ulike sektorer hver for seg.

Tabell 5.7 Andel og antall midlertidig ansatte etter bedriftsstørrelse. Privat vareproduksjon (N=2615), privat tjenesteyting (N=4165) og offentlig sektor (N=4380).

Antall ansatte	Privat vareproduksjon		Privat tjenesteyting		Offentlig sektor	
	Andel	Antall personer	Andel	Antall personer	Andel	Antall personer
1-10	12	11 000	13	35 000	23	26 000
11-49	11	12 000	10	23 000	20	48 000
50 og mer	7	17 000	9	19 000	17	58 000
Alle	9	40 000	11	77 000	19	132 000

5.3 Sammenhengen mellom individuelle egenskaper, ansettelsesforholdet, trekk ved arbeidsplassen og ansettelsesform

En rekke av de sammenhengene som er presentert ovenfor, vil endres når man kontrollerer for andre kjennetegn ved arbeidstakeren og den virksomheten han eller hun arbeider i. Relevante spørsmål er om sammenhengen mellom kjønn og ansettelsesform holder seg når man kontrollerer for arbeidstid og sektor, eller om sammenhengen

mellom utdanning og ansettelsesform endres når man kontrollerer for alder og hvor arbeidstakeren arbeider. For å kunne si noe mer om hvilke kjennetegn ved arbeidstakeren, ansettelsesforholdet og arbeidsplassen som øker eller reduserer sannsynligheten for å være midlertidig ansatt, gjennomfører vi en logistisk regresjon hvor sannsynligheten for å være midlertidig ansatt er avhengig variabel.

Figur 5.1 viser hvilke variabler som inkluderes i den multivariate modellen.

Figur 5.1 Variabler i logistisk regresjon

- kjønn
- alder (5 års intervaller)
- utdanning
 - grunnskole
 - videregående skole 1,2 (10 år)
 - videregående skole 2 (11- 12 år)
 - universitets-/høgskolenivå 1,2 (13- 16 år)
 - universitets-/høgskolenivå 3+ (17 år+)
- arbeidstid
 - deltid
 - heltid
- hovedstatus
 - hovedsakelig yrkesaktiv
 - student/elev
 - annet
- næring (17 grupper)
- eier
 - privat
 - kommunal
 - statlig

Modellen inkluderer de fleste variablene som er drøftet i avsnitt 5.1 og 5.2. Vi har utelatt medlemskap i fagforening og organisasjonsgrad i næringen. Begrunnelsen for å utelate den førstnevnte variabelen er usikkerhet om retningen på årsakssammenhengen. Når det gjelder organisasjonsgrad, kunne denne variabelen vært inkludert, men den sterke sammenhengen mellom organisasjonsgrad, eier og næring gjør at vi har valgt å utelate dette forholdet.

Tabell 5.8 viser *regresjonskoeffisienten (B)*, *partiell endring i sannsynlighet for midlertidig ansettelse* og *signifikansnivået for regresjonskoeffisienten*. Kontrasteringsmetoden som er valgt er «deviation-koding», det vil si at effektene viser avstand fra en gjennomsnittverdi for variabelen. Fordi B-verdiene kan være vanskelige å tolke, velger vi å illustrere den kontrollerte sammenhengen mellom de uavhengige og den

avhengige variabelen med den partielle endringen i sannsynlighet for midlertidig ansettelse. Dette målet viser endring i sannsynligheten for midlertidig ansettelse gitt at arbeidstakeren innehar et bestemt kjennetegn; alt annet likt. Som grunn sannsynlighet har vi valgt konstantleddet, det vil si sannsynligheten for midlertidig ansettelse der alle uavhengige variabler har gjennomsnittsverdi.³

Tabell 5.8 viser at kjønn og utdanning ikke er signifikante når vi ser disse i sammenheng med øvrige variabler i modellen. Sammenhengen mellom alder og ansettelsesform holder seg også når vi kontrollerer for andre bakgrunnsvariabler som hovedaktivitet og arbeidstid. Sjansen for å være midlertidig ansatt er om lag 40 prosentpoeng høyere i aldersgruppen 16–24 år sammenliknet med gjennomsnittet, alt annet likt. Også i aldersgruppen 25–29 år predikerer vi klart høyere andel midlertidig ansatte enn gjennomsnittet, mens andelen ligger mellom sju og elleve prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet for aldersgruppene over 45 år.

Av kjennetegn ved ansettelsesforholdet ser vi at det særlig er gruppen som verken oppgir at de er yrkesaktive eller student/elev som skiller seg ut ved høyere sannsynlighet for å være midlertidig ansatt. Her predikerer vi at andelen midlertidig ansatte vil være 20 prosentpoeng høyere enn blant gjennomsnittet, alt annet likt. Det kan synes noe overraskende at vi ikke får samme effekt for gruppen studenter/elever. En forklaring kan være at den observerte bivariate sammenhengen forsvinner når vi kontrollerer for alder og arbeidstid. Når det gjelder arbeidstid, ser vi at deltidsarbeidende har noe høyere sannsynlighet for å være midlertidig ansatt enn heltidsarbeidende.

Det er klare forskjeller i sannsynligheten for å være midlertidig ansatt mellom ulike næringer og mellom ansatte i private, kommunale og statlige virksomheter. Ansatte i de offentlig sektor-dominerte næringene skiller seg ut ved større sannsynlighet for midlertidig stilling. Unntaket er offentlig næringsdrift (blant annet post, tele, jernbane, elektrisitets- og vannforsyning), som er den eneste offentlig sektordominerte næringen med en lavere sannsynlighet for midlertidig tilsetning enn gjennomsnittet. Det er særlig undervisning/forskning og sosial tjenesteyting som skiller seg ut ved høy andel midlertidig tilsatte. Her anslår vi at sannsynligheten for å være midlertidig ansatt er henholdsvis 16 og ti prosent høyere enn gjennomsnittet. Alt annet likt, er sannsynligheten for å være midlertidig tilsatt størst i statlig virksomhet, og lavest i privat sektor. Bedriftsstørrelse har ingen forklaringskraft når vi kontrollerer for forhold som sektor og eier.

³ Målet for partiell endring i sannsynligheten for midlertidig ansettelse avledes på følgende måte:-

$$\frac{e^{z_0 + b_i}}{1 + e^{z_0 + b_i}} \div \frac{e^{z_0}}{1 + e^{z_0}}, \text{ hvor } z_0 \text{ er konstantleddet.}$$

Tabell 5.8 Logistisk regresjon. N=11 122.

	B (Regresjons- koeffisient)	Partiell endring i sannsynlighet for midlertidig ansettelse	Signifikansnivå
Kjønn			
Mann	0,0328	0,00	-
Kvinne	-0,0328	0,00	0,378
Alder			0,000
16- 19 år	1,8134	0,39	-
20- 24 år	1,8948	0,41	0,000
25- 29 år	0,8394	0,15	0,000
30- 34 år	0,2187	0,03	0,016
35- 39 år	0,0099	0,00	0,915
40- 44 år	-0,2278	-0,03	0,019
45- 49 år	-0,8131	-0,09	0,000
50- 54 år	-0,6328	-0,07	0,000
55- 59 år	-1,2759	-0,12	0,000
60- 64 år	-1,1283	-0,11	0,000
65 år og mer	-0,6983	-0,08	0,003
Utdanning			0,138
Grunnskole	0,0382	0,01	-
Vidergående skole - nivå 1 (10 år)	-0,0385	-0,01	0,584
Vidergående skole - nivå 2 (11- 12 år)	0,0218	0,00	0,715
Høyere utdanning - lavere nivå	-0,1383	-0,02	0,031
Høyere utdanning - høyere nivå	-0,1932	0,03	0,088
Arbeidsmarkedstilknytning			0,000
Yrkesaktiv	-0,4651	-0,06	-
Student/elev	-0,5634	-0,07	0,000
Annet	1,0285	0,20	0,000
Arbeidstid			
Deltid	0,2761	0,04	-
Heltid	-0,2761	-0,04	0,000

(Tabellen fortsetter på neste side)

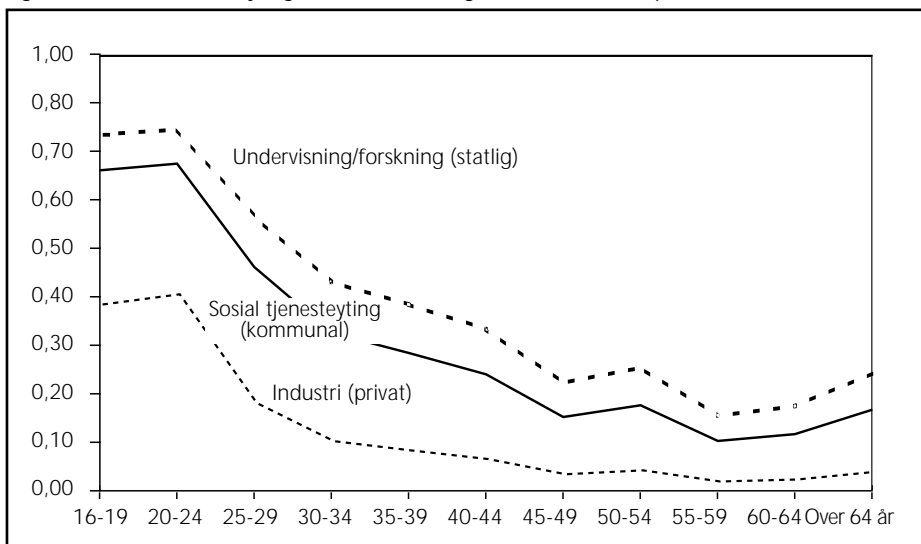
(Forts. fra forrige side)

Næring			0,000
Primærnæringer	0,4007	0,07	-
Industri	-0,0538	-0,01	0,618
Bygg/anlegg	-0,0574	-0,01	0,708
Engroshandel	-0,4424	-0,05	0,019
Detaljhandel	-0,4727	-0,06	0,000
Hotell/restaurant	0,1685	0,03	0,269
Privat transport	-0,3082	-0,04	0,098
Bank/forsikring	-1,3998	-0,12	0,000
Forr.tjenesteyting	0,2293	0,04	0,149
Offentlig administrasjon	0,3204	0,05	0,026
Offentlig næringsdrift	-0,6019	-0,07	0,002
Undervisning/forskning	0,8864	0,16	0,000
Helse	0,2735	0,04	0,025
Sosial tjenesteyting	0,5958	0,10	0,000
Annen tjenesteyting	0,4616	0,08	0,000
Eier			0,000
Privat sektor	-0,5488	-0,07	-
Kommunal sektor	0,1794	0,03	0,009
Statlig sektor	0,3694	0,06	0,000
Bedriftstørrelse			0,121
1- 5 ansatte	0,1344	0,02	-
6- 10 ansatte	-0,0495	-0,01	0,501
11- 19 ansatte	0,0769	0,01	0,282
20- 49 ansatte	-0,1467	-0,02	0,031
50 ansatte eller flere	-0,0151	0,00	0,788
Konstantledd	-1,556	0,174	0,000

For å illustrere forskjellen i predikert sannsynlighet for midlertidig tilsetning ser vi på forskjellen mellom tre grupper: privatansatte i industrien, kommunalt ansatte i

gruppen sosial tjenesteyting og statlig ansatte i næringsgruppen undervisning/forskning⁴. For alle disse gruppene viser vi hvordan sannsynligheten varierer etter alder.

Figur 5.2 Predikert sannsynlighet for midlertidig ansettelse basert på tabell 5.8.



5.4 Ansettelsesbegrunnelse etter kjennetegn ved arbeidstakeren og bedriften

I kapittel 4 utviklet vi indikatorer for hvilke begrunnelser som lå til grunn for en midlertidig ansettelse. Utgangspunktet for konstruksjonen av disse indikatorene var arbeidsmiljølovenes unntak fra bestemmelsen om fast ansettelse. Indikatorene ble bygget opp på basis av en gruppe spørsmål til midlertidig ansatte om selve ansettelsesforholdet.

Vi repeterer kort hvordan indiktoren «ansettelsesbegrunnelse» er bygget opp, men viser til kapittel 4 for en nærmere drøfting av operasjonaliseringen av ansettelsesbegrunnelse. De midlertidig ansatte ble gruppert etter om de var på *arbeidsmarkedstiltak*, i *praksisstilling* (lærling/praktikant), *vikar*, tilsatt på grunn av *uforutsett/ekstraordinær arbeidsmengde* eller på grunn av *spesielle arbeidsoppgaver*.

⁴ Predikert andel midlertidig ansatte er basert på konstantleddet + næring + eier + alder ($Z + B \cdot \text{næring} + B \cdot \text{eier} + B \cdot \text{alder}$). En slik additiv modell forutsetter at det ikke er noen samspills-effekter mellom næring og eier, det vil si at man kan betrakte effekten av eier som et tillegg til effekten av næring.

Restgruppen viser hvor stor andel av de midlertidig ansatte som *ikke lar seg plassere innen noen av indikatorene for midlertidig tilsetning*. Det er viktig å huske at klassifiseringen *ikke* gir uttrykk for lovligheten av et tilsettingsforhold i juridisk forstand.

Det kan også være grunn til å minne om enkelte praktiske forhold knyttet til selve indikatorkonstruksjon. Noen midlertidig ansatte vil score på mer enn én indikator. For å få en enhetlig klassifisering lar vi i slike tilfeller den første klassifiseringen overprøve den neste. I praksis betyr dette at indikatorer knyttet til arbeidets karakter (arbeidsmengde og særlig spesielle arbeidsoppgaver) undervurderes. Videre bør det minnes om at vi konstruerte *to alternative* indikatorer for *arbeidets karakter*, og at vi i dette kapitlet benytter den minst strenge av disse. Hadde vi valgt en indikator som legger til grunn en strengere forståelse av arbeidets karakter, ville gruppen som ikke scorer på noen indikator vært større, og gruppen som scorer på *arbeidets karakter* vært mindre. I kapittel 4 argumenterte vi for at intervallet mellom de to indikatorene sannsynligvis vil gi best uttrykk for hvor stor andel av de midlertidig ansatte som ikke oppfyller kravene til midlertidig tilsetning, men at man for enkelhets skyld må velge en av indikatorene i den videre framstillingen.

Ansettelsesbegrunnelse etter kjønn, alder, utdanning og arbeidsmarkedstilknytning

I tabell 5.9 ser vi om det er forskjeller i ansettelsesbegrunnelse etter kjønn, alder og utdanning. Vi ser at kvinner oftere er vikarer enn menn, mens menn i noe større grad oppgir at de er på prosjekt eller har arbeid som skiller seg fra det som vanligvis utføres i bedriften. Menn er noe oftere enn kvinner ansatt på basis av stor arbeidsmengde.

Et annet spørsmål er om typen midlertidig tilsetning, og begrunnelsene for å ansette arbeidstakere midlertidig, er annerledes for yngre arbeidstakere enn for andre? De yngste skiller seg ut ved at en av fem er i en praksisstilling (lærling/praktikant) eller på arbeidsmarkedstiltak. I denne gruppen er det også noe lavere andel vikarer enn blant dem som er over 25 år. Ellers er det små forskjeller mellom ulike aldersgrupper.

Variere begrunnelsen for midlertidige tilsetninger mellom utdanningsgruppene? I tabell 5.9 ser vi at universitetsutdannete med midlertidig ansettelse oppgir noe oftere enn andre at de arbeider på prosjekt/har arbeidsoppgaver som skiller seg fra det de andre i virksomheten har. Disse oppgir også noe sjeldnere enn andre at arbeidstopp/seasonarbeid er en begrunnelse for at de er midlertidig ansatt. Utover dette er det omtrent ingen forskjeller mellom utdanningsgruppene når det gjelder ansettelsesbegrunnelse, eller andelen som ikke scorer på noen av indikatorene.

Vi undersøker også om det er forskjeller i ansettelsesbegrunnelse etter arbeidstakernes tilknytning til arbeidsmarkedet. Tabell 5.9 viser at de som har en annen

hovedbeskjeftigelse enn yrkesaktivitet oftere er i gruppen som ikke scorer på noen av indikatorene, mens andelen som ikke scorer på noen indikator er lavest blant dem som arbeider heltid. Vi ser også at deltidsarbeidende oftere enn andre er vikarer. Dette henger sammen med en høy vikarbruk i offentlig sektor, som også preges av mange deltidsarbeidende, noe vi kommer tilbake til i neste avsnitt.

Tabell 5.9 Ansettelsesbegrunnelse (indikator/mild operasjonisering) etter kjønn, alder, utdanning og arbeidsmarkedstilknytning. Midlertidig ansatte.

	Praksisstilling, arbeidsmarkeds-tiltak	Vikar	Variierende arbeids-mengde	Spesielle arbeids-oppgaver	Ingen indikator	Total	N
Kjønn							
Menn	15	22	24	13	26	100	544
Kvinner	8	42	14	7	29	100	894
Alder							
16- 24 år	18	24	22	(5)	30	99	426
25- 29 år	(9)	40	17	(7)	28	101	284
30- 39 år	(5)	39	15	15	26	100	346
40- 64 år	(8)	40	15	(11)	26	100	357
Utdanning							
Grunnskole/ videregående skole nivå 1 (t.o.m. 10 år)	13	32	21	(7)	27	100	442
Videregående skole nivå 2 (11- 12 år)	(14)	32	21	(7)	26	100	528
Universitet/høgskole	(4)	39	12	14	32	101	453
Arbeidsmarkeds-tilknytning							
Heltid	17	32	16	11	24	100	737
Deltid/yrkesaktiv*	(6)	45	15	(6)	28	100	382
Deltid/annen hoved-virksomhet*	(3)	24	23	(8)	42	100	319
Alle	11	34	17	9	29	100	1438

* Yrkesaktivitet defineres på samme måte som i SSBs Arbeidsmarkedsstatistikk; enten heltidsarbeidende eller deltidsarbeidende som oppgir at yrkesaktivitet er deres hovedsakelige virksomhet. Annen hovedvirksomhet omfatter dem som oppgir at de hovedsakelig er studenter/elever, hjemmевærende, arbeidsledige, pensjonister og så videre.

Sektor og ansettelsesbegrunnelse

Når vi skal se på begrunnelsene for midlertidig tilsetning og hva som kjennetegner ansettelsesforholdet, vil vi dele lønnstakerne inn i hovedgruppene privat vareproduksjon⁵, privat tjenesteyting⁶, kommunal virksomhet og statlig virksomhet. I tabell 5.10 ser vi om det er forskjeller i begrunnelsene for midlertidig ansettelser. Her benytter vi *både* den strenge og den milde operasjonaliseringen av arbeidets karakter (mens andelen som scorer på praksisstilling/arbeidsmarkedstiltak og vikar er den samme i de to indikatorene).

Tabell 5.10 Ansettelsesbegrunnelse etter sektor (indikator; streng og mild operasjonalisering av arbeidets karakter). Midlertidig ansatte.

	Felles indikator		Streng operasjonalisering		Mild operasjonalisering		Total	N
	Praksisstilling/ arb.markeds- tiltak	Vikar	Arbeidets karakter	Ingen indikator	Arbeidets karakter	Ingen indikator		
Privat vareproduksjon	25	19	26	30	39	17	100	217
Privat tjenesteyting	11	21	20	48	34	34	100	438
Kommunal virksomhet	7	49	9	34	16	27	100	593
Statlig virksomhet	(7)	31	7	55	24	38	100	189
Alle	11	33	15	41	26	29	100	1437

Bruken av midlertidig tilsetninger i form av vikariater er mest omfattende i offentlig sektor. Halvparten av de midlertidig ansatte i kommunal sektor oppgir at de vikarierer for noen, mot 19 prosent av ansatte i privat vareproduksjon og 21 prosent i privat tjenesteyting. Privat vareproduksjon peker seg også ut ved at en av fire midlertidig ansatte enten er i en praksisstilling eller på arbeidsmarkedstiltak. I offentlig sektor utgjør disse gruppene bare en liten andel av de midlertidig tilsatte.

Legger vi den milde operasjonaliseringen av *arbeidets karakter* til grunn, finner vi at 40 prosent av de midlertidig ansatte i privat vareproduksjon scorer på denne variabelen. Hovedårsaken er den forholdsvis store andelen midlertidig ansatte som oppgir at arbeidstopper eller sesongarbeid er årsaken til ansettelsesforholdet – hver tredje midlertidig ansatte i privat vareproduksjon sier at ansettelsesforholdet enten er knyttet til en arbeidstopp eller en sesongmessig svingning i arbeidskraftbehov.

⁵ Primærnæringer, industri, elektrisitets- og vannforsyning og bygg- og anleggsvirksomhet som ikke er statlig eller kommunalt eid.

⁶ Annen privat virksomhet (det vil si næringsgruppe 6-9).

Med utgangspunkt i den milde operasjonaliseringen av «arbeidets karakter», finner vi at bare 17 prosent av de midlertidige ansatte innen privat vareproduksjon ender uten score på noen av våre indikatorer. Sektorene skiller seg dermed ut både gjennom en forholdsvis lav andel midlertidige tilsetninger, og ved at store deler av tilsettingene lar seg knytte til en av våre indikatorer for unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Statlig sektor har størst andel uten score på noen av indikatorene – dette gjelder både den strenge og den milde indikatoren. Her er det grunn til å minne om at lovverket er forskjellig for statlig sektor og øvrige deler av arbeidslivet, og at tjenestemannsloven i større grad enn arbeidsmiljøloven åpner for bruk av midlertidige tilsetninger hvis behovet er tidsmessig avgrenset eller arbeidet ennå ikke er fast organisert (se kapittel 2).

Siden det er klare forskjeller mellom sektorene i andelen midlertidig ansatte, vil det være hensiktsmessig å se på andelen midlertidig ansatte som ikke scorer på indikatoren for ansettelsesbegrunnelse i forhold til antall lønnstakere totalt. I tabell 5.11 viser vi lønnstakerne etter sektor fordelt på tre grupper: midlertidig ansatte som scorer på en av våre indikatorer for ansettelsesbegrunnelse, midlertidig ansatte som ikke scorer på noen av indikatorene for ansettelsesbegrunnelse og fast ansatte. Andelen midlertidige som ikke scorer på noen av indikatorene for ansettelsesbegrunnelse er høyest i offentlig sektor, og er spesielt lav innen privat vareproduksjon. Når man bruker alle lønnstakere som prosentueringsgrunnlag, ser vi også at kommunal sektor ikke skiller seg vesentlig fra privat tjenesteyting og statlig sektor i omfanget av midlertidige tilsetninger som ikke lar seg begrunne ved noen av våre indikatorer.

Tabell 5.11 Lønnstakere etter ansettelsesform og indikator for midlertidige ansettelser.

	Midlertidig + indikator	Midlertidig + ingen indikator	Fast ansettelse	Total	N
Privat vareproduksjon	8	1	91	100	2 615
Privat tjenesteyting	7	4	89	100	4 165
Kommunal sektor	15	5	80	100	3 133
Statlig sektor	10	6	84	100	1 207
Alle	10	4	86	100	11 120

Midlertidige tilsetninger i offentlig sektor

Vi vil gå noe videre med å se på hvilke ansettelsesbegrunnelser som brukes blant offentlig ansatte innen administrasjon, undervisning/forskning, sosial tjenesteyting

og helse. Mens denne av offentlig sektor omfatter 31 prosent av alle lønnstakere, omfatter de fire næringsgruppene halvparten av alle midlertidige tilsatte (om lag 124 000 personer). For å få et noe bedre bilde av ansettelsespraksis i disse viktige næringene, ser vi på ulike ansettelsesbegrunnelser som andel av *alle ansatte*. Vi forenkler indikatorene til tre kategorier; vikariat, annen indikator og ingen indikator.

Tabell 5.12 viser at det særlig er innen undervisning/forskning og sosial tjenesteyting at andelen midlertidige er høy i offentlig sektor. Blant offentlig ansatte innen sosial tjenesteyting oppgir 27 prosent av alle ansatte at de er midlertidig ansatte, mens andelen er 22 prosent blant offentlig ansatte innen undervisning/forskning. Det er verdt å legge merke til at en av ti offentlig ansatte innen disse næringsgruppene oppgir at de vikarierer for noen. Andelen er høyest innen sosial tjenesteyting, som har en vikarandel på 13 prosent. Dette betyr at hver fjerde offentlig ansatte innen sosial tjenesteyting er midlertidig ansatt, og hver åttende arbeidstaker i denne sektoren vikarierer for noen.

Tabell 5.12 Lønnstakere etter ansettelsesform og indikator for midlertidige ansettelser. Offentlig ansatte innen sektorene offentlig administrasjon, undervisning/forskning, helse og sosial tjenesteyting.*

	Midlertidig + vikar	Midlertidig + annen indikator	Midlertidig + ingen indikator	Fast ansettelse	Total	N
Offentlig administrasjon	6	(4)	6	84	100	756
Undervisning/forskning	10	6	6	78	100	1011
Helse	9	3	5	83	100	1115
Sosial tjenesteyting	13	(5)	9	73	100	711
Alle	9	4	8	79	100	3590

* Se tabell 5.5 for definisjon av næring.

5.5 Midlertidige ansettelser - hva kjennetegner ansettelsesforholdet og hvem ønsker fast stilling?

Er det forskjeller mellom ulike grupper midlertidig ansatte når det gjelder hvor lenge de har vært ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver, og om arbeidstakeren har hatt ett eller flere ansettelsesforhold hos arbeidsgiveren?

For å si noe om hvor langvarig midlertidige ansettelser er, ser vi på *median* og *3. kvartil*. Vi minner om at *medianen* er det målet som deler de midlertidig ansatte

i to like store grupper etter hvor lenge de har vært ansatt, det vil si det antall måneder hvor det er like mange personer med lengre ansiennitet som med kortere ansiennitet. Det andre målet, *3. kvartil*, viser det antall måneder hvor tre av fire har kortere ansiennitet og en av fire har lengre ansiennitet, det vil si 3. kvartil vil være et mål som gir innblikk i hvor lange ansettelsesforhold gruppen med lengst ansiennitet har hatt.

Tabell 5.13 viser at midlertidig ansatte kvinner har vært lengre i sine ansettelsesforhold enn menn. Den firedelen av kvinnene som har lengst ansiennitet, har vært ansatt i minst 33 måneder. Det tilsvarende tallet for menn er 22 måneder.

Tabellen viser også at jo eldre de midlertidig ansatte er, jo lengre ansettelsesforhold har arbeidstakeren hatt hos sin nåværende arbeidsgiver. Blant de om lag 60 000 midlertidig ansatte i alderen 40–64 år, har hver fjerde vært ansatt i mer enn fire og et halvt år, og halvparten har vært ansatt i minst 20 måneder. I noen grad er dette selvsagt; blant de yngste aldersklassene vil en del ikke ha vært lenge nok i arbeidslivet til å ha etablert lange ansettelsesforhold. Det er likevel grunn til å peke på at det blant midlertidig ansatte over 40 år er en gruppe ansatte med til dels svært lange ansettelsesforhold.

Det er visse forskjeller mellom utdanningsgruppene når det gjelder hvor lenge de midlertidig ansatte har vært ansatt hos arbeidsgiver. Gruppen med lav utdanning skiller seg ut når det gjelder de mest langvarige ansettelsesforholdene. Blant dem med utdanning på grunnskolenivå/ett års videregående skole, har 25 prosent vært ansatt i mer enn tre og et halvt år. I de andre utdanningsgruppene ligger øvre kvartil lavere. Dette kan tyde på at man blant midlertidig ansatte med lavere utdanning finner grupper med langvarige midlertidige tilsettingsforhold, mens grupper med høyere utdanning raskere går over i en fast tilsetting.

Deltidsarbeidende har lengre engasjementer enn andre grupper, noe som henger sammen med at både deltidsarbeid og lange midlertidige tilsetninger er vanligere i offentlig sektor enn i privat sektor. Gruppen som oppgir at de har en annen hovedbeskjeftigelse enn lønnsarbeid, skiller seg ikke ut ved å ha kortere ansettelsesforhold enn gjennomsnittet.

Vi ønsker også å se om det er forskjeller mellom ulike sektorer når det gjelder lengden på de midlertidige ansettelsene. Det er i offentlig sektor at vi finner de midlertidig ansatte som har lengst ansiennitet. I statlig sektor har en av fire midlertidig ansatte et tilsettingsforhold på mer enn tre år, og halvparten har vært ansatt i mer enn ett år. Ansienniteten er lavest i privat tjenesteyting, noe som tyder på at man har relativt høy turnover blant ansatte i disse bransjene. I den forbindelse er det grunn til å minne om at dette også er en sektor med forholdsvis høy andel midlertidig ansatte som oppgir at de har en annen hovedbeskjeftigelse enn yrkesarbeid, samtidig som mange oppgir at de er ansatt på grunn av variasjoner i arbeidsmengde.

Tabell 5.13 Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver etter kjønn, alder, utdanningsnivå, arbeidsmarkedstilknytning og sektor. Median og 3. kvartil. Midlertidig ansatte.

Kjønn	Ansiennitet (måneder) median	Ansiennitet (måneder) 3. kvartil	N
Menn	9	22	536
Kvinner	11	33	866
Alder			
16- 24 år	8	16	419
25- 29 år	9	21	285
30- 39 år	11	34	340
40- 64 år	20	53	359
Over 64 år	-	-	-
Utdanning			
T.o.m. 10 år	11	44	438
Videregående skole (11- 12 år)	9	21	524
Universitet/høgskole	10	28	451
Arbeidsmarkedstilknytning			
Heltid	9	25	715
Deltid/yrkesaktiv*	11	35	372
Deltid/annen hovedvirksomhet*	10	24	308
Sektor			
Privat vareproduksjon	9	25	213
Privat tjenesteyting	8	21	426
Kommunal sektor	11	33	579
Statlig sektor	14	39	187
Alle	10	29	1405

* Yrkesaktivitet defineres på samme måte som i SSBs Arbeidsmarkedsstatistikk: enten heltidsarbeidende eller deltidsarbeidende som oppgir at yrkesaktivitet er deres hovedsakelige virksomhet. Annen hovedvirksomhet omfatter dem som oppgir at de hovedsakelig er studenter/elever, hjemmевærende, arbeidsledige, pensjonister og så videre.

Ansettelseshistorie - antall arbeidsforhold

Vi ønsker også å se om det er forskjeller mellom ulike grupper midlertidig ansatte når det gjelder antall ansettelser hos nåværende arbeidsgiver. I tabell 5.14 ser vi på hvor mange som oppgir at de ikke har hatt mer enn ett arbeidsforhold hos sin nåværende arbeidsgiver, og om gruppen med flere arbeidsforhold har hatt opphold mellom disse eller gått rett fra ett ansettelsesforhold til et annet.

Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder antall arbeidsforhold hos arbeidsgiver. Andelen med flere arbeidsforhold hos samme arbeidsgiver er noe lavere hos de aller yngste enn blant andre grupper. Dette vil delvis kunne forklares med muligheten til å ha opparbeidet seg lange ansettelsesforhold. Gruppen med høyere utdanning har noe oftere enn de andre flere fortløpende ansettelsesforhold hos sin nåværende arbeidsgiver, det samme gjelder gruppen som arbeider deltid. Dette siste henger sammen med at deltidsandelen er høy i offentlig sektor, hvor det også er vanligst med flere fortløpende ansettelsesforhold. I offentlig sektor har nesten halvparten av de midlertidig ansatte hatt flere ansettelser hos samme arbeidsgiver, og en av fire har hatt flere tilsetninger på rad. Alt i alt må man likevel si at forskjellene mellom gruppene gjennomgående er små.

Tabell 5.14 Ansettelseshistorie etter kjønn, alder, utdanning, arbeidsmarkedstilknytning og sektor. Midlertidig ansatte.

	Ett arbeidsforhold	Flere arbeidsforhold med pause	Flere fortløpende arbeidsforhold	Total	N
Kjønn					
Menn	64	20	16	100	539
Kvinner	59	21	20	100	890
Alder					
16- 24 år	72	17	11	100	421
25- 29 år	62	19	19	100	283
30- 39 år	56	22	22	100	344
40- 64 år	53	25	22	100	356
Over 64 år	-	-	-	-	-
Utdanning					
T.o.m. 10 år	65	21	14	100	440
Vid.gående skole II (11- 12 år)	63	21	16	100	523
Univ./høgskole	55	20	25	100	451
Arbidsmarkedstilknytning					
Heltid	64	18	18	101	725
Deltid/yrkesaktiv*	53	25	22	100	376
Deltid/annen hovedvirksomhet*	66	20	(14)	100	328
Sektor					
Privat vareproduksjon	67	20	(13)	100	215
Privat tjenesteyting	76	15	9	100	434
Kommune	51	24	24	100	592
Stat	52	21	27	100	187
Alle	61	21	18	100	1429

*Se forrige tabell for definisjon

Ønske om fast stilling

Til slutt skal vi undersøke om det er noen grupper som skiller seg ut ved oftere eller sjeldnere å ønske seg fast stilling hos nåværende arbeidsgiver. Vi vet fra før av at en av tre midlertidig ansatte ikke ønsker fast stilling hos sin nåværende arbeidsgiver. Det kan ihvertfall være to årsaker til at en arbeidstaker ikke ønsker fast stilling – enten at vedkommende er tilfreds med den fleksibiliteten som en midlertidig ansettelse gir, eller at man ser arbeidsforholdet som klart midlertidig (for eksempel for å få ekstrainntekter i en studieperiode). Den motsatte gruppen vil være de som har en midlertidig stilling fordi arbeidsgiver ikke kan eller vil tilby fast stilling, men som ville ønsket fast stilling hvis tilbudet hadde vært der. Her ville vi vente visse forskjeller avhengig av posisjon på arbeidsmarkedet (jo lettere det er å få annet arbeid, jo mindre risiko er det forbundet med midlertidig tilsetning) og av om nåværende stilling omfatter den typen arbeid man satser på framover eller ikke.

Tabell 5.15 viser at det heller ikke er noen vesentlige forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder spørsmålet om arbeidstakeren ønsker fast arbeid hos sin nåværende arbeidsgiver. Både blant menn og kvinner er det om lag 60 prosent som ønsker fast jobb, mens en av tre svarer at de ikke gjør dette.

Det er kanskje mer interessant å se om det er forskjeller etter alder og utdanning i spørsmålet om den midlertidig ansatte ønsker fast stilling hos arbeidsgiveren sin, eller ikke. Er det slik at de yngste må ta til takke med en midlertidig stilling fordi de ikke får fast arbeid, mens de eldre i større grad velger ansettelsesformen selv? I så fall ville vi ventet at de yngste skiller seg ut ved at en større andel ønsker fast arbeid hos sin nåværende arbeidsgiver. Samtidig vil det blant de yngre være mange som arbeider ved siden av skole/studier, og som ikke ønsker noe varig arbeidsforhold hos sin nåværende arbeidsgiver. Tabell 5.15 viser at andelen som ønsker fast arbeid er størst blant de eldste, og klart lavest i aldersgruppen 16–24 år. Sammenhengen mellom ansettelsesform og alder blir mindre når vi bare ser på gruppen som definerer seg som hovedsakelig yrkesaktive, men andelen som ønsker fast arbeid er fortsatt størst i gruppen 40–64 år (vises ikke). Ut fra dette er det lite som tyder på at midlertidig ansatte over 30 år kan sies å velge tilsetningsform fordi de ikke ønsker å ha fast stilling.

Videre kan man spørre om det er slik at de med høyere utdanning er mer tilfreds med en midlertidig tilsetning fordi de står sterkere på arbeidsmarkedet generelt eller fordi de ikke ville fått den typen arbeidsoppgaver de på sikt ønsker hos nåværende arbeidsgiver? Eller er det særlig denne gruppen som må akseptere denne typen tilsetningsforhold som en inngang til arbeidslivet selv om de ønsker fast stilling? I tabell 5.15 ser vi at det ikke er noen klare forskjeller mellom utdanningsgruppene når det gjelder ønske om fast jobb.

Tabell 5.15 Ønske om fast jobb etter kjønn, alder, utdanning, arbeidsmarkedstilknytning og sektor. Midlertidig ansatte.

	Ja	Nei	Vet ikke	Total	N
Kjønn					
Menn	59	35	(6)	100	544
Kvinner	64	32	(4)	100	894
Alder					
16- 24 år	46	49	(5)	100	426
25- 29 år	68	29	(3)	100	284
30- 39 år	73	20	(7)	100	346
40- 64 år	70	25	(5)	100	357
Over 64 år	-	-	-	-	
Utdanning					
T.o.m. 10 år	66	31	(4)	100	442
Videregående skole (11- 12 år)	62	33	(5)	100	528
Univ./høgskole	59	35	(6)	100	453
Arbidsmarkedstilknytning					
Heltid	69	26	(5)	100	737
Deltid	75	22	(3)	100	382
Deltid/annen hovedvirksomhet	31	62	(7)	100	319
Sektor					
Privat vareproduksjon	60	33	(7)	100	217
Privat tjenesteyting	52	43	6	100	438
Kommune	71	26	3	100	593
Stat	61	34	5	101	189
Alle	62	33	5	100	1438

Naturlig nok er det de som oppfatter seg selv som hovedsakelig yrkesaktive, som oftest ønsker seg fast arbeid hos sin nåværende arbeidsgiver. Blant heltidsarbeidende oppgir 69 prosent at de ønsker fast arbeid, og andelen er hele 75 prosent blant deltidarbeidende som oppgir at de hovedsakelig er yrkesaktive.

Avslutningsvis ser vi om det er forskjeller mellom offentlig sektor-ansatte og ansatte i privat sektor når det gjelder ønsket om fast arbeid hos nåværende arbeidsgiver. Andelen som ønsker fast arbeid er størst blant de kommunalt ansatte, og lavest i privat tjenesteyting. Det siste har antakelig sammenheng med at man i denne sektoren har en høyere andel midlertidig ansatte som oppgir at de har annen hovedbeskjeftigelse enn yrkesaktivitet (dette siste gjelder særlig varehandel og hotell- og restaurantdrift) .

5.6 Midlertidige tilsetninger og overgang til fast stilling

Midlertidige tilsetninger vil fylle ulike funksjoner i arbeidsmarkedet. I mange tilfeller er det på forhånd avklart at ansettelsesforholdet vil være av begrenset varighet, for eksempel ved sommerjobber eller tilsetninger på grunn av uforutsette arbeidstopper eller i vikariater. I slike tilfeller vil en midlertidig tilsetning være basert på at arbeidsgivers behov for arbeid er avgrenset, og ofte vil det samme gjelde arbeidstakers ønske om lønnet arbeid. På den annen side vil midlertidige tilsetninger også kunne fungere som en form for uformell prøvetid, og de kan dermed lede til en fast stilling etter hvert. Det er rimelig å anta at dette siste vil være spesielt aktuelt når det gjelder yngre arbeidstakere med liten yrkeserfaring. Vi vet at andelen midlertidige avtar med arbeidstakernes alder, noe som tyder på at man har å gjøre med et fenomen som er klart knyttet til yrkeserfaring. I noen tilfeller kan man også anta at midlertidige stillinger fungerer som en form for «venteliste», for eksempel i tilfeller hvor arbeidsgiver har begrensede stillingshjemler eller budsjettrestriksjoner knyttet til antall faste ansettelser.

Vårt datamateriale gir oss ikke muligheter til å si noen om i hvilken grad midlertidige tilsetninger fører til fast stilling eller ikke. Til dette trengs enten paneldata eller detaljerte opplysninger om lønnstakernes tidligere yrkeshistorie. Vi vil likevel gå noe videre med vårt datamateriale for å si noe om i hvor stor grad midlertidige tilsetninger er et fenomen knyttet til nyansettelser. Vi vil også bruke de to undersøkelsene fra 1989 og 1993 for å si noe om hva som skjedde med en gruppe midlertidig ansatte i løpet av en 4-års periode.

Ansiennitet og ansettelsesform

Hvor vanlig er det så at man begynner arbeidsforholdet i en virksomhet som midlertidig tilsatt? I tabell 5.16 ser vi at andelen midlertidige er høy blant de gruppene som har lav ansiennitet i bedriften.

Blant dem som har vært ansatt i mindre enn tre måneder, er halvparten midlertidige. Andelen midlertidige avtar med økt ansiennitet, men er forholdsvis høy til og med gruppen med inntil fem års ansiennitet i bedriften.

Tabell 5.16 Andel midlertidig ansatte og antall personer etter ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. N=1405

Ansiennitet	Andel	Antall personer
0- 3 måneder	54	62 000
4- 6 måneder	40	27 000
7- 9 måneder	38	31 000
10- 12 måneder	34	22 000
13- 18 måneder	22	17 000
19- 24 måneder	21	18 000
25- 36 måneder	17	21 000
3- 5 år	11	21 000
5- 10 år	4	15 000
Over 10 år	2	10 000
Alle	13,6	244 000

Hva skjer med de midlertidig ansatte over tid?

Mange av dem som registreres som nyansatte i en bedrift vil forsvinne over til en annen arbeidsplass, eller til en annen type aktivitet i løpet av forholdsvis kort tid, mens andre blir i virksomheten og går etter hvert over i en fast stilling. Et interessant spørsmål er hvor stor sjansen er for å få en fast stilling, gitt at man har en midlertidig ansettelse. Vårt datamateriale gir ikke grunnlag for å svare på dette spørsmålet.

For likevel å gi en viss antydning om de midlertidig ansattes sjanse til å få en fast stilling over tid går vi til arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989, og oppfølgingsundersøkelsen fra 1993 (arbeidslivsundersøkelsen). I den sistnevnte undersøkelsen ble utvalget fra 1989 intervjuet på nytt. Dette gjør at vi kan si noe om hva som har skjedd med dem som var midlertidig ansatt i 1989 i løpet av de påfølgende fire år. I tabell 5.17 ser vi at i underkant av 40 prosent av de midlertidig ansatte i 1989-utvalget er hos samme arbeidsgiver – og blant disse er tre av fire i fast arbeid. Ytterligere 30 prosent arbeider hos en annen arbeidsgiver – også i denne gruppen har et flertall fast arbeid.

Ser vi bare på dem som oppgir at de er i arbeid, oppgir 70 prosent at de har fast arbeid, mens 30 prosent fortsatt har en midlertidig tilsetning. Det er grunn til å minne om at disse undersøkelsene er trukket fra Arbeidstakerregisteret, at den mest marginale arbeidskraften av ulike grunner vil være underrepresentert og at undersøkelsen ikke fanger opp ansatte som har vært hos sin arbeidsgiver i mindre enn om lag et halvt år.

Tabell 5.17 Status ved intervju i 1993 for gruppen midlertidig ansatte i 1989. Alle (N=507) og gruppen som var i arbeid begge år (N=337).

Alle	Prosent
Samme arbeidsgiver/fast stilling	30
Annen arbeidsgiver/fast stilling	18
Samme arbeidsgiver/midlertidig stilling	(9)
Annen arbeidsgiver/midlertidig stilling	11
Ikke i arbeidslivet	18
Ikke intervjuet (fracfall)	15
Total	101
Gruppen som er i arbeid begge år	
I arbeid - fast ansettelse	70
I arbeid - midlertidig tilsetning	30
Total	100

Kilde: Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989, Arbeidslivsundersøkelsen 1993.

For hvem er midlertidig ansettelse en uformell prøvetid?

Av og til hører man argumentet om at midlertidig tilsetning brukes som en form for uformell prøvetid for arbeidstakergrupper uten vesentlig arbeidsmarkedserfaring. Gjennom en midlertidig ansettelse får arbeidsgiver mulighet til å se arbeidstakeren an uten å binde seg til en videre tilsetning. Ut fra dette ville vi vente at det særlig er de unge og de med kort yrkeserfaring som oppgir at arbeidsgiver bruker en midlertidig ansettelse som en form for prøvetid.

I tabell 5.18 finner vi bare en svak effekt av alder på spørsmålet om uformell prøvetid. Tidligere er det vist at mange lærlinger oppfatter den midlertidige ansettelsen som en prøvetid. Samtidig er det særlig blant de yngre at man finner mange som har en annen hovedaktivitet enn lønnsarbeid. Hvis man bare ser på dem med yrkesaktivitet som hovedbeskjeftigelse og unntar gruppen lærlinger/arbeidsmarkedstiltak, blir alderseffektene noe sterkere; 33 prosent av de yrkesaktive i aldersgruppen 20–24 år oppgir at den midlertidige ansettelsen virker som en prøvetid, mot 20 prosent blant dem som er over 40 år (vises ikke).

Vi har ingen mulighet til å si noe om yrkeserfaring generelt. Hvis vi begrenser oss til ansiennitet i bedriften, ser vi at andelen som oppgir at de tror at den midlertidige ansettelsen fungerer som en form for uformell prøvetid, er høyest blant dem med ansiennitet under ett år, men at forskjellene mellom gruppene er små.

Tabell 5.18 «Virker den midlertidige ansettelsen som en slags prøvetid slik at du kanskje vil få fast stilling med samme arbeidsoppgaver seinere i denne bedriften?» Etter alder og ansiennitet. Midlertidig ansatte.

	Prøvetid	Ikke prøvetid	Vet ikke	Total	N
Alder					
16- 24 år	24	64	12	100	426
25- 29 år	22	65	13	100	284
30- 39 år	21	66	13	100	346
40- 64 år	18	68	14	100	357
Ansiennitet					
0- 6 måneder	24	62	14	100	482
7- 12 måneder	27	60	13	100	309
13- 24 måneder	20	68	(12)	100	211
25- 36 måneder	16	75	(9)	100	127
Over 3 år	15	74	(11)	100	275
Alle	21	66	13	100	1438

5.7 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett på variasjon i andelen midlertidig ansatte og deres ansettelsesforhold etter egenskaper ved arbeidstakeren (alder, kjønn, utdanning), ved ansettelsesforholdet (arbeidstid, arbeidsmarkedstilknytning og fagforeningsmedlemskap) og ved arbeidsplassen (næring, sektor, eier og bedriftsstørrelse).

Andelen midlertidig ansatte er høyere blant kvinner enn blant menn, men forskjellene forsvinner når man kontrollerer for andre forhold. Det er ikke store forskjeller i andelen midlertidig ansatte etter utdanning, og også disse forskjellene forsvinner når man tar i bruk en multivariat modell. Et klart funn er at midlertidige tilsetninger er et fenomen som dominerer blant de unge; sammenhengen mellom alder og ansettelsesform er sterk både når man ser på den bivariate sammenhengen og når man tar i bruk en multivariat modell. Andelen midlertidige er høy blant gruppen som oppgir at de har en annen hovedbeskjeftigelse enn yrkesaktivitet, og er også høyere blant deltidsansatte enn blant heltidsansatte. Arbeidstakere som er medlem i en fagforening er oftere fast ansatt enn de som ikke er medlem. Om dette skyldes at arbeidstakere først melder seg inn i en fagforening etter at de har fått fast stilling, eller at de som er organisert har større sjanse for å få fast stilling, kan vi ikke si noe om.

Omfanget av midlertidige tilsetninger er langt større i offentlig sektor enn i privat. I offentlig sektor er 19 prosent av arbeidstakerne midlertidig ansatt, mens tilsvarende andel er ti prosent i privat sektor. Andelen midlertidig ansatte er noe høyere i kommunal sektor enn i statlig, mens forskjellene mellom privat vareproduksjon og privat tjenesteyting er små.

Vi finner betydelig variasjon i andelen midlertidig ansatte når vi ser på ulike næringer. Innen sosial tjenesteyting/velferdsarbeid er 27 prosent av de ansatte midlertidige. Andre næringer med høy andel midlertidige tilsetninger er undervisning, primærnæringene og samlegruppen personlig/kulturell tjenesteyting. Lavest andel midlertidig ansatte finner vi innen bank og forsikring, privat transport og industri. Offentlig næringsvirksomhet (post/tele/vann- og kraftforsyning mv.) skiller seg fra resten av offentlig sektor med lav andel midlertidig ansatte. Når man kontrollerer for andre variabler, er det ingen sammenheng mellom bedriftsstørrelse og andelen midlertidig ansatte.

Vi undersøkte også om det var sammenheng mellom kjennetegn ved den ansatte/arbeidsplassen og score på vår indikator for ansettelsesbegrunnelse. Kvinner er oftere vikarer enn menn, og menn oppgir oftere at de er ansatt på grunn av ekstraordinær arbeidsmengde. Gruppen med utdanning på universitets- og høyskolenivå oppgir noe oftere enn andre at de er ansatt på prosjekt eller utfører spesielle arbeidsoppgaver i bedriften. Bortsett fra dette finner vi få klare skiller etter sosio-biografiske kjennetegn på ansettelsesbegrunnelse.

Undersøkelsen viser at annenhver midlertidig tilsatt i kommunal sektor er vikar, noe som betyr at en av ti kommunalt ansatte kan grupperes som midlertidig ansatt vikar. Man finner også flere vikarer i statlig sektor enn i privat. I privat vareproduksjon befinner en av fire midlertidige ansatte seg i praksisstillinger eller på arbeidsmarkedstiltak. I denne sektoren oppgir hele 40 prosent av de midlertidig tilsatte de er ansatt på grunn av sesongmessige eller uforutsette svingninger i behovet for arbeidskraft.

Ikke overraskende er andelen som ikke oppfyller noen av indikatorene for ansettelsesbegrunnelse høyest i statlig sektor. Tjenestemannsloven er da også mer liberal enn arbeidsmiljøloven, som indikatorene er basert på.

Privat vareproduksjon (industri, bygg og anlegg, primærnæringene) skiller seg ut ved at andelen midlertidige ansettelsesforhold som ikke lar seg gruppere innen noen av våre indikatorer for arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser, er lav. Ser vi på ansettelsesbegrunnelse prosentuert ut fra alle lønnstakere, blir forskjellene mellom kommunal og statlig sektor mindre, og privat vareproduksjon skiller seg klart ut med en lav andel midlertidig ansatte som ikke scorer på noen av våre indikatorer for ansettelsesbegrunnelse. Her minner vi igjen om at våre indikatorer ikke gir noen juridisk fortolkning av lovligheten av ansettelsesforholdet, det er ikke gitt at verken

det enkelte vikariat eller en bedrifts variasjon i arbeidskraftbehov faktisk faller innenfor de regler arbeidsmiljøloven setter.

Kvinner, deltidsansatte og arbeidstakere med lav utdanning skiller seg ut ved at de har mer langvarige midlertidige tilsetninger enn andre grupper. Dette vil i noen grad henge sammen med at disse gruppene oftere arbeider i offentlig sektor, og midlertidig ansatte i offentlig sektor har i snitt vært lenger hos sin nåværende arbeidsgiver enn det midlertidig ansatte i privat sektor oppgir. Midlertidig ansatte i offentlig sektor oppgir også noe oftere enn andre at de har hatt flere midlertidige ansettelsesforhold hos sin nåværende arbeidsgiver. Dette kan skyldes at offentlige bedrifter i snitt er større, noe som også gir flere muligheter til å gå fra ett vikariat/prosjekt til et annet. Samtidig kan den betydelige andelen midlertidige tilsetninger og det faktum at en del av disse er forholdsvis langvarige, tyde på at et mer permanent arbeidskraftbehov dekkes av tidsbegrensede tilsetninger.

Tillegg: Utleie av arbeidskraft

Innledning

I spørreundersøkelsen ønsket vi også å gjøre et forsøk på å kartlegge omfanget av arbeidsutleie. Dette er et felt hvor kunnskapsbasisen er forholdsvis begrenset, oppmerksomheten har i større grad vært rettet mot kontraktørvirksomhet enn mot arbeidsutleie. Når analysen av svarene på arbeidsutleie er lagt til et eget «tillegg», ønsker vi også å signalisere at denne delen av rapporten like mye må betraktes som et forsøk på å prøve ut spørsmålsstillinger som en kartlegging av omfanget av arbeidsutleie.

Adgangen til arbeidsutleie

Syssetningslovens §27 inneholder et generelt forbud mot virksomhet som går ut på å stille egne ansatte til disposisjon for en oppdragsgiver når de ansatte er underlagt oppdragsgiverens ledelse og oppdragsgiveren selv har tilsatte til å utføre arbeid av samme art eller driver en virksomhet hvor slikt arbeid inngår som et naturlig ledd.

Kommunal- og arbeidsdepartementet kan gjøre unntak fra dette forbudet, og unntak er gjort i forskriftsform. Dels dreier det seg om et *generelt* unntak og dels om en dispensasjonsadgang. For det første er det fastsatt i forskrift at norske firmaer som stiller arbeidstakere til disposisjon for oppdragsgivere til kontor-, regnskaps-, sekretær-, butikk-, demonstrasjons- og kantinearbeid, teknisk tegning eller lagerarbeid i tilknytning til varehandelen under visse vilkår er *unntatt* fra loven. (Unntak gjelder også for visse andre virksomheter, som utelates her.) Disse firmaene omtales gjerne som «vikarbyråer», men virksomheten er altså knyttet til utleie av arbeidskraft. For det andre kan Arbeidsdirektoratet (Arbeidsleieutvalget) gi dispensasjon for et tidsrom på inntil fem år etter søknad fra et bestemt firma. Og for det tredje kan fylkesarbeidskontorene gi dispensasjon for kortvarige og mindre omfattende utleieforhold. De to dispensasjonsnivåene omfatter det som her skal omtales som utleie mellom produksjonsbedrifter.

En arbeidstaker som leies ut til en annen arbeidsgiver bevarer sitt ansettelsesforhold til sin opprinnelige arbeidsgiver, men den nye arbeidsgiveren har et visst ansvar for arbeidsmiljøet, ansvaret for det utførte arbeidet og for at nødvendig materiell o.l. stilles til disposisjon (jf Torp & Pettersen 1989:70:ff). I praksis kan det oppstå gråsoner mellom ut-/innleie og både entrepris og ansettelse etter arbeidsmiljøloven. Stokland (1989) gir eksempler på gråsoner mellom utleievirksomhet og entrepris innen bygg- og anleggssektoren på slutten av 1980-tallet, mens Torp & Pettersen (1989:75ff) gir eksempler på gråsoner mellom en arbeidsgivers ønske om å leie inn arbeidskraft versus kravene til ansettelse av arbeidstakere for å dekke samme arbeidsoppgaver.

Når det gjelder omfanget av utleievirksomhet, finnes det lite empirisk materiale å bygge på. Torp & Pettersen (1989:106) anslo at det gjennom vikarbyråene i 1987 ble gitt oppdrag til om lag 26 000 «vikarer». I 1995 meldte flere vikarbyråer om en betydelig vekst. Det største vikarbyrået, Manpower, fikk en omsetningsøkning på 56 prosent og hadde 32 000 oppdrag for 4600 kunder. Totalt var nærmere 20 000 personer på vikarbyråenes lønningslister (Aftenposten 25/1-1996). Når det gjelder utleie mellom produksjonsbedrifter, innvilges det dispensasjoner for et visst tidsrom og for et maksimalt antall arbeidstakere. Beholdningen av dispensasjoner gitt sentralt (Arbeidsdirektoratet) lå på slutten av 1980-tallet på om lag 7000 personer, men tallet kan være høyere enn det faktiske antallet utleide (jf Torp & Pettersen 1989:114f). På fylkesnivå er talloppgavene mer usikre, og det foreligger ingen samlet statistikk. I de fire fylkene hvor omfanget ble antatt å ligge høyest, omfattet dispensasjonsvedtak i 1988 i overkant av 20 000 månedeverk. I tillegg kommer utleievirksomhet som det ikke er gitt dispensasjon for.

Talloppgavene over utleievirksomheten er altså nokså uoversiktlig, og vi har heller ingen tidligere surveyundersøkelser å relatere våre funn til.

Omfanget av arbeidsutleie

I den tilleggsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse som analyseres her, er det tatt med spørsmål til de yrkesaktive om de har vært utleid. Spørsmålene skal i utgangspunktet dekke både utleie via et vikarbyrå og mellom produksjonsbedrifter, men de er kun rettet til den delen av befolkningen som på undersøkelsestidspunktet er yrkesaktive. Personer som går inn og ut av arbeidsstyrken får altså ikke spørsmålene. For å få tall av analyserbar størrelse, er det videre valgt å spørre om man har vært utleid i løpet av fjoråret (1994) eller hittil i år (2. kvartal 1995). Tabell T1 viser at 3.1 prosent av lønnstakerne oppgir at de i løpet av de siste 15-18 månedene har vært leid ut av sin vanlige arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver for en annen arbeidsgiver. Dette betyr at mellom 49 000 og 65 000 har hatt ett eller flere utleieforhold i løpet av en periode på halvannet år.

Tabell T.1 Andel som har vært leid ut til annen arbeidsgiver i løpet av fjoråret (1994) eller hittil i år (1995). Alle lønnstakere.

	Alle	Unntatt frafall	Antall personer
Ja	3,1	3,1	57 000
Nei	95,9	96,7	1 764 000
Vet ikke	0,2	0,2	4 000
Ubesvart	0,8	-	15 000
Total	100	100	1 840 000

De som oppga at de hadde vært utleid til annen arbeidsgiver fikk et sett spørsmål omkring utleieforholdet. I tillegg har vi bakgrunnsopplysninger om respondentene. Vi skal her se nærmere på svarene. Gruppen er imidlertid såpass liten at mulighetene for ytterligere nedbryting er begrenset.

Hvilke arbeidstakere blir leid ut?

Hva kjennetegner gruppen som har erfart arbeidsutleie de siste 15-18 månedene? Her ser vi på hvordan gruppen som har vært leid ut fordeler seg på kjønn, alder, utdanning, yrke og næring. Man skal være noe forsiktig med å tolke disse tallene, siden vi ikke vet om det er sammenfall mellom yrke og næring i utleieforholdet og det arbeidsforholdet arbeidstakeren hadde i intervjuuka.

I tabell T.2 er lønnstakere med utleieerfaring sammenlignet med hele lønnstakerutvalget i AKU. Vi ser at tre av fire arbeidstakere med utleieerfaring er menn, og det er noe større andel yngre arbeidstakere enn ellers i AKU. Om lag 40 prosent av gruppen som har vært leid ut, har utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Hver fjerde lønnstaker med et utleieforhold har en stilling innen administrasjon, kontor, salg og transport/lager. Om lag 60 prosent er enten arbeidere innen industri, bygg og anlegg eller har en teknisk/vitenskapelig stilling. Hver tredje ansatte med utleieerfaring, er ansatt innen industri eller bygg- og anleggsbransjen mens en av fem er ansatt i forretningsmessig tjenesteyting (som både vil omfatte virksomheter som leier ut kontor/lagerpersonell og bedrifter som driver rådgivnings- og konsulentvirksomhet innen for eksempel ingeniørfaget)¹. Tallene tyder på at de typiske vikarutleieforholdene som omfatter kontorarbeid o.l. ikke er de dominerende utleieforholdene, og at mange av de som har erfart arbeidsutleie er knyttet til

¹ I standarden for næringgruppering som er brukt i AKU, fremkommer «vikarbyrå»-virksomhet først på femsifret næringskodenivå (næringsundergruppe). Siden vi i tillegg ikke kan være sikker på at det er samsvar mellom nåværende næring og næring i siste utleieforhold, har vi ikke gjort bruk av næring som selvstendig indikasjon på utleievirksomhet. I den nye standarden for næringgruppering som er i ferd med å tas i bruk (SN94), er mulighetene til å skille ut utleie av arbeidskraft bedre.

virksomheter innen produksjonsbedrifter/byggebransjen etc. Utdanningsnivået og stillingstypene blant de utleide, tyder også på at en betydelig del av utleievirksomheten omfatter forholdsvis høyt kompetent personale. Ett problem er at vi ikke vet i hvilken grad utleie-erfaringen refererer til nåværende arbeidsgiver eller til et tidligere arbeidsforhold. I alt oppgir 36 prosent at de begynte hos sin nåværende arbeidsgiver i 1994 eller 1995. Blant disse kan en viss andel ha vært utleid i et tidligere arbeidsforhold.

Tabell T.2 Arbeidstakere som har vært leid ut siste 18 måneder (N=337) og alle lønnstakere etter kjønn, alder, utdanning, yrke (NYK), næring og ansettelsestidspunkt.

	Utleie	Alle lønnstakere
Kjønn		
Menn	74	52
Kvinner	26	48
Total	100	100
Alder		
16-29 år	33	25
30-49 år	53	52
Over 50 år	14	23
Total	100	100
Utdanning		
Grunnskole og videregående skole, nivå 1 (9-10 år)	26	36
Videregående skole nivå 2 (11-12 år)	34	33
Universitets- og høgskoleutdanning	39	31
Total	100	100
Stilling (NYK)		
Teknisk, vitenskapelig, humanistisk arbeid m.v. (kategori 0)	33	29
Adm., kontor, salg, transport (kategori 1/2/3/)	22	29
Industri, bygg og anlegg (kategori 7/8)	26	19
Annet	20	23
Total	100	100
Næring		
Industri	23	17
Bygg og anlegg/vann og elektrisk forsyning	12	7
Forretning tjenesteyting	21	5
Annet	44	71
Total	100	100
Ansettelsesår		
Før 1994	62	79
1994 eller 1995	36	21
Mangler opplysninger	2	2
Total	100	100

Hva kjennetegner arbeidsforhold ved utleie?

Hvor langvarige er utleieforholdene? I tabell T.3 ser vi at 41 prosent oppgir at siste utleieforhold var på mindre enn 1 måned. Bare 16 prosent oppgir at utleieforholdet var på mer enn 6 måneder, og det er forholdsvis mange som ikke har svart eller som ikke kan svare på hvor langvarig arbeidsforholdet var.

Tabell T.3 Lengden på siste utleieforhold. Arbeidstakere som har vært leid ut siste 18 måneder. N=337.

Under 1 måned	41
1- 6 måneder	28
Mer enn 6 måneder	16
Vet ikke/frafall	15
Total	100

Er det slik at de utleide arbeidstakerne leies ut flere ganger, og hvis så - leies de ut flere ganger til samme arbeidsgiver? For å få tall av analyserbar størrelse har vi her utvidet omfanget i tid fra 15-18 måneder til de siste 5 årene. Vi ser at 37 prosent oppgir at de bare har vært leid ut en gang de siste 5 årene (tabell T.4). Av de øvrige har 39 prosent vært leid ut flere ganger til samme arbeidsgiver, mens 15 prosent har vært utleid flere ganger, men ikke til samme arbeidsgiver. At en arbeidstaker har vært utleid til samme arbeidsgiver flere ganger i løpet av 5 år, behøver ikke bety at arbeidsforholdet er særlig langvarig eller at mer permanent behov for arbeidskraft dekkes gjennom arbeidsinnleie. Vi kjenner ikke lengden på arbeidsforholdene, og vi vet heller ikke hvor mange utleieforhold arbeidstakeren har hatt. Det er videre rimelig å anta at vikarbyråer har faste klienter, og at de forsøker å bruke ansatte som kjenner den aktuelle bedriftene hvis de kan. Andelen med flere utleieforhold til samme arbeidsgiver er likevel høy.

Tabell T.4 Antall utleieforhold siste 5 år, og til hvem? Arbeidstakere som har vært leid ut siste 18 måneder. N=337.

Bare en gang	37
Flere utleieforhold, ikke til samme arbeidsgiver	15
Flere utleieforhold til samme arbeidsgiver	39
Vet ikke/frafall	9
Total	100

Begrunnelser for utleie/innleie

Innleie av arbeidskraft kan ha forskjellige begrunnelser. Ett eksempel er når en bedrift bruker et «vikarbyrå» for å avhjelpe vikarbehov/ekstrahjelpbehov ved kortvarig fravær eller arbeidstopper. Andre former for innleie av arbeidskraft skjer i de tilfeller hvor en arbeidsgiver trenger mer arbeidskraft eller spesielle typer arbeidskraft i forbindelse med byggeoppdrag etc. I det sistnevnte tilfellet vil man også finne bruk av kontraktører, dvs arbeidsforhold der en person opptrer som selvstendig næringsdrivende, men i selve arbeidssituasjonen reelt sett er å betrakte som ansatt (se for eksempel Stokland 1991 for en nærmere diskusjon). Denne type arbeidsforhold fanges ikke opp av våre spørsmål.

Det er få som oppgir at de vikarierte for noen i siste utleieforhold - tre av fire svarer avkrefteende på dette spørsmålet, og bare 15 prosent sier at de var vikar (tabell T.5).

Tabell T.5 «Vikarierte du for noen i det siste utleieforholdet» Arbeidstakere som har vært leid ut siste 18 måneder. N=337.

Ja	15
Nei	77
Vet ikke/fracfall	8
Total	100

Et annet forhold som kan føre til innleie av arbeidskraft, er variasjoner i arbeidsmengde på grunn av sesongsvingninger, arbeidstopper etc. Vi ser at en av tre arbeidstakere oppgir dette som en av årsakene til at de har vært utleid, mens 58 prosent oppgir at det var andre grunner til utleieforholdet (tabell T.6).

Tabell T.6 Årsak til at arbeidstakeren var utleid i det siste utleieforholdet. Arbeidstakere som har vært leid ut siste 18 måneder. N=337.

Sesongsvingninger	12
Arbeidstopper	21
Andre grunner	58
Vet ikke	9
Total	100

Om lag 60 prosent av de som har vært utleid oppgir at arbeidsoppgavene var en del av den nye virksomhetens vanlige oppgaver (tabell T.7).

Tabell T.7 «Var dine arbeidsoppgaver en del av den nye virksomhetens vanlige arbeidsoppgaver, skilte de seg vesentlig ut, eller var det en blanding?» Arbeidstakere som har vært leid ut siste 18 måneder. N=337.

Vanlige arbeidsoppgaver	60
Skilte seg vesentlig ut	17
Blanding	16
Vet ikke	7
Total	100

Vi spurte også om utleieforholdet var knyttet til et prosjekt hos den nye arbeidsgiveren. Halvparten av de utleide arbeidstakerne svarer bekreftende på dette.

Tabell T.8 «Var utleieforholdet ditt knyttet til et prosjekt hos den nye arbeidsgiveren?» Arbeidstakere som har vært leid ut siste 18 måneder. N=337.

Prosjekt	51
Ikke prosjekt	40
Vet ikke/frafall	9
Total	100

Det er mulig å konstruere en indikator for begrunnelse for utleieforhold på samme måte som vi gjorde for midlertidige ansettelser:

Indikator (minst ett av følgende forhold er oppfylt):

Vikar (Ja på spørsmål om man var vikar for noen)

Arbeidsmengde (svarer «sesongsvingning» eller «uventet arbeidstopp» på spørsmål T5)

Spesielle arbeidsoppgaver (svarer «skilte seg vesentlig ut» på spørsmål T6)

Prosjekt (Ja på spørsmål om prosjekt)

Ingen indikator:

Er ikke vikar, ansatt på grunn av arbeidsmengde, spesielle arbeidsoppgaver eller prosjekt

Vi ser at tre av fire arbeidstakere som har vært leid ut, oppgir en eller flere av de ovennevnte forhold som begrunnelse. En av fem oppgir ingen av våre indikatorer (tabell T.9).

Tabell T.9 Score på indikator for begrunnelse av utleieforhold/ikke. Arbeidstakere som har vært leid ut siste 18 måneder. N=337.

Indikator	75
Ikke indikator	19
Frafall	6
Total	100

Avslutning

Om lag 3 prosent av lønnstakerne (eller ca 57 000 personer) oppgir at de har vært leid ut av sin arbeidsgiver i løpet av de siste 15-18 månedene. Disse fordeler seg på en rekke yrker og næringer, men mye tyder på at flertallet befinner seg innen industri/byggevirksomhet og tilknyttet virksomhet (for eksempel rådgivningsvirksomhet). I overkant av 20 prosent arbeider i typiske «vikarbyrå»-yrker. Siden vi spurte om utleieforhold så langt tilbake som opp til 18 måneder vil det imidlertid være usikkerhet knyttet til om opplysninger vedrørende dagens næring, yrke og stilling refererer til utleieforholdet eller et annet arbeidsforhold.

Flertallet av utleieforholdene har vært forholdsvis kortvarige, og det synes som om flertallet enten bare har vært leid ut en gang eller har vært leid ut flere ganger til samme arbeidsgiver. Spørsmålene er imidlertid ikke omfattende nok til å avdekke annet enn deler av «ansettelseshistorien». Den vanligste årsaken til arbeidsutleie er prosjekter og ekstra arbeidsmengde hos den nye arbeidsgiveren.

Det kan være grunn til å stille spørsmål ved om spørsmålstillingen har fanget opp omfanget av «vikarbyråoppdrag» av ymse art. Når man tar i betraktning at det i denne bransjen bør påregnes forholdsvis stor turnover, samt at vi her undersøker en periode som strekker seg over 15-18 måneder, synes det å være lave tall når bare om lag 9 000 arbeidstakere oppgir at de har vært leid ut som vikarer, og ikke mer enn 12 000 oppgir at de arbeider i yrker innen kontor, salg etc. En av grunnene til dette overraskende lave tallet kan være at endel som arbeider for vikarbyråer, ikke klassifiseres som lønnstakere (og dermed ikke får spørsmålet om utleie i 1994/1995) fordi de ikke arbeidet siste uke (AKUs referanseuke). Gruppen som arbeider for vikarbyråer vil være av dem som i størst grad selv kan regulere når de ønsker å arbeide.

I og med at intervjuene fant sted i vårsemesteret (april/mai/juni), vil mange studenter/elever være opptatt med eksamener, og endel kan ha prioritert studier framfor arbeid i intervjuperioden.

Litteraturliste

- Ellingsæter, Anne Lise (1979), *Deltidsundersøkelsen 1978*. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Ellingsæter, Anne Lise (1987), «Ulikhet i arbeidstidsmønstre», i NOU 1987:9B: *Vedlegg til Arbeidstidsutvalgets utredning*. Oslo: Universitetsforlaget A/S
- Friberg, Odd (1995), *Arbeidsmiljøloven*. Oslo: TANO
- Hobæk, Tone (1993), *Justering av partielt frafall i arbeidskraftundersøkelsene (AKU)*. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Håland, Inger, Tone Hobæk & Tor Petter Bø (1993), *Dokumentasjon av arbeidskraftundersøkelsen (AKU)*. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Isaksen, Arne & Magnar Simensen (1995), *Mot et mer fleksibelt arbeidsmarked? Analyse av deltidsarbeid og midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv*. Oslo: Arbeidsdirektoratet
- Larsen, Per Arne et.al. (1995), *Arbeidsmiljøloven*. Oslo: Karnov forlag A/S
- Moland, Leif E. (1994), *De små grå. Deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene*. Oslo: Fafo
- NOU 1992:20: *Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste
- NOU 1995:18: *Ny lovgivning om opplæring*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste
- Ot. prp. nr. 50 (1993–94), Om lov om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø
- Stokland, Dag (1989), *Over stakk og stein. Arbeidsleie i bygg og anlegg*. Oslo: Fafo
- Stokland, Dag (1991), *Fortsatt på gyngende grunn. Kontraktører og enmannsfirma i bygge- og anleggsbransjen*. Oslo: Fafo
- Torp, Hege & Stig P. Pettersen (1989), *Markedet for korttidsarbeid. En utredning om utleie og formidling av arbeidskraft*. Oslo: ISF

Midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv

Av 1,84 millioner norske lønntakere, har om lag 250 000 eller i underkant av 14 prosent en midlertidig ansettelse. Denne undersøkelsen er en av de første som ikke bare studerer utbredelsen av midlertidige ansettelsesforhold i hele arbeidsmarkedet, men også går nærmere inn på begrunnelsen for midlertidige ansettelse i forhold til Arbeidsmiljøloven.

De viktigste problemstillingene er:

Hvor mange lønntakere har en midlertidig ansettelse?

Hvordan begrunnes midlertidige ansettelsesforhold?

Har de midlertidig ansatte skriftlig arbeidskontrakt?

Hvor langvarige er de midlertidige ansettelsesforholdene?

Hvem er de midlertidig ansatte, hvor mye og hvor arbeider de?

Undersøkelsen baserer seg på svar fra mer enn 11 000 lønntakere, hvorav drøye 1400 har en midlertidig ansettelse.



Fafo

Forskningsstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Fafo-rapport 198
ISBN 82-7422-158-3