

Kristine Nergaard

Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv

Nullpunktsanalyse



Kristine Nergaard

Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv

Nullpunktsanalyse

© Fafo 2016

ISBN 978-82-324-0280-9 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0281-6 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Rapportens oppbygging	9
2 Midlertidige ansettelse.....	11
2.1 Innledning	11
2.2 Regelverket.....	12
2.3 Data.....	14
2.4 Nivå og utvikling av midlertidige ansettelse over tid	15
2.5 Hvem er de midlertidig ansatte, og hvor jobber de?	18
2.6 Kjennetegn ved midlertidige ansettelse	23
2.7 Oppsummering.....	33
3 Nærmere om midlertidige ansettelse	35
3.1 Opplæringsstilling?	36
3.2 Vikar for noen som er fraværende?.....	37
3.3 Arbeidets karakter	38
3.4 Arbeidstopper og tilkallingsvikarer	40
3.5 Utleid fra bemanningsselskap	41
3.6 Annet	42
3.7 Samlet analyse	43
3.8 Oppsummering.....	45
4 Arbeidsutleie.....	47
4.1 Data	48
4.2 Registerbasert sysselsettingsstatistikk.....	49
4.3 NHO Service sine medlemsbedrifter	52
4.4 AKU	54
4.5 Hvor stor andel av lønnstakerne?	54
4.6 Oppsummering.....	55

5 Selvstendig næringsdrivende med vekt på oppdragstakere	57
5.1 Innledning	57
5.2 Data	59
5.3 Hvor mange?	60
5.4 Hvor i arbeidsmarkedet finner vi selvstendig næringsdrivende?	64
5.5 Oppsummering.....	67
6 Overgangsrateer	69
6.1 Data	70
6.2 Grupper i arbeidsstyrken	70
6.3 Overgangsrateer – alle grupper	74
6.4 Midlertidig ansatte – overganger	76
6.5 Arbeidsledige – overganger	82
6.6 Multivariat analyse – midlertidig ansatte.....	84
6.7 Fra hvilken posisjon kommer arbeidstakere inn i midlertidig stilling eller ledighet?	85
6.8 Oppsummering	88
7 Indikatorer og oppsummering	89
7.1 Indikatorer for endring	91
Litteratur	95
Vedlegg 1: Vedleggstabell.....	97

Forord

Denne rapporten er første rapportering fra et prosjekt om tilknytningsformer i arbeidslivet. Prosjektet er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet og skal løpe fram til 2018. En viktig del av prosjektet er å følge med på utviklingen i tilknytningsformer i arbeidslivet. I denne rapporten beskriver vi utbredelsen av, og kjennetegn ved, midlertidige ansettelser, selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere) og utleie av arbeidskraft / utleide arbeidstakere. Formålet er å utarbeide en nullpunktsanalyse for å kunne følge utviklingen i arbeidslivet i årene framover. Vi baserer oss på arbeidsmarkedsstatistikk, først og fremst SSBs arbeidskraftsundersøkelser (AKU), men benytter også andre kvantitative datakilder.

Reglene for midlertidige ansettelser ble endret fra 1. juli 2015 da det i arbeidsmiljøloven ble åpnet for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i inntil ett år. Samtidig ble det innført regler som skal hindre at denne adgangen misbrukes. Det er av særlig interesse å følge med på utviklingen i midlertidige ansettelser. I denne rapporten gir vi en beskrivelse av situasjonen per 2014, med vekt på hva som kjennetegner midlertidige ansettelser og arbeidstakere med denne typen tilknytning.

Takk til Sissel Trygstad, Torstein Nesheim og Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen i Arbeids- og sosialdepartementet for kommentarer til rapporten. Takk også til SSB som har gjennomført tilleggsundersøkelsen til AKU 4. kvartal 2014.

Fafo, mars 2016
Kristine Nergaard

1 Innledning

Temaet for denne rapporten er tilknytningsformer i arbeidslivet. Dette analyseres med utgangspunkt i, og data, fra lønnstakere. Vi avgrensner oss i hovedsak til tre hovedtyper for tilknytning i arbeidslivet:

- midlertidig ansettelse vs. fast ansettelse
- frilanser og selvstendig næringsdrivende vs. lønnstaker
- utleide arbeidstakere (arbeidsutleie) vs. ikke-utleid (direkteansatt)

Vi kan tilnærme oss temaet tilknytningsformer fra ulike faglige ståsted. For det første, og med utgangspunkt i arbeidstakernes ståsted, er dette et spørsmål om trygghet og forutsigbarhet når det gjelder inntekt og arbeid. Midlertidig ansatte har en mer usikker tilknytning enn fast ansatte. Frilansere og selvstendige oppdragstakere er avhengig av nye oppdrag for å opprettholde sin inntekt. Utleide arbeidstakere vil ofte kun ha arbeid og inntekt når deres arbeidsgiver, vanligvis et bemanningsselskap, har et oppdrag til dem.

For det andre, og med utgangspunkt i virksomhetenes ståsted, dreier dette seg om arbeidsgivers eller oppdragsgivers behov for fleksibilitet og en hensiktsmessig organisering av sin virksomhet. Korte og lange fravær skal håndteres, virksomheten kan stå overfor arbeidstopper eller sesongsvingninger, ikke alle oppgaver er av den art eller det omfang at de fyller en stilling, og noen typer kompetanse må kjøpes eksternt. Arbeidsgivers begrunnelser for ulike typer tilknytningsformer behandles i en egen undersøkelse¹, og vi har ikke her data fra virksomheter. Men denne typen årsaker – som behov for vikarer – danner likevel en viktig bakgrunn når vi her ser på tall basert på arbeidstakernes form for tilknytning.

For det tredje har spørsmålet om tilknytningsformer også en rettslig side. Fast ansettelse er regelen i norsk arbeidsliv, og midlertidig ansettelse kan bare benyttes i de tilfeller der arbeidsmiljøloven eller tjenestemannsloven åpner for det. Virksomheters bruk av innleid arbeidskraft reguleres i arbeidsmiljøloven, og sysselsettingsloven har bestemmelser som angår bemanningsselskapene. Grensegangen mellom lønnstaker og selvstendig er vanligvis klar, men det kan tidvis være diskutabelt om en selvstendig oppdragsgiver heller skulle vært ansatt i kundebedriften. Dels kan dette være et spørsmål om skatteposisjon, men grensegangen kan også dreie seg også om hvilke plikter en

¹ Resultater fra denne vil bli publisert i 2017.

kundebedrift – og potensiell arbeidsgiver – har. Spørsmålet om fast eller midlertidig ansettelse har stått høyt på dagsordenen den seneste tiden fordi nye bestemmelser om midlertidige ansettelser ble gjort gjeldende fra 1. juli 2015. Men også andre reguleringer kan påvirke om arbeidet organiseres i form av arbeidsinnleie, kjøp av tjenester fra selvstendige næringsdrivende eller ved å sette ut oppgaver til tjenesteleverandører. Eksempler er prinsipper om likebehandling mellom bedriftens egne ansatte og innleide arbeidstakere fra bemanningsselskap (likebehandlingsbestemmelsene). Allmenngjorte lønnsatser gjelder kun lønnstakere og kan gjøre det mer lønnsomt å kjøpe tjenester fra selvstendig næringsdrivende.

Den typen undersøkelser vi benytter her – hvor arbeidstakerstatistikk legges til grunn – fanger i liten grad opp arbeidsgiversidens vurderinger og tilpasninger. Et viktig spørsmål for å forstå arbeidslivets organisering og endringer i dette – og som ikke fanges opp av arbeidstakerstatistikk – er hvilke tjenester som gjennomføres internt i virksomheten, og hvilke som «settes ut» eller «kjøpes inn». Renhold, kantine, vakt-tjenester og IKT-tjenester er eksempler på oppgaver hvor det over tid er blitt mer vanlig å bruke en ekstern tjenesteleverandør. Men virksomheter vil også kjøpe tjenester på mange andre områder, fra konsulenttjenester til vaktmestertjenester. Det er også blitt mer vanlig å benytte eksterne tjenesteytere for å utføre virksomhetenes kjerneoppgaver (se for eksempel Bratsberg mfl. 2015). Innen deler av arbeidslivet er det vanlig å organisere arbeidsutførelsen som en (under)entreprise, der deler av et prosjekt settes ut til en annen virksomhet. Med unntak av selvstendige oppdragstakere og arbeidsinnleie vil spørsmålet om entrepriser eller tjenesteleverandører ikke være tema her. Det er med andre ord viktige aspekter ved arbeidslivets organisering som ikke fanges opp i arbeidstakerstatistikken. Når denne typen problemstillinger ikke belyses, skyldes det at vi i denne første rapporten i tilknytningsprosjektet har avgrenset oss til kun å dekke arbeidstakerstatistikk. De samme temaene belyses fra et virksomhetsperspektiv i en undersøkelse som skal gjennomføres i 2016.

For det fjerde – hvor lett eller vanskelig det er for arbeidsgiver å ansette i midlertidig stilling, diskuteres også fra et makroperspektiv på arbeidsmarkedet. Her er man opptatt av om en deregulering av stillingsvernet gjør det lettere å komme i arbeid for grupper som sliter med å få fotfeste på arbeidsmarkedet, eller om dette først og fremst bidrar til en dualisering.

Ett siste tema er den såkalte delingsøkonomien, eller formidlingsøkonomien, der tjenester kjøpes på Internett, og der en tredjepart i form av en internettbasert formidlingstjeneste knytter forbindelsen mellom kunde og oppdragstaker. I Norge er de mest kjente eksemplene Uber og Airbnb, men tilsvarende løsninger etableres raskt også i andre bransjer. Det er liten grunn til å tro at vi per i dag vil gjenfinne denne typen sysselsatte i arbeidsmarkedsstatistikken i form av selvstendig næringsdrivende eller frilansere. Spørsmålet er derimot om vi i tiden framover vil finne flere oppdragstakere i bransjer der nye formidlingsløsninger vokser fram.

1.1 Rapportens oppbygging

I denne rapporten legges hovedvekten på å gi en beskrivelse av midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Formålet er å gi en nullpunktsanalyse av situasjonen i norsk arbeidsliv før nytt regelverk trådte i verk 1. juli 2015. Vi ser på andel midlertidig ansatte i alt og hvordan andelen varierer etter kjennetegn ved arbeidstakeren, virksomheten og arbeidsforholdet. Beskrivelsen gir et utgangspunkt for å kunne diskutere om det blir flere eller færre midlertidig ansatte, og om vi i årene framover vil se endringer i hvem som har denne typen tilknytning (kapittel 2). Deretter ser vi på hva som kjennetegner midlertidige ansettelser: Hvor langvarige er denne typen ansettelsesforhold, og hva er begrunnelsen for at ansettelsen er midlertidig, ikke fast (kapittel 3). I kapittel 4 ser vi på arbeidsutleie fra bemanningsselskap, og i kapittel 5 er temaet selvstendig næringsdrivende. I begge disse to kapitlene er vi opptatt av utviklingen over de siste 10–15 årene og hva som kjennetegner henholdsvis utleide arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende / oppdragstakere per i dag. Også for disse gruppene vil det være interessant å følge med på utviklingen når det gjelder både omfang og sammensetning. Når det gjelder arbeidsutleie, dekker våre data kun én form, utleie fra bemanningsforetak. Den andre typen arbeidsutleie i norsk arbeidsliv – utleie fra produksjonsbedrift – vil ikke fanges opp av våre data. I kapittel 6 ser vi på overgangsrater. Også her er hovedvekten på midlertidig ansatte, men vi undersøker også hvor stabil eller ustabil tilknytningen som selvstendig næringsdrivende er. I det avsluttende kapitlet – kapittel 7 – oppsummerer vi og presenterer samtidig noen mulige indikatorer som kan benyttes for å følge med på utviklingen og fange opp eventuelle endringstrekk i tiden framover.

Datagrunnlaget som benyttes, er arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) og annen type sysselsettingsstatistikk. Det redegjøres for data og metode i hvert kapittel.

Vi presenterer mesteparten av dataene i form av tabeller, ikke figurer. Dette gjøres for å lette en framtidig sammenligning med tallene i denne nullpunktsanalysen.

2 Midlertidige ansettelse

2.1 Innledning

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse. Arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven åpner likevel for at midlertidig ansettelse kan brukes i en del tilfeller. Med midlertidig ansettelse menes at arbeidstakeren ansettes for et bestemt tidsrom, det vil si at ansettelsen er tidsbegrenset. Lønnstakere vil enten ha en fast ansettelse eller en midlertidig ansettelse, det vil si at lønnstakerne i prinsippet faller inn under en av disse to hovedkategoriene.

Spørsmålet om midlertidige ansettelse har vært omdiskutert i norsk arbeidsliv, ikke minst gjelder dette forslag om endringer i lovverket. I hovedsak har arbeidstakersiden ønsket et strengt regelverk, mens arbeidsgiversiden har tatt til orde for en liberalisering av bestemmelsene. Argumentene for et strengt regelverk går blant annet på behovet for å beskytte arbeidstakerne mot usikkerhet og sikre et arbeidsliv med faste stillinger. De som ønsker en liberalisering, legger vekt på virksomhetens behov for fleksibilitet og viser til at lettere adgang til midlertidig ansettelse vil innebære at virksomhetene ansetter flere. I tillegg kommer synspunkter på at enklere adgang til midlertidige ansettelse vil gjøre veien inn i arbeidslivet lettere for grupper som sliter med å få fotfeste, fordi usikkerheten for arbeidsgiver reduseres.

Det norske regelverket for midlertidige ansettelse har i mange år vært strengt i en internasjonal sammenligning. Det har heller ikke vært noen deregulering som man ser i mange andre land.² I 2005 ble det riktignok vedtatt en liberalisering, men denne ble ikke iverksatt på grunn av regjeringsskiftet i kjølvannet av stortingsvalget høsten 2005. Den første reelle liberaliseringen kom fra og med 1. juli 2015 da det ble innført en generell adgang til å ansette midlertidig for opptil ett år.

² I Sverige kan en arbeidsgiver benytte midlertidig ansettelse på generelt grunnlag for opptil to år over en femårsperiode. I tillegg kommer vikariat (samme tidsbegrensning), sesongarbeid og adgang til å ansette midlertidig når arbeidstakeren er over 67 år. Tariffavtaler kan ha andre reguleringer. Regelverket har vært igjennom en rekke endringer, sist i 2007 og 2008 da reglene om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag ble innført og det ble en grense på maksimalt to år over en femårsperiode for vikariater. I Danmark er adgangen til midlertidig ansettelse hovedsakelig regulert i tariffavtalene, og bestemmelsene er ganske liberale. Det danske lovverket har som intensjon å hindre gjentatte midlertidige ansettelse, og kom inn i dansk lovgivning som følge av EUs direktiv om midlertidige ansettelse.

Her presenterer vi tall for andel midlertidig ansatte, og vi ser på hvor i arbeidslivet vi finner størst bruk av midlertidige ansettelse.

2.2 Regelverket

Arbeidsmiljøloven før 1. juli 2015

Fram til 1. juli 2015 åpnet loven for å avtale midlertidig ansettelse i følgende tilfeller (§14-9):

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Loven åpnet i tillegg for at det kunne inngås tariffavtale med landsomfattende arbeidstakerorganisasjon om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Arbeidsmiljøloven slo også fast at en arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, skal anses som fast ansatt. Dette gjelder kun dem som er ansatt etter de to første bestemmelsene (a og b).

Bestemmelsene i loven er blitt endret flere ganger i løpet av arbeidsmiljølovens levetid, med vesentlige endringer i 1994 (fra 1. januar 1995) og i 2005 (fra 1. januar 2006). I sistnevnte revisjon kom den såkalte fireårsregelen inn i loven. Lovendringen i 2005 var opprinnelig mer omfattende, men regjeringsskiftet høsten 2005 førte til at bestemmelsene i den opprinnelige loven i hovedsak ble videreført.

Arbeidsmiljøloven – nytt regelverk fra 1. juli 2015

Arbeidsmiljølovens bestemmelser ble på nytt endret i 2015, med virkning fra 1. juli 2015. Hovedregelen er fortsatt fast ansettelse, men midlertidig ansettelse avtales i følgende tilfeller:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,

- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
- f) for en periode på inntil 12 måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Den største og mest omdiskuterte endringen var innføringen av en generell adgang til midlertidig ansettelse for en periode på opptil 12 måneder (bokstav f). I tillegg er det gjort en endring i bokstav a), som tidligere hadde en presisering om at denne typen arbeid skulle atskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten. Endringen er en tydeliggjøring av bestemmelsen og er ikke ment å innebære noen endring av tidligere praksis.³

Det ble i 2015 ingen endringer i adgangen til å avtale utvidet adgang til midlertidig ansettelse for kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Det ble derimot visse endringer i fireårsregelen. Denne gjelder fortsatt for bokstav a (når arbeidets karakter tilsier det), men en arbeidstaker kan ikke være midlertidig ansatt mer enn tre år etter bokstav b (vikariat) og f (generelt grunnlag) til sammen.

Det er også innført karantenebestemmelser for bruk av midlertidig ansettelse på det generelle grunnlaget (bokstav f). Når en arbeidstaker ansatt etter denne bestemmelsen ikke får fast ansettelse, starter en karantenetid på 12 måneder. I denne perioden kan ikke arbeidsgiver benytte nye midlertidige ansettelser for samme type arbeidsoppgaver innenfor virksomheten.

Adgangen til innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak (virksomhet som har til formål å drive utleie) har inntil 1. juli 2015 vært tillatt i de tilfeller der det kan avtales midlertidig ansettelse. Fra 1. juli 2015 er dette avgrenset til arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd bokstav a til e. Dette vil si at det er gjort unntak for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag (bokstav f).

³ I lovproposisjonen som la grunnlaget for lovendringen (Prop. 39 L (2014-2015)), heter det: «Til tross for bestemmelsens ordlyd er det etter rettspraksis ikke et absolutt vilkår at de arbeidsoppgavene som skal gi grunnlag for midlertidig ansettelse, innholdsmessig må atskille seg fra virksomhetens ordinære arbeidsoppgaver. [...] Både forskjeller i arbeidets art og forskjeller i arbeidsmengde som skiller seg fra det ordinære, kan danne grunnlag for midlertidig ansettelse. [...]» Arbeids- og sosialdepartementet tok derfor til orde for at bestemmelsen bør forenkles og tydeliggjøres. Det vises til at dette ikke er ment å innebære en liberalisering av adgangen til midlertidig ansettelse.

Tjenestemannsloven og universitets- og høyskoleloven

Statstjenestemenn faller ikke inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidig ansettelse. I loven heter det at tjenestemann skal tilsettes fast, med mindre:

- a) tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag,
- b) arbeidet ennå ikke er fast organisert, og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs,
- c) tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar),
- d) tjenestemannen skal være aspirant eller elev ved etatsskole,
- e) tjenestemannen skal tjenestegjøre i utdanningsstilling,
- f) tjenestemannen skal tjenestegjøre i åremålsstilling.

Når det gjelder embetsmenn, kan disse konstitueres for en tidsbegrenset periode i tilfeller som omfatter a) til c) ovenfor. Adgangen til midlertidig ansettelse i tjenestemannsloven er dermed noe videre enn slik det opprinnelig var i arbeidsmiljøloven (før 1. juli 2015).

Innleie fra bemanningsforetak kan skje i de tilfeller en statstjenestemann kan tilsettes for et bestemt tidsrom eller som vikar.

I tillegg kommer egne bestemmelser i universitets- og høyskoleloven. Her åpner loven for åremålsansettelser for så vel lederstillinger som en del typer vitenskapelige stillinger (stipendiater, postdoktorstillinger, vitenskapelige assistenter med flere).

2.3 Data

Andel og antall midlertidig ansatte måles i arbeidskraftsundersøkelsene (AKU). Her stilles lønnstakerne spørsmålet: «Har du fast eller midlertidig ansettelse?»⁴ Det gjennomføres intervjuer i AKU kvartalsvis, og spørsmålet om fast eller midlertidig ansettelse har vært stilt fra 1996 og framover.

Undersøkelser blant arbeidstakere inneholder ofte spørsmålet om fast eller midlertidig ansettelse, blant annet rapporteres dette regelmessig i analysene om norsk arbeidsmiljø med utgangspunkt i de norske levekårsundersøkelsene⁵ og de europeiske

⁴ Intervjuerne får følgende instruks (som leses opp ved behov): «Med midlertidig ansettelse menes at den er tidsbegrenset».

⁵ De norske arbeidsmiljøundersøkelsene gjennomføres av SSB og er del av levekårsundersøkelsen (LKU). Arbeidsmiljøundersøkelsene rapporteres i Faktabok om arbeidsmiljø og helse som utgis regelmessig som

arbeidsmiljøundersøkelsene⁶. Vi foretrekker likevel AKU, blant annet fordi undersøkelsene gjennomføres regelmessig, og fordi undersøkelsene har høy kvalitet og store utvalg. Også internasjonalt er det vanlig å bruke de nasjonale arbeidskraftsundersøkelsene – Labour Force Surveys – for å måle omfanget av midlertidige ansettelser.

Vi benytter her årlig gjennomsnitt i AKU for perioden 2009 til 2014.⁷ I tillegg vil vi i en del tabeller se på gjennomsnitt for fjerde kvartal 2012–2014. Det siste målet er valgt for å kunne ha et sammenligningsgrunnlag når tall foreligger for årene 2015 til 2017 da nye bestemmelser er trådt i kraft.

I tillegg til spørsmålet om fast eller midlertidig ansettelse inneholder AKU informasjon om type midlertidig ansettelse, og midlertidig ansatte spørres om når arbeidsforholdet etter planen skal avsluttes.

2.4 Nivå og utvikling av midlertidige ansettelser over tid

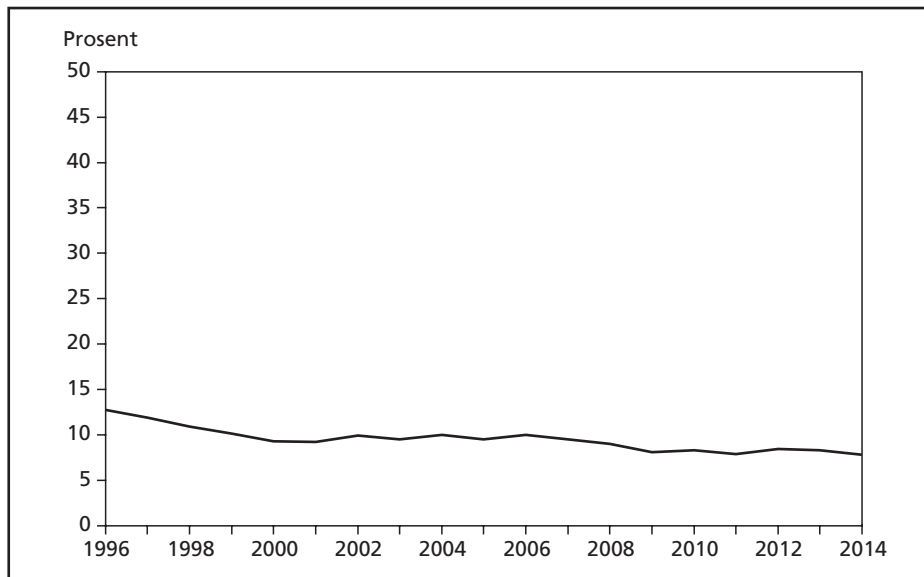
Vi ser innledningsvis på utviklingen i midlertidige ansettelser over tid. Spørsmålet om fast eller midlertidig stilling ble først tatt inn i AKU 2. kvartal 1995 og har vært del av standardspørsmålene i AKU fra 1996 og framover. Figur 2.1 viser at andelen midlertidige ansettelser i Norge er gått ned over tid. På midten av 1990-tallet oppga 13 prosent av lønnstakerne at de hadde en midlertidig ansettelse. Andelen sank raskt fram til begynnelsen av 2000-tallet og lå stabilt på om lag 10 prosent fram til midten av 2006. Deretter har andelen sunket til om lag 8 prosent. I figur 2.1 vises tall for årlig gjennomsnitt. Andelen midlertidig ansatte varierer noe over året og er vanligvis høyest i tredje kvartal (juli–september). Dette har blant annet sammenheng med ferieavvikling og behov for sommervikarer. I 2014 var det gjennomsnittlig i underkant av 200 000 personer som oppga at de var midlertidig ansatt.

utarbeides av Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø ved STAMI. Undersøkelsene gjennomføres hvert tredje eller fjerde år.

⁶ De europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene gjennomføres av The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), og rapporteres i ulike publikasjoner fra dette instituttet. Undersøkelsene gjennomføres hvert femte år.

⁷ SSB publiserer tall for årlig gjennomsnitt med utgangspunkt i dem som intervjues for første og åttende gang i AKU hvert kvartal, det vil si at statistikken baseres på en fjerdedel av respondentene hvert kvartal. I AKU stilles det flere spørsmål til dem som gjennomgår sitt første eller åttende intervju, blant annet spørres midlertidig ansatte om de ønsker fast ansettelse, og om han/hun har forsøkt å få dette.

Figur 2.1 Andel midlertid ansatte blant lønnskakere 15-74 år. Årlig gjennomsnitt 1996-2014. AKU. Prosent.



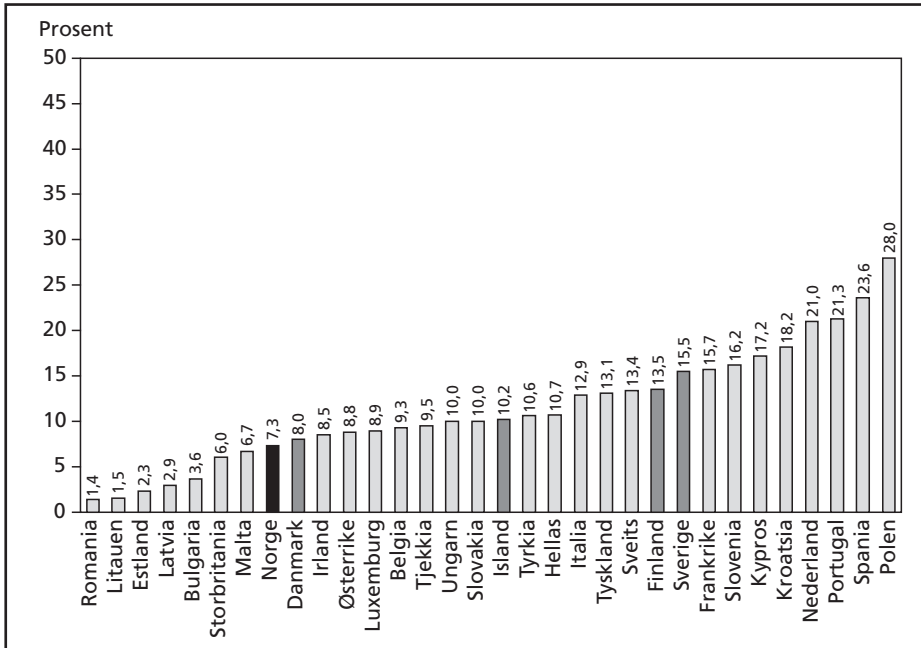
Kilde: SSB statistikkbanken

Hvordan er andelen og antall midlertidig ansatte i Norge sammenlignet med andre land? Figur 2.2 viser at det er stor nasjonal variasjon. Mens andelen midlertidig ansatte er lavest i noen av de øst- og sentraleuropeiske landene (Baltikum, Romania og Bulgaria), er den høyest i Nederland, Portugal, Spania og Polen. Her kan vi ikke gå inn på om midlertidig ansettelse innebærer det samme i alle disse landene. Men det er også vesentlige forskjeller innad i Norden, som er land med ganske like arbeidsmarkeder og reguleringssystemer. Andelen midlertidig ansatte er lav i Norge og Danmark, andelen ligger ganske høyt i Finland og Sverige, mens Island befinner seg i midten.

Hvordan har så utviklingen internasjonalt vært over tid? Vi ser på endringen fra 1998 til 2014 (siste 16 år). Seks land har hatt en nedgang i andel midlertidig ansatte, operasjonalisert til en nedgang på minst 1,5 prosentpoeng (tabell 2.1). Det er Spania (som i 1998 hadde 33 prosent midlertidig ansatte), Latvia, Litauen, Norge, Finland og Hellas. Med andre ord er det ganske forskjellige land og arbeidsmarkeder som har hatt en nedgang i bruken av midlertidige ansettelse. I 13 land har andelen midlertidig ansatte økt med mer enn 1,5 prosentpoeng. Også her finner vi ganske ulike typer land, men vi kan merke oss de nordiske nabolandene Island og Sverige samt Nederland og Frankrike. Noen land har også en ganske stabil andel midlertidig ansatte. I denne gruppen finner vi Danmark, men også store europeiske land som Storbritannia og

Tyskland. Gjennomsnittet for EU15 (EU-landene før utvidelsen i 2004) viser også et ganske stabilt nivå over tid.

Figur 2.2 Andel midlertidig ansatte 15-64 år. 2014. LFS/Eurostat. Prosent.



Kilde: Eurostat/Labour Force Surveys

Tabell 2.1 Utvikling i andel midlertidig ansatte fra 1998 til 2014. 15-64 år. LFS/Eurostat.

Nedgang (mer enn 1,5 prosentpoeng)	Spania, Latvia, Litauen, Norge, Finland og Hellas
Stabil (pluss/minus 1,5 prosentpoeng)	Romania, Danmark, Storbritannia, Irland, Tyskland, Belgia, Østerrike, Estland + (gjennomsnitt for EU15)
Økt (mer enn 1,5 prosentpoeng)	Sveits, Frankrike, Tsjekkia, Sverige, Portugal, Ungarn, Slovakia, Slovenia, Italia, Luxembourg, Nederland, Island og Polen

Vi ser dermed at andel midlertidig ansatte i Norge er ganske lavt i en internasjonal sammenheng, og at Norge også befinner seg blant et mindretall av europeiske land med nedgang i andel midlertidig ansatte. I slike oppsett vil hvilket år man velger som utgangspunkt, påvirke. Hvis vi kun hadde sett på de siste seks årene (fra 2008 til 2014), er andelen midlertidig ansatte i Norge stabil.

2.5 Hvem er de midlertidig ansatte, og hvor jobber de?

Vi kan tilnærme oss spørsmålet i overskriften fra to sider. For det første kan vi se på andelen midlertidig ansatte blant ulike grupper arbeidstakere. For det andre kan vi beskrive de om lag 200 000 midlertidig ansatte etter individuelle kjennetegn som kjønn og alder. Det første sier noe om hvor i arbeidslivet sannsynligheten for å være midlertidig ansatt er lav eller høy. Det andre forteller noe om gruppen midlertidig ansatte.

Vi starter med det første og tar utgangspunkt i gjennomsnitt for perioden 2009–2014 samt gjennomsnitt for fjerde kvartal 2012–2014. Det siste målet er valgt for å kunne ha et sammenligningsgrunnlag når tall foreligger for årene 2015 til 2017 da nye bestemmelser er trådt i kraft.

Tabell 2.2 Andel midlertidig ansatte etter kjønn, alder og utdanningsnivå. Alle og hovedsakelig yrkesaktive. Prosent.

	Alle		Hovedsakelig yrkesaktive	
	Årsgjennomsnitt 2009–2014	Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012–2014	Årsgjennomsnitt 2009–2014	Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012–2014
I alt	9,0	8,0	7,5	6,9
N	75432	37004	69026	33965
Kjønn				
Kvinne	10,9	10,0	9,2	8,8
Mann	7,3	6,1	5,9	5,1
Alder				
15–24 år	28,5	22,9	29,8	25,0
25–29 år	14,9	13,5	13,5	12,4
30–34 år	8,7	8,5	8,1	8,0
35–39 år	5,9	6,3	5,7	6,1
40–49 år	4,0	3,8	3,6	3,6
50–64 år	2,8	2,6	2,4	2,3
65 år og mer	11,1	8,6	6,4	4,6
Utdanningsnivå				
Grunnskole	14,4	12,2	12,0	10,8
Videregående skole	7,5	6,8	5,9	5,5
Universitet og høyskole, lavere nivå	7,7	7,2	6,6	6,5
Universitet og høyskole, høyere nivå	8,8	7,8	8,4	7,4

Tabell 2.2 viser at kvinner oftere har en midlertidig ansettelse enn menn, og at unge arbeidstakere skiller seg ut ved langt oftere å oppgi midlertidig ansettelse. Fast ansettelse er i all hovedsak regelen for arbeidstakere i alderen 40–64 år, mens vi igjen finner flere

midlertidig ansatte i gruppen som har fylt 65 år. Arbeidstakere med kun grunnskole har høyere sannsynlighet for å være midlertidig ansatt enn øvrige grupper. Tallene omfatter også arbeidstakere som kombinerer studier eller annen hovedaktivitet og arbeid. Den sistnevnte gruppen vil oftere enn andre ha en midlertidig stilling. Men mønstret er noenlunde det samme om vi kun ser på dem som oppgir at arbeid er deres hovedaktivitet (hovedsakelig yrkesaktive).

Tabell 2.3 Andel midlertidig ansatte etter bransje og eier. Alle og hovedsakelig yrkesaktive. AKU. Prosent.

	Alle		Hovedsakelig yrkesaktive	
	Årsgjennomsnitt 2009-2014	Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012-2014	Årsgjennomsnitt 2009-2014	Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012-2014
I alt	9,0	8,0	7,5	6,9
N	75 426	36 849	69 026	33 965
Bransje				
Jordbruk, skogbruk og fiske	14,7	8,5	10,9	5,5
Industri, olje og bergverk	4,2	3,3	3,6	3,0
Bygg, anlegg, el og kraft	5,3	4,2	5,0	4,1
Engroshandel	3,9	3,0	2,9	2,2
Detaljhandel	9,6	7,2	6,7	5,6
Transport og lagring	6,1	5,8	4,9	4,6
Overnattings- og serveringsvirksomhet	14,2	11,9	10,3	9,3
Informasjon og kommunikasjon	5,3	5,7	4,6	5,3
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	3,4	2,7	2,6	1,6
Forretningsmessig tjenesteyting	13,4	13,2	12,5	12,4
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	5,0	3,9	3,9	3,3
Offentlig administrasjon	7,2	6,4	6,4	5,7
Undervisning	13,5	13,3	11,5	11,2
Helsetjenester	10,5	10,6	9,4	9,7
Sosialtjenester	14,0	12,9	11,8	11,4
Kultur og annen tjenesteyting	15,6	11,2	13,0	8,9
Eier				
Privat sektor	7,4	6,3	5,8	5,1
Kommunal/fylkeskommunal forvaltning	12,2	11,2	9,6	8,8
Statlig forvaltning	11,5	11,0	10,1	9,6

Vårt neste spørsmål er i hvilken grad andelen midlertidig ansatte varierer mellom bransjer og sektorer. Tabell 2.3 og figur 2.3 viser at det er betydelige bransjeforskjeller i andelen midlertidig ansatte. Andelen er høyest innen deler av privat og offentlig tjenesteyting, mens få ansatte i industri, bygg og anlegg oppgir at de er midlertidig ansatt. Det samme gjelder enkelte bransjer innen tjenesteyting, som finansiell tjenesteyting, engroshandel og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting («rådgivning»). Andelen midlertidig ansatte er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor.

Figur 2.3 Andel midlertidig ansatte. Årlig gjennomsnitt AKU 2009-2014. (= kolonne 1 i tabell 2.3).



Ansatte i statlig sektor (statstjenestemenn) omfattes av et annet regelverk enn øvrige arbeidstakere når det gjelder midlertidig ansettelse. Det er derfor relevant å forsøke å skille ut arbeidstakere som omfattes av regelverket for statstjenestemenn (statstjenestemannsloven, eventuelt universitets- og høyskoleloven). De to regelverkene var forskjellige før 1. juli 2015 og er fortsatt ulike når det gjelder adgangen til midlertidig ansettelse.

Fram til lovendringen kunne virksomheter som var omfattet av tjenestemannsloven, bruke midlertidig ansettelse i større grad enn kommunal sektor og privat sektor.

Vi ser derfor på dem som svarte at de er ansatt i en statlig virksomhet, og skiller ut tre grupper av særlig interesse: undervisning på høyere nivå, sykehustjenester og offentlig forvaltning (tabell 2.4). Arbeidstakere innen statlige sykehustjenester er ansatt i helseforetakene som omfattes av arbeidsmiljøloven, ikke tjenestemannsloven. I tillegg kommer ansatte i øvrige bransjer som oppgir statlig eier. Vi antar at noen av disse er sysselsatt i statlig eide selskaper som hører inn under arbeidsmiljøloven.⁸

Vi finner ikke spesielt høy andel midlertidig ansatte innen statlig forvaltning, og andelen i de statlig eide sykehusene ligger om lag på nivå med offentlig sektor sett under ett. Men universitets- og høyskolesektoren (undervisning på høyere nivå) skiller seg ut. Her oppgir nesten én av fire at de er midlertidig ansatt.⁹

Tabell 2.4 Andel midlertidig ansatte i statlig sektor etter bransje. Alle og hovedsakelig yrkesaktive. AKU. Prosent.

	Alle		Hovedsakelig yrkesaktive	
	Årsgjennomsnitt 2009-2014	Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012-2014	Årsgjennomsnitt 2009-2014	Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012-2014
	N = 9625	N = 4703	N = 9189	N = 4499
Statlig forvaltning (NACE 80)	7,3	6,6	6,4	5,7
Undervisning på høyere nivå (NACE 854)	24,3	24,0	19,5	19,0
Sykehustjenester (NACE 861)	11,5	12,3	10,1	10,6
Øvrige som oppgir statlig eier	10,9	8,4	9,3	6,7

Vi ser også på andel midlertidige ansettelser etter arbeidsplassens størrelse (tabell 2.5). I privat sektor avtar andelen midlertidig ansatte noe med størrelse på arbeidsplassen. I offentlig sektor finner vi ikke en sånn sammenheng. Både for små og store arbeidsplasser finner vi høyere andel midlertidig ansatte i offentlig sektor enn i privat sektor.

⁸ SSB korrigerer vanligvis svarene fra dem som har svart «feil», f.eks. ansatte i Posten Norge som svarer at de arbeider i statlig sektor, men dette er ikke gjort systematisk i vårt materiale.

⁹ For statlig ansatte finnes også en annen kilde. I Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST) deles ansatte i fast og midlertidig stilling. Andelen med midlertidig stilling er her høyere enn det vi finner i AKU for staten samlet og for universiteter og høyskoler.

Tabell 2.5 Andel midlertidig ansatte etter arbeidsplassenes størrelse og eier. AKU. Prosent.

	Årlig gjennomsnitt 2009-2014		4. kvartal 2012-2014	
	Privat sektor	Offentlig sektor	Privat sektor	Offentlig sektor
1-4 ansatte	7,5	10,9	6,0	8,5
5-9 ansatte	7,9	11,7	6,6	13,3
10-19 ansatte	7,7	10,9	5,7	9,8
20-49 ansatte	6,7	11,3	5,6	9,3
50-100 ansatte	6,3	10,4	4,6	9,7
100-199 ansatte	5,2	8,7	5,1	7,7
200 ansatte eller flere	4,7	10,3	3,6	9,6
Total	7,3	11,7	6,2	11,0
N	47 905	26 780	23 567	12 935

Tabell 2.6 Andel midlertidig ansatte etter stillingsstørrelse og ansiennitet hos arbeidsgiver. Alle og hovedsakelig yrkesaktive. AKU. Prosent.

	Årsgjennomsnitt 2009-2014	Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012-2014
	N = 75 426	N = 36 849
I alt	9,0	8,0
Arbeidstid		
Heltid	6,2	5,3
Lang deltid	12,6	11,9
Kort deltid	21,9	19,1
Status		
Heltid	6,2	5,3
Deltid – hovedsakelig yrkesaktiv	12,8	13,1
Deltid – annen hovedaktivitet	25,7	20,8
Beregnet ansiennitet		
Inntil 0,5 år	39,0	34,9
Fra mer enn 0,5 år til 1 år	20,6	16,5
Fra mer enn 1 år til 2 år	13,0	13,6
Fra mer enn 2 år til 3 år	9,2	9,3
Fra mer enn 3 år til 5 år	4,9	4,8
Fra mer enn 5 år til 10 år	2,0	1,9
Fra mer enn 10 år til 20 år	0,9	0,7
Mer enn 20 år	0,6	0,4

Ett siste forhold vi vil se på, er andelen midlertidig ansatte blant dem som er nyansatt hos arbeidsgiver, og blant dem som arbeider deltid. Hvis det er slik at midlertidig ansettelse i større grad blir regelen for nyrekrutteringer, vil vi vente at lovendringen kan gi en økning i midlertidige ansettelser blant dem som har kort ansiennitet hos arbeidsgiver.

Midlertidig ansettelse henger tett sammen med å være ny på arbeidsplassen (tabell 2.6). Dette kan forklares med at arbeidsgiver bruker midlertidig ansettelse ved nyrekruttering, men også at personer som tilbys midlertidig ansettelse (f.eks. unge), har høyere turnover i arbeidsmarkedet og derfor ikke opparbeider seg ansiennitet hos arbeidsgiver. Det er lav andel midlertidig ansatte blant dem som har vært mer enn tre år hos arbeidsgiver (5 prosent).

Tabell 2.6 viser at deltidsansatte oftere har en midlertidig ansettelse enn heltidsansatte. Dette gjelder også de deltidsansatte som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive. Blant dem som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn arbeid (for eksempel skolegang/studier), finner vi en langt høyere andel midlertidig ansatte enn blant deltidsansatte som oppgir at de regner seg som hovedsakelig yrkesaktive.

2.6 Kjennetegn ved midlertidige ansettelser

AKU inneholder informasjon om midlertidige ansettelser (arbeidsforholdene) og midlertidig ansatte (personene). Følgende spørsmål stilles enten til alle (hvert kvartal) eller som tillegsspørsmål som gir et årsgjennomsnitt (ønske om fast ansettelse):

- Er du på et arbeidsmarkedstiltak, i et engasjement eller prosjektansatt, ekstrahjelp, vikar, lærling eller praktikant eller noe annet?
- Hvilket år skal dette ansettelsesforholdet være avsluttet? Og i hvilken måned i år xxxx skal ansettelsesforholdet være avsluttet?
- Ønsker du fast ansettelse i stedet for midlertidig?
- Har du forsøkt å få fast ansettelse?

Hvem er de midlertidig ansatte?

Vi så ovenfor at andelen midlertidig ansatte var høyere blant kvinner enn menn, at unge var overrepresentert, og at midlertidig ansettelse er mer vanlig i noen bransjer/ sektorer enn i andre. Her tar vi utgangspunkt i dem som oppgir å være midlertidig ansatt, og ser på hvordan disse fordeler seg etter de samme kjennetegnene. Tabell 2.7 viser at seks av ti midlertidig ansatte er kvinner, at rundt 40 prosent er under 25 år, og at de fordeler seg noenlunde likt på de tre hovedkategoriene av utdanningsnivå

(grunnskole, videregående opplæring og høyere utdanning). Her minner vi om at SSB koder fullført utdanning, noe som innebærer at elever i videregående opplæring får kjennetegnet grunnskole, og at studenter ikke får kjennetegnet «høyere utdanning» før de har fullført to år (120 studiepoeng). Tabell 2.7 viser at de fleste midlertidig ansatte jobber i privat tjenesteyting og offentlig sektor, og én av fire kombinerer deltidsjobb med skolegang/studier.

Tabell 2.7 Midlertidig ansatte fordelt på kjennetegn ved arbeidstakerne. AKU. Prosent.

	Årsgjennomsnitt 2009–2014	4. kvartal 2012-2014
Kjønn		
Kvinner	59	61
Menn	41	39
I alt	100	
Alder		
15–24 år	42	38
25–29 år	17	18
30–34 år	11	12
Over 35 år	30	32
I alt	100	100
Utdanning		
Grunnskole/uoppgitt	31	27
Videregående opplæring	35	36
Universitet og høyskole	34	36
I alt	100	100
Sektor		
Privat vareproduksjon inkludert primærnæringene	12	10
Privat tjenesteyting	42	41
Kommunal sektor	30	31
Statlig sektor	16	17
I alt	100	90
Status		
Heltid	51	50
Deltid – hovedsakelig yrkesaktiv	20	20
Deltid – student eller elev	23	23
Deltid – annen hovedaktivitet	6	6
I alt	100	100
N	6475	2749

Type ansettelse

I AKU får midlertidig ansatte følgende spørsmål: «Er du på et arbeidsmarkedstiltak, i et engasjement eller prosjektansatt, ekstrahjelp, vikar, lærling eller praktikant eller noe annet?» Spørsmålet gir en indikasjon på hva som kjennetegner ansettelsene, selv om hovedkategoriene neppe er presise nok til å identifisere de ulike kategoriene i arbeidsmiljøloven. «Vikar» brukes for eksempel både for reelle vikariater og for stillinger som skal fylle ekstra arbeidsbehov uten at noen er fraværende. Begreper som «prosjektansatt» eller «i engasjement» brukes ikke i lovverket.

I gjennomsnitt oppgir 38 prosent av de midlertidig ansatte at de er vikar, mens 25 prosent velger ekstrahjelp og 19 prosent sier at de er engasjements- eller prosjektansatt (tabell 2.8). Det er klare forskjeller mellom dem som oppgir at de er hovedsakelig yrkesaktive (heltid eller deltid), og dem som har en annen hovedaktivitet, noe som tyder på at vi finner ulike typer midlertidige ansettelser. Blant dem som arbeider heltid, og blant deltidsansatte som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, oppgir mellom 40 og 50 prosent at de er vikar. Blant heltidsansatte svarer én av fire at han/hun er ansatt på engasjement/prosjekt. Blant dem som oppgir å ha en annen hovedaktivitet, sier halvparten at de er ekstrahjelp og 26 prosent at de er vikar.

Tabell 2.8 Type midlertidig ansettelse etter sektor og status. Årsgjennomsnitt 2009-2014.

	Engasjement, prosjektansatt	Ekstrahjelp	Vikar	Lærling, praktikant	Annet	Provetid, arbeidsmarkedstiltak	I alt	N
Alle	19	25	38	9	7	2	100	6722
Sektor								
Privat vareproduksjon	14	21	21	34	5	5	100	723
Privat tjenesteproduksjon	18	34	31	6	8	3	100	2798
Kommunal sektor	15	18	56	5	4	1	100	2049
Statlig sektor	31	11	39	7	11	1	100	1011
Status								
Heltid	24	10	40	16	7	3	100	3277
Deltid – hovedsakelig yrkesaktiv	14	27	50	2	6	2	100	1704
Deltid – annen hovedaktivitet	12	52	24	2	9	1	100	1741

Ett av svaralternativene er lærling/praktikant. Blant dem som jobber heltid, er 16 prosent lærling/praktikant, og en tredjedel av de midlertidig ansatte innen privat vareproduksjon velger dette svaralternativet. Det er også enkelte andre forskjeller etter sektor.

I statlig sektor oppgir 31 prosent at de er ansatt på prosjekt/engasjement, mens 11 prosent oppgir annet – uten at vi vet hva dette måtte være. Dette er en mye høyere andel enn vi finner i privat sektor og kommunal sektor.

Hvor langt fram i tid?

Midlertidig ansatte blir spurt om når deres nåværende (midlertidige) ansettelse skal avsluttes. Det er to store grupper: de som oppgir en sluttdato som ligger opp til 6 måneder fram i tid (34 prosent), og de som oppgir at sluttdato ikke er fastlagt, eller som ikke vet (44 prosent). Det er kun 10 prosent som oppgir et avslutningstidspunkt som ligger mer enn ett år fram i tid (tabell 2.9). Andelen som etter planene skal fortsette i sin midlertidige stilling minst ett år framover, er høyest i statlig sektor. Her oppgir 19 prosent en sluttdato som ligger mer enn ett år fram i tid, og kun én av fire oppgir at sluttdato ikke er fastsatt, eller at de ikke vet. Når vi ser på ulike typer midlertidige ansettelser, finner vi at de som er ansatt på engasjement/prosjekt, sjeldnest oppgir at de ikke har noen sluttdato.

Tabell 2.9 Når skal din ansettelse avsluttes? Etter sektor og status. Årsgjennomsnitt 2009-2014. AKU. Prosent.

	0 til 6 måneder	7 til 12 måneder	13-24 måneder	Mer enn to år	Ikke fast- satt / vet ikke	Totalt
Total	34	13	7	3	43	100
Heltid	42	17	11	4	26	100
Deltid – yrkesaktiv	31	14	5	1	49	100
Deltid – ikke yrkesaktiv	23	6	2	1	67	100
Privat sektor	33	11	7	2	48	100
Kommunal sektor	35	14	4	1	45	100
Statlig sektor	37	20	11	8	24	100
Engasjements/ prosjektansatt	40	18	8	7	27	100
Ekstrahjelp	26	4	2	1	67	100
Vikar	39	15	4	1	42	100

Ansienitet hos arbeidsgiver

AKU har også opplysninger om når arbeidstakeren begynte i virksomheten. For dem som har kort ansienitet, spørres det både om år og måned. For dem med lengre ansienitet spørres det kun etter hvilket år de begynte. Ved hjelp av disse opplysningene kan vi beregne ansienitet i virksomheten.¹⁰

Knapt halvparten av de midlertidig ansatte (45 prosent) har 6 måneder eller mindre sammenhengene ansienitet hos sin arbeidsgiver på intervjutidspunktet (tabell 2.10). Det er ikke vesentlige forskjeller i denne andelen mellom ulike grupper midlertidig ansatte. Hvis vi ser på andelen med lang ansienitet (tre år og mer), gjelder dette 13 prosent av alle. Her finner vi forskjeller mellom sektorene; andelen med lang ansienitet er høyest i statlig sektor (20 prosent) og lavest i privat vareproduksjon (7 prosent).

Tabell 2.10 Beregnet ansienitet hos nåværende arbeidsgiver. Etter sektor, status og type midlertidig ansettelse. Årsgjennomsnitt 2009-2014.

	Inntil et halvt år	Fra mer enn et halvt år til ett år	Fra mer enn ett år til to år	Fra mer enn to år til tre år	Fra mer enn tre år til fem år	Mer enn fem år	I alt	N
Total	45	17	16	9	7	6	100	6394
Status							100	
Heltid	47	17	17	8	6	5	100	3204
Deltid – yrkesaktiv	43	17	14	10	9	8	100	1590
Deltid – ikke yrkesaktiv	42	17	16	10	7	8	100	1600
Sektor								
Privat vare- produksjon	50	15	20	7	4	3	100	685
Privat tjeneste- produksjon	48	18	15	8	6	5	100	2613
Kommunal sektor	42	16	16	10	8	8	100	1988
Statlig sektor	38	16	16	11	10	10	100	991
Type midlertidig stilling								
Engasjement, prosjektansatt	41	17	16	9	8	10	100	1199
Ekstrahjelp	49	16	12	9	8	7	100	1553
Vikar	45	18	15	9	7	6	100	2447

¹⁰ Vi har ikke nøyaktig informasjon om når intervjuet er gjennomført, og setter intervjudato til den midterste måneden i kvartalet (februar for intervjuer som er gjennomført i første kvartal, osv.). Der vi ikke har opplysninger om startmåned, settes oppstartsmåned til juni. Det innhentes ikke opplysninger om oppstartsmåned hvis arbeidstakeren har arbeidet mer enn ett år i virksomheten.

Ønske om fast ansettelse

I AKU spør man midlertidig ansatte om de ønsker fast ansettelse, og i så fall om de har forsøkt å oppnå dette. Mens 58 prosent av de midlertidig ansatte sier at de ønsker en fast stilling, svarer 42 prosent nei (tabell 2.11). Det er først og fremst arbeidstakere som oppgir å ha en annen hovedaktivitet, som svarer nei på spørsmålet. Denne gruppen overlapper også med betegnelsen «ekstrahjelp». Et klart flertall blant vikarer og ansatte på engasjement/prosjekt oppgir at de ønsker fast ansettelse (tabell 2.11).

De som har svart ja på spørsmålet om de ønsker fast ansettelse, får et oppfølgings-spørsmål – om de har forsøkt å få fast ansettelse. En drøy tredjedel av alle – og nesten 60 prosent av dem som oppgir at de ønsker fast ansettelse – har forsøkt å oppnå dette. AKU inneholder ikke informasjon om hvordan arbeidstakeren har forsøkt å få fast stilling, eller hva som er forklaringen på at en del sier nei eller velger svaralternativet «ikke aktuelt». En mulig forklaring er at man avventer situasjonen, en annen er at arbeidstakeren ønsker fast stilling, men hos en annen arbeidsgiver.

Tabell 2.11 Ønske om fast ansettelse. Beregnet ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Etter sektor, status og type midlertidig ansettelse. Årsgjennomsnitt 2009-2014.*

	Nei	Ja	Hvis ja: Har du forsøkt å få fast ansettelse?			Total
			Ja, og har forsøkt	Ja, men har ikke forsøkt	Ikke aktuelt	
Total	42	58	34	16	7	5224
Heltid	31	69	40	20	10	2692
Deltid – yrkesaktiv	36	64	43	16	6	1343
Deltid - ikke yrkesaktiv	76	24	12	9	3	1189
Privat vareproduksjon	40	60	33	17	11	522
Privat tjeneste-produksjon	49	51	31	13	7	2042
Kommunal sektor	37	63	39	18	6	1711
Statlig sektor	35	65	35	22	8	863
Engasjement, prosjektansatt	38	62	35	17	10	1041
Ekstrahjelp	72	28	17	9	3	1145
Vikar	30	70	46	19	5	2158

* Kun arbeidstakere med direkte intervju i AKU

I AKU stilles også spørsmål om hvorvidt arbeidstakeren ser seg om etter en annen jobb. Et annet kjennetegn ved arbeidsforholdet er om arbeidstakeren ønsker større stilling eller er klassifisert som undersysselsatt.¹¹

Én av fire midlertidig ansatte oppgir at de ser seg om etter en annen stilling, og drøyt halvparten av disse begrunner det med at nåværende jobb er midlertidig. Blant fast ansatte oppgir ni prosent at de ser etter en annen jobb. Her er den viktigste begrunnelsen at man ønsker jobb med bedre arbeidsforhold.

Det er også flere midlertidig ansatte enn fast ansatte som klassifiseres som undersysselsatte, eller som oppgir at de ønsker lengre arbeidstid enn det de har i dag (tabell 2.12). Dette gjelder særlig midlertidig ansatte i deltidstilling som oppgir at de regner arbeid som sin hovedaktivitet. Her oppgir om lag halvparten at de ønsker lengre arbeidstid, og én av fire klassifiseres som undersysselsatte.

Tabell 2.12 Andel deltidsansatte som ønsker lengre arbeidstid, andel undersysselsatte og andel lønnstakere som ser seg om etter annen jobb. Etter heltid/deltid og fast og midlertidig stilling. Årsgjennomsnitt 2009-2014. * Andeler.

		Undersys- selsatt	Ønsker lengre arbeidstid	Ser seg om etter annen jobb	N
Deltid – hoved- sakelig yrkesak- tive	Fast	12	21	13	10567/11944
	Midlertidig	23	48	33	1074/1572
Deltid – annen hovedak- tivitet	Fast	5	10	13	3779/4741
	Midlertidig	7	17	17	1201/1610
Heltid	Fast	-	-	13	14464
	Midlertidig	-	-	26	2536

* Spørsmålene om ønsket arbeidstid og annen jobb stilles kun til arbeidstakere med direkte intervju i AKU.

Opplæring/utdanning

Et viktig spørsmål i diskusjonen om midlertidig ansatte er om denne gruppen får mindre opplæring i jobben, og dermed får dårligere muligheter for å kvalifisere seg videre i arbeidslivet enn andre. Jobber med dårlige utviklingsmuligheter og/eller lite opplæring kan betegnes som «dead-end jobs». I AKU kartlegges både formell og uformell opplæring, og det stilles også spørsmål om hvorvidt opplæringen helt eller delvis er finansiert av arbeidsgiver. I dette avsnittet ser vi på hvor mange som har deltatt

¹¹ Undersysselsatte er arbeidstakere som ønsker større stilling, som har forsøkt å oppnå dette, og som kan begynne i større stilling innen en måned.

i uformell og formell opplæring de siste fire ukene, og i hvilken grad det er forskjeller mellom fast ansatte og midlertidig ansatte.¹² Vi deler sistnevnte gruppe inn i dem som jobber deltid og oppgir at deres hovedaktivitet er studier/skolegang, og øvrige midlertidig ansatte. Vi ser også på enkelte andre grupper, selvstendig næringsdrivende og arbeidsledige som aktivt søker arbeid (se kapittel 6, tabell 6.1 for definisjoner).

I alt oppgir 14 prosent av fast ansatte og 10 prosent av midlertidig ansatte at de har deltatt i uformell opplæring i arbeidstida eller i lønnet opplæring (tabell 2.13). Hvis vi ser bort fra midlertidig ansatte som kombinerer studier og ekstrajobb, er andelen blant midlertidig ansatte 12 prosent. Den gruppen midlertidig ansatte som skiller seg ut med lite uformell opplæring i arbeidet, er gruppen som kombinerer studier og arbeid. Undersøkelsen sier ikke noe om hvorfor. En mulig forklaring er at arbeidsgiver ikke prioriterer denne gruppen siden disse har en annen hovedaktivitet og dermed en løsere tilknytning til arbeidsplassen. En annen mulig forklaring er at disse tilbringer mindre tid på arbeidsplassen, og at de heller ikke er så interessert i delta siden de er i utdanning.

Spørsmålet om opplæring stilles også arbeidsledige. Som tabell 2.13 viser, oppgir 10 prosent av de arbeidsledige å ha deltatt i uformell opplæring siste fire uker (og 7 prosent sier at dette har mest betydning for jobb). Den samme andelen er 13 prosent for midlertidig ansatte og 16 prosent for fast ansatte lønntakere.

Tabell 2.13 Deltakelse i uformell opplæring* siste fire uker. Etter om opplæringen foregår i arbeidstida eller er helt/delvis lønnet. Årsgjennomsnitt 2009-2014. Prosent.

	Opplæring, lønnet eller i arbeidstiden	Annen opplæring (ikke lønnet)**	Ikke opplæring	Total	N
Fast ansatt	14	2	84	100	68890
Midlertidig ansatt (ikke student/elev)	12	3	86	100	5227
Midlertidig ansatt (student/elev)	4	5	92	100	1238
Midlertidig ansatte i alt	10	3	87	100	6465
Selvstendig nærings- drivende	7	3	90	100	5898
Arbeidsledig (ikke student/elev)	x	10	90	100	1935
Arbeidsledig (student/elev)	x	11	89	100	645
Arbeidsledig i alt	x	10	90	100	2580

* Har du deltatt på kurs, seminarer, konferanser o.l. i løpet av de siste 4 uker hvor formålet har vært opplæring?

**Vi skiller ikke om deltakelsen er mest begrunnet i jobb eller mest begrunnet i personlige interesser, siden formålet uansett er opplæring.

¹² Det finnes også mer detaljerte analyser av AKUs spørsmål om etter- og videreutdanning og opplæring i arbeidet. Se for eksempel Haakestad og Sterri (2015).

AKU kartlegger også deltakelse i formell opplæring siste fire uker. Med formell opplæring menes skole, studier eller lære. Alt i alt har 9 prosent av fast ansatte og 32 prosent av midlertidig ansatte deltatt i slik opplæring (tabell 2.14). Selv når vi ser bort fra midlertidig ansatte på deltid som oppgir å være student/elev, er andelen midlertidig ansatte som deltar i formell opplæring, ganske høy – 20 prosent. Nesten halvparten av disse oppgir at opplæringen er lønnet, noe som ikke er så overraskende siden vi har sett at det er en god del midlertidig ansatte som oppgir å være i en opplæringsstilling (tabell 2.8). Hvis vi ser bort fra arbeidssøkende studenter/elever, er andelen arbeidsledige som deltar i formell opplæring lav (5 prosent, jf. tabell 2.14).

Tabell 2.14 Deltakelse i formell opplæring* siste fire uker. Etter om opplæringen er finansiert av arbeidsgiver (helt/delvis lønnet). Personer under 60 år. Årsgjennomsnitt 2009-2014. Prosent.

	Helt eller delvis lønnet opplæring	Opplæring som ikke er lønnet	Ikke formell opplæring	Total	N
Fast ansatt	2	7	91	100	61562
Midlertidig ansatt (ikke student/elev)	9	11	80	100	4833
Midlertidig ansatt (student/elev)	2	78	20	100	1240
Midlertidig ansatte i alt	8	24	68	100	6073
Selvstendig næringsdrivende	1	3	96	100	4540
Arbeidsledig (ikke student/elev)	1	4	95	100	1840
Arbeidsledig (student/elev)	2	84	14	100	645
Arbeidsledig i alt	1	23	76	100	2485

* Har du gått på skole, studert eller vært lærling i løpet av de siste 4 ukene?

Vi kan også kombinere disse to typene opplæring (formell eller uformell) og se hvor stor andel i hver gruppe som deltar i alt (tabell 2.15). Også her deler vi i opplæring/utdanning som er helt/delvis lønnet av arbeidsgiver, og opplæring/utdanning som ikke er lønnet. Her er andelen med betalt opplæring den samme for fast ansatte og midlertidig ansatte, men med klar forskjell mellom de to gruppene midlertidig ansatte. Selvstendig næringsdrivende er den gruppen sysselsatte som i minst grad deltar i organisert opplæring.

Tabell 2.15 Deltakelse i uformell* eller formell opplæring** siste fire uker. Etter om opplæringen er finansiert av arbeidsgiver (i arbeidstida eller helt/delvis lønnet) eller ikke. Årsgjennomsnitt 2009-2014. Prosent.

	Helt eller delvis finansiert av arbeidsgiver	Annen opplæring eller utdanning	Ingen opp- læring	Total	N
Fast ansatt	16	7	77	100	68913
Midlertidig ansatt (ikke student/elev)	19	11	70	100	5233
Midlertidig ansatt (student/elev)	6	76	19	100	1240
Midlertidig ansatte i alt	16	24	60	100	6473
Selvstendig	8	6	87	100	5899
Arbeidsledig (ikke student/elev)	1	13	86	100	1936
Arbeidsledig (student/ elev)	2	86	12	100	645
Arbeidsledig i alt	2	23	76	100	2581

* Se note til tabell 2.13. **Se note til tabell 2.14.

Tabell 2.13, 2.14 og 2.15 viser at det er klare forskjeller mellom grupper av midlertidig ansatte når det gjelder deltakelse i formell eller uformell opplæring (helt eller delvis) betalt av arbeidsgiver. Midlertidig ansatte som kombinerer studier og arbeid (ekstra-jobb), deltar sjeldnest i uformell opplæring på arbeidsplassen, mens midlertidig ansatte for øvrig i mindre grad skiller seg fra ansatte i fast stilling. Her har vi ikke gjennomført noen omfattende analyse av hva som påvirker deltakelse i / tilbud om formell eller uformell opplæring i arbeidslivet. Studier av lærevilkår i arbeidslivet viser at arbeidstakernes utdanning og hvilke bransjer de arbeider i, har stor betydning (Bråthen mfl. 2007). Det er dermed viktige skillelinjer på området arbeidsgiverfinansiert opplæring utover fast eller midlertidig ansettelse.

2.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på omfanget av midlertidige (tidsavgrensede) ansettelser, og hva som kjennetegner arbeidstakere med midlertidig ansettelse. Datagrunnlaget er spørsmål i AKU.

- Per 2014 oppgir 8 prosent av lønnstakerne at de har en midlertidig ansettelse. Andelen midlertidig ansatte har gått ned over tid og er lavt i en europeisk sammenheng.
- Midlertidig ansettelse er vanligst blant unge arbeidstakere, og kvinner har oftere enn menn midlertidig ansettelse. Vi finner derimot ingen klare forskjeller etter utdanningsnivå.
- Det er klare forskjeller etter bransje og sektor. Industri og bygg og anlegg er bransjer med lav andel midlertidig ansatte, mens andelen er høyest innen ulike typer tjenesteyting. Andelen midlertidig ansatte er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor, men statlig virksomhet (som reguleres av tjenestemannsloven) skiller seg ikke fra kommunal sektor sett under ett.
- I privat sektor finner vi litt lavere andel midlertidig ansatte på store arbeidsplasser, men størrelsen på arbeidsplassen har ikke stor betydning.
- Få midlertidig ansatte har en ansettelse som etter planen skal strekke seg langt fram i tid. Én av tre oppgir at den nåværende ansettelsen skal avsluttes innen 6 måneder fra intervjutidspunktet. For mange er det ikke avtalt noe sluttidspunkt: Drøye 40 prosent oppgir at dette ikke er avtalt, eller at de ikke vet.
- Nesten halvparten av midlertidig ansatte har en beregnet ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver på under et halvt år, mens drøye 20 prosent har vært ansatt i to år eller mer. Hovedbildet er at ganske korte ansettelsesforhold dominerer, selv om det er et mindretall med lang midlertidig ansettelse.
- Drøye halvparten av midlertidig ansatte oppgir at de ønsker fast ansettelse, og en god del av disse har også forsøkt å oppnå dette. De som svarer nei, er først og fremst gruppen som kombinerer midlertidig ansettelse med skolegang eller annen hovedaktivitet.
- Det er visse forskjeller mellom fast ansatte og midlertidig ansatte når det gjelder deltakelse i opplæring finansiert av arbeidsgiver. Det er særlig midlertidig ansatte som kombinerer studier og deltidsarbeid (de som betrakter seg som hovedsakelig student/elev), som skiller seg ut ved i liten grad å delta i uformell opplæring på arbeidsplassen. Andelen som deltar i denne typen utdanning, er også noe lavere blant midlertidig ansatte for øvrig.

- Arbeidsledige deltar også i formell og uformell opplæring. Når vi ser bort fra studenter/elever som søker arbeid, er andelen arbeidsledige som deltar i formell opplæring, ganske lav. Når det gjelder uformell opplæring, er forskjellene mindre, selv om det er flere lønnstakere enn arbeidsledige som har deltatt i kurs, seminarer etc. siste fire uker.

3 Nærmere om midlertidige ansettelser

I dette kapitlet ser vi nærmere på kjennetegn ved midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Utgangspunktet er en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 4. kvartal 2014. Formålet med tilleggs spørsmålene til midlertidig ansatte er å undersøke kjennetegn ved ansettelsesforholdet, det vil si å få bedre kunnskap om hvorfor ansettelsen er midlertidig og ikke fast.

Vi tar utgangspunkt i arbeidsmiljølovens bestemmelser slik de var før 1. juli 2015, og operasjonaliserer kjennetegn ved arbeidsforholdet som kan knyttes til de unntakene som fantes da (aml. §14-9 a-d). Dette er samme metode som ble brukt i Nergaard og Stokke (1996), som også analyserte midlertidige ansettelser med utgangspunkt i begrunnelsen for denne typen tilknytningsform. Det er viktig å understreke at tilnæringsmetoden er samfunnsvitenskapelig, ikke juridisk. Vi ser etter indikatorer som skal være mer treffsikre enn svaralternativene i tabell 2.4, men spørsmålene i en spørreundersøkelse vil ikke være presise og detaljerte nok til at vi kan avklare om ansettelsen ville falt innenfor lovens unntaksbestemmelser gitt en juridisk vurdering. Dertil kommer at en midlertidig ansatt – med kort ansiennitet i virksomheten – ikke kan forventes å ha full oversikt over arbeidsgivers bemanningsbehov. Et viktig formål med spørsmålene er å kunne sammenligne situasjonen per 2014 med situasjonen på samme tidspunkt i 2016 eller 2017, da ny lov har fungert i ett til to år. Vil vi da finne en annen profil på midlertidige ansettelser?

Det er per 2015 ulike regelverk for statlige tjenestemenn (tjenestemannsloven) og ansatte i privat og kommunal sektor (arbeidsmiljøloven). Vårt utgangspunkt i klassifiseringen er arbeidsmiljølovens bestemmelser. Siden vi i de fleste tilfeller viser tall brutt ned på sektor, vil man kunne se om ansatte i statlig sektor skiller seg ut. Tallmaterialet er derimot for lite til at vi kan se på ulike grupper statlig ansatte.

Tilleggsundersøkelsen til AKU 4. kvartal 2014 omfatter kun ett kvartal og er begrenset til arbeidstakere med direkte intervju. De som deltar i AKU for første eller åttende gang, har ikke fått spørsmålene siden SSB allerede har et utvidet spørreskjema til disse. Utvalget av midlertidig ansatte er dermed ganske begrenset (knappe 500 intervjuer), noe som gjør at usikkerheten er større enn når vi ser på flere kvartaler/årganger samlet. For enkelte spørsmål har vi stilt samme spørsmål også i en tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2013.¹³ Vi benytter også disse dataene der dette er relevant.

¹³ Det er redegjort for denne i Nergaard mfl. (2015). Trekk ved midlertidige ansettelser er også analysert i Nergaard (2006).

3.1 Opplæringsstilling?

Arbeidsmiljøloven åpner for midlertidig ansettelse i forbindelse med praksisarbeid. Arbeidstilsynet beskriver dette som følger: «Dette er arbeid som skal gi opplæring eller kvalifisering innen et fagområde, og må dreie seg om en opplærings situasjon utover det normale for å utøve stillingen». En nærmere gjennomgang av begrepet og hvilken forståelse som er lagt til grunn i rettsavgjørelser, finnes blant annet i høringsnotatet (juni 2014) fra Arbeids- og sosialdepartementet vedrørende endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak.¹⁴ Vi nøyer oss med å kartlegge om arbeidstakeren selv oppfatter stillingen som en opplæringsstilling. Spørsmålene som legges til grunn, er:

- Er du ansatt som ledd i et opplæringsprogram eller i en praksisstilling som inngår i din utdanning? (tilleggsundersøkelsen) *og/eller*
- De som svarer *lærling eller praktikant (STIPENDIAT)* på spørsmål til midlertidig ansatte om hva man er... i det ordinære spørreskjemaet i AKU.¹⁵

Tabell 3.1 Opplæringsstilling. Midlertidig ansatte, AKU 4. kvartal 2014. Andel.

	Opplærings- stilling (andel)	Lærling/prakti- kant (andel)	En av de to (andel)	N
I alt	12	8	13	470
Status				
Heltid	18	12	19	249
Deltid – yrkesaktiv	3	1	3	97
Deltid – annen hovedaktivitet	5	3	5	92
Sektor				
Privat	14	11	15	230
Kommunal	6	3	6	145
Statlig	11	4	12	94

¹⁴ https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ASD/Dokumenter/2014/Horing_AMS/Midlertidig_ansettelse_mm.pdf

¹⁵ «Er du på et arbeidsmarkedstiltak, i et engasjement eller prosjektansatt, ekstrahjelp, vikar, lærling eller praktikant eller noe annet?»

I alt oppga 13 prosent av de midlertidig ansatte at de var i en opplæringsstilling, det vil si svarte positivt på ett eller begge av disse spørsmålene (tabell 3.1). Det er i all hovedsak blant midlertidig ansatte i heltidsstillinger at vi finner arbeidstakere i opplæringsstillinger. Antallet intervjuer er for lite til at vi kan splitte mellom privat vareproduksjon og tjenesteproduksjon, men tabell 2.4 viste at det særlig er innen privat vareproduksjon at midlertidig ansatte velger svaralternativet «lærling eller praktikant».

3.2 Vikar for noen som er fraværende?

Arbeidsmiljøloven åpner for bruk av midlertidig ansettelse i forbindelse med vikariat, det vil si når noen er fraværende. Vikariater brukes både for kortere og lengre fravær. Eksempler er sykdom, ferie, foreldrepermisjon og utdanningspermisjon. Begrepet «vikar» kan i dagligtale også omfatte arbeidskraftbehov som ikke nødvendigvis er knyttet til fravær, og for eksempel brukes synonymt med ekstrahjelper (timevikar). Vikariat i lovens forstand forutsetter derimot at en eller flere ansatte er fraværende. For å få mer presis informasjon spurte vi derfor midlertidig ansatte om de vikarierer for noen som er fraværende:

- Er du ansatt som vikar for noen som er fraværende?

De som svarte ja, fikk følgende oppfølgingsspørsmål:

- Vikarierer du for en person som har et langvarig fravær, for eksempel på grunn av svangerskapspermisjon eller annen type permisjon, for en person med et mer kortvarig fravær, eller er det usikkert hvor lenge den eller de du er vikar for, vil være fraværende?

Tabell 3.2 (på neste side) viser at én av tre midlertidig ansatte vikarierer for noen som er fraværende. Flertallet oppgir at vikariatet er knyttet til lengre fravær, men det er også en god del som svarer at de ikke vet. Vi ser ellers at vikariater er mest vanlig i kommunal sektor (nesten halvparten oppgir vikariat), og at kvinner oftere enn menn oppgir å være vikar for noen som er fraværende. Dette kan ha å gjøre med at det er flere vikariater i kvinne-dominerte yrker på grunn av foreldrepermisjoner.

Tabell 3.2 Vikariat. AKU 4. kvartal 2014. I alt, etter arbeidstid, sektor og kjønn. Andel av alle midlertidig ansatte. Prosent.

	Ja (i alt)	Hvorav type fravær:			N
		Langvarig fravær	Kortvarig fravær	Vet ikke	
I alt	31	17	5	9	476
Status					
Heltid	32	22	1	9	252
Deltid – yrkesaktiv	45	23	9	13	99
Deltid – annen hovedaktivitet	19	6	5	7	93
Sektor					
Privat	22	14	2	5	180
Kommunal	44	23	9	11	146
Statlig	32	16	2	14	95
Kjønn					
Kvinne	38	6	4	9	282
Mann	19	24	5	9	194

3.3 Arbeidets karakter

Midlertidig ansettelse kan etter arbeidsmiljølovens bestemmelser benyttes «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten». Tjenestemannsloven åpner for midlertidig ansettelse i tilfeller der «Tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag» eller der «Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs.» Denne typen begrunnelser lar seg ikke fange opp gjennom spørreundersøkelser. Vi har i stedet forsøkt å kartlegge situasjoner som i praksis ofte knyttes til denne typen midlertidige ansettelser:

- Er du ansatt for å jobbe på et tidsavgrenset prosjekt?
 - *(hvis ja):* Vil arbeidsforholdet ditt opphøre når prosjektet er ferdig?
- Er dine arbeidsoppgaver en del av virksomhetens vanlige og daglige oppgaver, skiller de seg vesentlig ut, eller er det en blanding?
- Vil noen andre overta arbeidsoppgavene når din nåværende ansettelse er avsluttet?

Om lag 20 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de er ansatt på et tidsavgrenset prosjekt (tabell 3.3). Det er ikke vesentlige variasjoner etter sektor, men litt høyere

andel blant menn og blant heltidsansatte. Om lag halvparten av dem som oppgir at de er på et tidsavgrenset prosjekt, regner med å slutte når prosjektet er over. De øvrige fordeler seg noenlunde likt på gruppen som regner med å fortsette, og dem som sier at de ikke vet (vises ikke).

Tabell 3.3 Er du ansatt for å jobbe på et tidsavgrenset prosjekt? AKU 4. kvartal 2014. I alt, etter arbeidstid, sektor og kjønn. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt	N
I alt	19	80	2	100	477
Status					
Heltid	24	74	1	100	252
Deltid – yrkesaktiv	16	80	4	100	99
Deltid – annen hovedaktivitet	16	80	4	100	93
Sektor					
Privat	22	77	1	100	229
Kommunal	20	78	2	100	147
Statlig	22	78	0	100	96
Kjønn					
Kvinne	16	83	2	100	282
Mann	24	74	2	100	194

Vi spurte også midlertidig ansatte om deres arbeidsoppgaver skilte seg vesentlig fra det som ellers gjøres i virksomheten, eller om de hadde arbeidsoppgaver som var vanlige og daglige. Svært få oppgir at de har oppgaver som skiller seg vesentlig ut (tabell 3.4). Det gjelder også dem som oppgir å være prosjektansatt, jf. tabell 2.10.

Alt i alt har om lag 20 prosent av de midlertidig ansatte en prosjektansettelse og/eller arbeid som skiller seg vesentlig fra det som er daglige og vanlige arbeidsoppgaver i bedriften.

Tabell 3.4 Er dine arbeidsoppgaver en del av virksomhetens vanlige og daglige oppgaver, skiller de seg vesentlig ut, eller er det en blanding? AKU 4. kvartal 2014. I alt og etter type ansettelse. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Vanlige og daglige oppgaver	Skiller seg vesentlig ut	Blanding	Vet ikke	Total	N
I alt	83	4	10	3	100	476
Prosjektansatt	74	7	16	3	100	92
Annen midlertidig ansettelse	86	3	9	2	100	376

Vi spurte også om noen andre ville overta oppgavene når deres nåværende ansettelse er avsluttet (tabell 3.5). Én av tre svare nei, drøye halvparten sier ja, mens 15 prosent sier at de ikke vet.

Tabell 3.5 Vil noen andre overta arbeidsoppgavene når din nåværende ansettelse er avsluttet? AKU 4. kvartal 2014. I alt og etter type ansettelse. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Ja	Nei	Vet ikke	Total	N
I alt	52	33	15	100	476
Prosjektansatt	45	40	15	100	92
Annen midlertidig ansettelse	55	31	14	100	376

De aller fleste midlertidig ansatte oppgir å ha vanlige og daglige arbeidsoppgaver som ikke skiller seg fra det som ellers gjøres i virksomheten (tabell 3.4). Dette gjelder også dem som oppgir at de er ansatt i forbindelse med et tidsavgrenset prosjekt. Derimot er det flere som oppgir at arbeidsoppgavene ikke kommer til å bli overtatt av andre, noe som kan tyde på at oppgaven er tidsavgrenset.

3.4 Arbeidstopper og tilkallingsvikarer

Vi vet at midlertidige ansettelser benyttes i tilfeller der bedriften har et ekstraordinært arbeidsbehov i form av arbeidstopper uten at dette kan knyttes til fravær i den ordinære arbeidsstokken. Slike behov kan skyldes sesongsvingninger eller andre forhold som gjør at etterspørselen øker for en periode. For å kartlegge om slike situasjoner ligger til grunn for ansettelsen, ble midlertidig ansatte stilt følgende spørsmål:

- Er din ansettelse knyttet til ekstra etterspørsel i en periode, som sesongsvingninger eller arbeidstopper utover det vanlige?

Vi spurte også om arbeidstakeren er tilsatt som tilkallingsvikar i betydningen at han eller hun kun arbeider på tilkalling:

- Har du en arbeidstidsordning som innebærer at du er tilkallingsvakt, det vil si at du bare arbeider når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer på arbeidsplassen din?

Noen midlertidig ansatte svarer ja på begge spørsmålene, men det er flere som svarer ja på ett av spørsmålene og nei på det andre. Mens 18 prosent sier at de er ansatt på

grunn av en arbeidstopp, sier 26 prosent at de er tilkallingsvikar.¹⁶ I alt har en drøy tredjedel en begrunnelse for sin midlertidige ansettelse som er knyttet til kortsiktige/variable behov for arbeidskraft (tabell 3.6).

Andelen midlertidig ansatte som oppgir at deres ansettelse er knyttet til en arbeidstopp eller uforutsett behov for arbeidskraft, er høyest i kommunal sektor og blant deltidsansatte. Derimot er det ikke signifikante forskjeller mellom kvinner og menn.

Vi stilte noenlunde tilsvarende spørsmål i en tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2013, og den gangen svarte 33 prosent ja på ett eller begge spørsmål.

Tabell 3.6 Arbeidstopp og tilkallingsvikar. AKU 4. kvartal 2014. I alt, etter arbeidstid, sektor og kjønn. Andel av alle midlertidig ansatte.

	Arbeidstopp (ja/nei)	Tilkallingsvikar (ja/nei)	En eller begge	N
I alt	18	26	34	444
Status				
Heltid	11	11	18	252
Deltid – yrkesaktiv	18	33	44	99
Deltid – annen hovedaktivitet	26	36	43	93
Sektor				
Privat	20	24	32	229
Kommunal	18	37	44	147
Statlig	14	13	20	96
Kjønn				
Kvinner	16	28	35	282
Menn	22	22	32	194

3.5 Utleid fra bemanningsselskap

Vi ønsket også å kartlegge hvor mange av de midlertidig ansatte som er utleide arbeidstakere. I 2014 oppga 10 prosent at deres ansettelse er gjennom et vikarbyrå eller et bemanningsselskap. Det betyr om lag 17 000 personer i en gjennomsnittlig uke. I 2013 svarte 8 prosent det samme. Vi minner om at dette tallet kun gjelder dem som

¹⁶ I et tilsvarende spørsmål i 2013 oppga 22 prosent av de midlertidig ansatte at de var tilkallingsvikar. Forskjellen mellom de to utvalgene er ikke statistisk signifikant.

oppgir at de er midlertidig ansatt, og at vi går nærmere inn på innleide arbeidstakere i neste kapittel.¹⁷

3.6 Annet

Vi er opptatt av hvordan midlertidig ansettelse fungerer i et arbeidsmarkedsperspektiv – med arbeidstakeren som utgangspunkt. Fra hvilken posisjon i arbeidsmarkedet kommer denne typen arbeidstakere? Hvor langvarig er perioden som midlertidig ansatt? Og i hvilken grad oppfatter arbeidstakerne selv at den midlertidige ansettelsen øker sannsynligheten for å få fast stilling hos arbeidsgiver? Overganger i arbeidsmarkedet – inkludert hvem som rekrutteres til midlertidige stillinger – analyseres ofte med utgangspunkt i paneldata, der man følger arbeidstakere over tid. Dette er tema for kapittel 6 og for flere andre norske og nordiske studier. Vi inkluderte likevel noen spørsmål om dette i undersøkelsen i 2014.

I 2014 fordelte svarene seg som følger:

- Én av tre oppgir at de var ansatt hos en annen arbeidsgiver enn nåværende.
- Én av tre oppgir at de var student eller elev (i utdanning).
- Én av ti kommer fra en annen stilling hos nåværende arbeidsgiver.
- 12 prosent var arbeidssøkere.

De øvrige svarer «annet», inkludert noen få som oppgir at de var selvstendig næringsdrivende.

Samme spørsmål, med en litt annen formulering av svaralternativene, ble stilt i 2013. Også her oppga én av tre at de hadde vært student/elev, og én av ti betraktet seg som arbeidssøker. Begge år oppga 40–45 prosent at de kommer fra et annet arbeidsforhold, enten hos nåværende eller annen arbeidsgiver. Vi ser at denne typen overganger ikke kun dreier seg om overganger fra en midlertidig ansettelse til en annen. 18 prosent av de midlertidig ansatte (gjennomsnitt for 2013 og 2014) oppgir at de kom fra en stilling med fast ansettelse.

Uformell prøvetid?

Vi spurte om den midlertidige ansettelsen fungerte som en form for uformell prøvetid, slik at arbeidstakeren kanskje vil få fast stilling med samme arbeidsoppgaver senere (tabell 3.7). Drøye 40 prosent svarte ja, mens 52 prosent sa nei. Samme spørsmål ble

¹⁷ Se også OECD Employment Outlook 2014 for en internasjonal sammenligning av andelen utleide arbeidstakere med utgangspunkt i Labour Force Surveys (AKU).

stilt i 2013, med en litt annen formulering. Andelen som svarte nei, var den samme, men det var den gang flere som var usikre.

Tabell 3.7 Tror du at den midlertidige ansettelsen virker som en slags prøvetid slik at du kanskje vil få fast stilling med samme arbeidsoppgaver senere i denne virksomheten? AKU 4. kvartal 2014.

	Ja	Nei	Vet ikke	Total	N
Alle	41	52	7	100	476

3.7 Samlet analyse

De ulike begrunnelsene for midlertidig ansettelse – slik arbeidstakeren forstår dem – vil i mange tilfeller overlappe. Vi vil likevel benytte disse for å beskrive «beholdningen» av midlertidig ansatte på et gitt tidspunkt (høsten 2014). Ett formål med dette er å kunne sammenligne over tid, slik at eventuelle endringer kan fanges opp. Vi legger de klareste begrunnelsene til grunn først og bruker svarene på ulike spørsmål for å klassifisere restgruppen fortløpende. Klassifiseringen må ikke betraktes som juridisk trefende, men vi tar arbeidsmiljølovens bestemmelser før 1. juli 2015 som utgangspunkt.

Vi legger til grunn at de som oppgir at de er i en opplæringsstilling, inkludert dem som sier de er praktikant eller lærling, har en opplæringsstilling. I denne gruppen inkluderer vi også arbeidsmarkedstiltak og de få som oppgir å være prøvetidsansatt. De som oppgir at de vikarierer for noen som er fraværende, klassifiseres som «vikar», mens de som oppgir at de er ansatt på tidsavgrenset prosjekt eller har oppgaver som skiller seg ut fra det andre i bedriften har, klassifiseres som «prosjekt». Vi ser så om de resterende har svart at de er ansatt på «tilkalling» eller på grunn av «arbeidstopp». De som ikke fyller noen av disse kriteriene, får betegnelsen «ingen kjennetegn».

Klassifiseringen må betraktes som en indikator på hva som kjennetegner midlertidige ansettelser per 2014.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Opplæringsstilling, arbeidsmarkedstiltak, lærling. HVIS JA: opplæring
HVIS NEI 2. Vikar for noen som er fraværende. HVIS JA: vikar
HVIS NEI 3. Tidsavgrenset prosjekt/oppgaver som skiller seg ut. HVIS JA: prosjekt
HVIS NEI 4. Arbeidstopp og/eller tilkallingsvikar. HVIS JA: arbeidstopp/tilkalling
HVIS NEI 5. Ingen kjennetegn |
|---|

Vårt skjema (tabell 3.8) klassifiserer tre av fire av de midlertidig ansatte, mens én av fire forblir uklassifisert. Knappe halvparten er enten i en opplæringsstilling eller oppgir å være vikar for noen som er fraværende, det vil si de to begrunnelsene for unntak fra fast ansettelse som lettest lar seg operasjonalisere. Det er forskjeller etter kjønn (menn er oftere i en opplæringsstilling, mens kvinner oftere er vikar) og etter sektor (kommunal sektor skiller seg ut ved å ha mange vikarer). En tredjedel oppgir at de er ansatt i forbindelse med et tidsavgrenset prosjekt eller er knyttet til en situasjon med behov for ekstra arbeidskraft (arbeidstopp eller tilkallingsvikar), men gruppene er ganske små, og mindre forskjeller kan ikke vektlegges.

Tabell 3.8 Samlet klassifisering av midlertidige ansettelser. AKU 4. kvartal 2014.

	Opplæring etc.	Vikar	Prosjekt	Tilkalling, arbeids-topp	Ingen	I alt	N
I alt	15	30	14	19	24	100	477
Status							
Heltid	23	30	17	8	22	100	252
Deltid – yrkesaktiv	5	44	10	22	18	100	99
Deltid – annen hovedaktivitet	7	17	12	27	38	100	94
Sektor							
Privat	20	21	15	19	25	100	230
Kommunal	7	42	11	22	19	100	147
Statlig	12	31	17	13	26	100	96
Kjønn							
Kvinner	10	36	12	19	23	100	283
Menn	23	18	18	17	24	100	194

3.8 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på hva som kjennetegner midlertidige ansettelser. Den viktigste datakilden er en tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2014. Formålet er å gi en beskrivelse av situasjonen i forkant av lovendringen som trådte i kraft 1. juli 2015.

- Vi tar utgangspunkt i trekk ved arbeidsforholdet som kan forklare at ansettelsen er midlertidig og ikke fast, og klassifiserer midlertidig ansatte med utgangspunkt i dette:
 - 13 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de har en opplæringsstilling. Det er særlig i privat vareproduksjon at dette er vanlig.
 - Drøye 30 prosent av midlertidig ansatte vikarierer for noen som er fraværende. Flertallet sier at dette dreier seg om mer langvarige fravær. Vikariater er mest vanlig i kommunal sektor.
 - Knappe 20 prosent svarer at de er ansatt på et tidsbegrenset prosjekt. Dette er stort sett oppgaver som ikke skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.
 - Én av tre midlertidig ansatte sier at de kun jobber på tilkalling, eller at arbeidsforholdet er knyttet til en arbeidstopp. Dette er særlig vanlig blant dem som jobber deltid.
- Vi har også sett på andre kjennetegn ved midlertidig ansatte.
 - Om lag 10 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de i intervjuet er leid ut fra et bemanningsselskap.
 - Om lag halvparten sier at de tror ansettelsen kan fungere som en slags uformell prøvetid som kan resultere i fast ansettelse senere, mens drøye 40 prosent svarer nei.
- Spørsmålene viser at midlertidig ansatte rekrutteres fra ulike posisjoner i arbeidsmarkedet. En god del kommer fra studier/skolegang, men flertallet kommer fra et annet arbeidsforhold, enten annen midlertidig ansettelse eller en stilling med fast ansettelse.

4 Arbeidsutleie

Utleie av arbeidskraft reguleres i arbeidsmiljøloven, som gir bestemmelser for når en virksomhet kan leie inn arbeidstakere fra et bemanningsselskap, og i arbeidsmarkedsloven. Det er i sistnevnte lovverk at definisjonen av arbeidsutleie gis:

«[...] leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse.» (§ 25).

Ytterligere regler for bemanningsforetak finnes i en forskrift som er hjemlet i henholdsvis arbeidsmiljøloven og arbeidsmarkedsloven. Denne fastsetter blant annet at bemanningsforetak er pliktig til å være registrert i et register for bemanningsforetak, og at en bedrift ikke kan leie inn arbeidskraft fra bemanningsselskaper som ikke er i dette registeret.

Arbeidsmiljøloven regulerer når kundebedrifter kan leie inn arbeidstakere fra et bemanningsforetak, og den fastslår et likebehandlingsprinsipp. Det sistnevnte ble implementert i norsk lov som følge av EUs vikarbyrådirektiv.

Innleie fra bemanningsselskaper kunne fram til 1. juli 2015 skje i de tilfeller det er lov å ansette midlertidig. Fra 1. juli 2015 er lovens bokstav f (generelt unntak fra bestemmelsen om fast ansettelse for inntil ett år) unntatt, det vil si at det ikke er noen vesensforskjell i virksomheters adgang til innleie av arbeidskraft før og etter 1. juli 2015. Virksomheter kan inngå avtale med tillitsvalgt om utvidet adgang til innleie av arbeidskraft.

Det finnes også en annen type innleie av arbeidskraft: innleie fra produksjonsbedrift, det vil si virksomhet som ikke har til formål å drive utleie (aml. § 14-13). Dette innebærer at en produksjonsbedrift leier ut deler av arbeidsstokken. Denne typen innleie reguleres også av arbeidsmiljøloven, som angir hvor stor andel av produksjonsbedriftens arbeidsstokk som kan leies ut (maksimalt 50 prosent, og dette må være arbeidstakere innen samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse). De utleide arbeidstakerne må være fast ansatt hos sin arbeidsgiver, og innleier skal drøfte innleie med tillitsvalgt før beslutning om innleie foretas. Denne typen innleie fanges ikke opp av våre data.

Det kan også være former for innleie (eller utleie) av arbeidskraft som ikke fanges opp, fordi den ligger i grensesonen mellom innleie og konsulenttjenester eller entrepriser. Eksempler er konsulentselskaper eller andre tjenestetilbydere som både kan påta seg oppdrag der de selv har ansvar for gjennomføring og resultat av et oppdrag (ikke

innleie), og stille arbeidskraft til rådighet for en kundebedrift som har ansvar for gjennomføringen av arbeidet (innleie). Noen slike virksomheter vil være klassifisert som bemanningsselskaper, samtidig som de kan påta seg konsulent- eller entreprisoppdrag. Andre vil være registrert som leverandører av tekniske tjenester eller andre typer virksomheter, selv om deler av deres aktivitet omfatter utleie av arbeidskraft.

Når det gjelder sysselsetting og omsetning, har vi kun statistisk informasjon om bemanningsselskapene slik de avgrenses gjennom næringskoder i offentlig statistikk. Bemanningsselskapene er betraktet som en bransje, både i offentlig statistikk (NACE 78200 Utleie av arbeidskraft) og når det gjelder arbeidsgiversidens organisering (Bemanningsbedriftene i NHO Service).

Innleie/utleie fra produksjonsbedrift (virksomhet som ikke har som formål å drive utleie) fanges ikke opp i noen form for statistikk, og det lar seg derfor ikke gjøre å framskaffe statistikk over omfang eller praksis. I de tilfeller selskaper tilbyr både utleie og andre tjenester, vil statistikken være upresis. Disse kan være registrert som bemanningsselskaper (med hele sin aktivitet, inkludert andre typer kundebaserte tjenester) eller som annen type virksomhet. Vi antar imidlertid at slike forhold er noenlunde stabile, og at den registerbaserte statistikken som legger bransjekoder til grunn, dermed gir et godt bilde av utviklingen i bemanningsbransjen over tid.

4.1 Data

I hovedsak finnes det to hovedkilder til sysselsetting i bemanningsforetak/utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. Den første er registerbasert sysselsettingsstatistikk, eventuelt supplert med SSBs strukturstatistikk og nasjonal regnskapsstatistikk. Kildene for de tre statistikkene vil være de samme, selv om strukturstatistikken er mest bearbejdet. Mens sysselsettingsstatistikken gir antall personer, eventuelt etter innvandrings- og landbakgrunn, vil strukturstatistikken kunne si noe om hvorvidt disse er ansatt i små eller store selskaper. Ingen av disse statistikkene skiller mellom ansatte i selskapenes administrasjon og arbeidstakere som leies ut («vikarer» eller «konsulenter»).

Den andre hovedkilden er NHO Service sin statistikk over fakturerte timer. Denne statistikken går langt tilbake i tid, samles inn kvartalsvis og dekker utleie i regi av NHO Service sine medlemsbedrifter. NHO Service anslår at de dekker om lag 80 prosent av bransjen. Det vil imidlertid være former for utleie/aktiviteter som fanges opp av strukturstatistikken, men som nok ikke regnes med som del av bransjen slik NHO Service avgrenser denne.

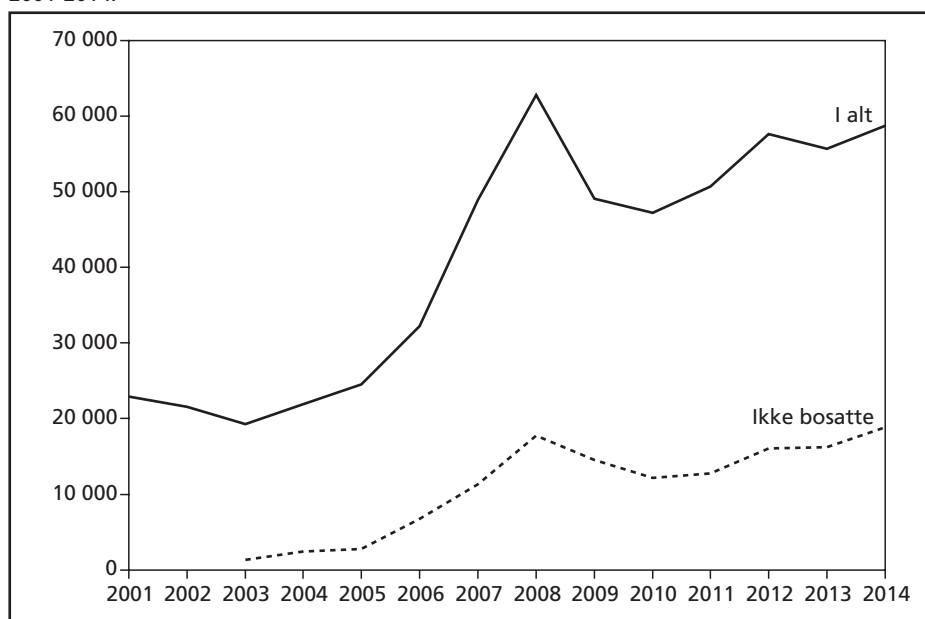
Ingen av de to datakildene gir dermed et helt korrekt bilde av bemanningsbransjen. Men til sammen gir de en klar indikasjon på nivå og ikke minst på endringer over tid. Det spørres også om arbeidsutleie i AKU. Tallene er lite brukt, antallet svar er lavt, og vurderingen er at utviklingen i bransjen best følges gjennom andre statistikkilder enn AKU.

4.2 Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken, og annen statistikk som er basert på virksomhetenes næringskoder (NACE), omfatter bedrifter som er klassifisert som å drive sin virksomhet innen «Utleie av arbeidskraft». Vi benytter næringskoden «78.2 Utleie av arbeidskraft» for å identifisere bemanningsselskapene.¹⁸ Det skilles ikke mellom arbeidstakere som leies ut, og arbeidstakere med arbeidsoppgaver i bemanningsselskapenes administrasjon.

Sysselsettingen i bransjen har økt betydelig over de siste 15 årene. Veksten har særlig vært markert fra 2005 og framover. Bransjen hadde en betydelig nedgang i sysselsetting fra 2008 til 2009 (nesten 14 000 personer). Per 2014 nærmer bransjen seg igjen 2008-nivå, men dette vil neppe være status i 2015 siden bemanningsbransjen er svært konjunkturutsatt.

Figur 4.1 Sysselsatte innen utleie av arbeidskraft. Inkludert arbeidstakere på korttidsopphold. 2001-2014.



Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk. For 2003-2007 har vi skjønsmessig justert for at tallene for ikke-bosatte omfatter både arbeidsutleie og arbeidsformidling. For perioden før 2003 finnes ikke tall for ikke-bosatte. Næringskoder: SN2002=74502 og SN2007=78200.

Man kan videre merke at bransjen i betydelig grad har endret karakter når det gjelder hvem som rekrutteres til bransjen, det vil si hvilken type arbeidskraft som leies ut. Antall

¹⁸ Tidligere var dette NACE 74.502 Utleie av arbeidskraft (SN02).

lønnstakere uten innvandringsbakgrunn har vært noenlunde stabil fra 2009 til 2014. Derimot har antall og andel arbeidstakere med innvandringsbakgrunn økt. Dette gjelder både bosatte og blant ikke-bosatte (korttidsopphold) innvandrere (tabell 4.1).

Tabell 4.1 Antall sysselsatte lønnstakere innen utleie av arbeidskraft. 2008-2014.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
I alt	62794	49040	47190	50706	57590	55691	58732
Lønnstakere på korttidsopphold*	17767	14540	12152	12722	16028	16211	18846
Lønnstakere - bosatte innvandrere	11884	9452	10383	12898	15034	14349	15217
Lønnstakere – uten innvandringsbakgrunn	33143	25048	24655	25086	26528	25131	24669

Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk

* Inkluderer lønnstakere innen formidling av arbeidskraft for arbeidstakere på korttidsopphold. Dette utgjør om lag 1000-1200 personer i gruppen på korttidsopphold.

I tabell 4.2 og figur 4.2 er lønnstakerne fordelt etter landbakgrunn. Personer fra EU-land i Øst-Europa og Norden utgjør det store flertallet av arbeidstakere på korttidsopphold i bransjen. I 2008 utgjorde personer fra de nordiske landene et flertall av dem som var på korttidsopphold. I de siste årene har dette endret seg, og per 2014 var nesten 11 000 personer fra EU-landene i Øst-Europa på korttidsopphold, mot knappe 6500 personer fra de nordiske landene.

Men innvandrere fra Øst-Europa utgjør en stadig større andel av bransjen også blant bosatte innvandrere. Hvis vi ser bransjen under ett, utgjør arbeidstakere fra EU-landene i Øst-Europa en tredjedel av de sysselsatte. Den andre store gruppen med innvandringsbakgrunn – innvandrere fra de nordiske landene – har gått ned i antall og andeler fra 2008 til 2014. For denne gruppen har sysselsettingsutviklingen over de siste årene vært om lag som blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn (figur 4.2).

Man kan dermed se konturene av to separate arbeidsmarkeder innen bransjen, som utvikler seg ulikt. Mens sysselsettingen blant norske og nordiske arbeidstakere har gått tilbake med 25 prosent fra 2008 (og er fortsatt litt lavere enn i 2009), har veksten vært sterk blant arbeidstakere fra EU-landene i Øst-Europa, både blant bosatte og blant dem som er i Norge på korttidsopphold.

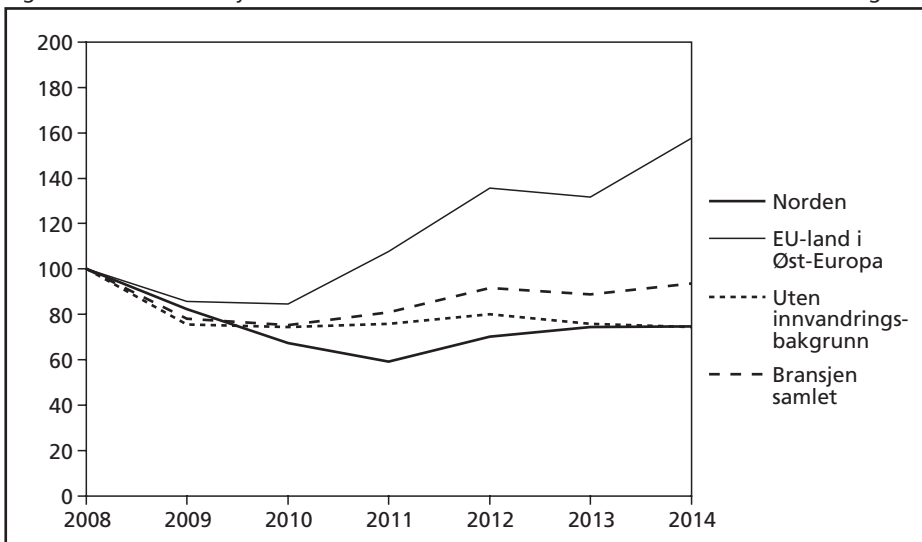
Tabell 4.2 Lønnstakere innen utleie av arbeidskraft/arbeidskrafttjenester etter landbakgrunn. Lønnstakere med innvandringsbakgrunn.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Største landgrupper – lønnstakere på korttidsopphold*							
Norden*	9149	7430	5613	4684	5864	6391	6487
EU-land i Øst-Europa*	7186	6260	5620	6539	8639	8527	10993
Største landgrupper – bosatte							
Norden	1217	1101	1354	1435	1410	1310	1260
EU-land i Øst-Europa	5648	4718	5231	7276	8772	8384	9229
Største landgrupper – i alt							
Norden	10366	8531	6967	6119	7274	7701	7747
EU-land i Øst-Europa	12834	10978	10851	13815	17411	16911	20222

Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk

* Inkluderer lønnstakere innen formidling av arbeidskraft for arbeidstakere på korttidsopphold. Dette utgjør om lag 1000-1200 personer i gruppen på korttidsopphold.

Figur 4.2 Vekst i antall sysselsatte innen utleie av arbeidskraft. 2008 = 100. Etter landbakgrunn.



Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk

4.3 NHO Service sine medlemsbedrifter

Den andre viktige kilden til informasjon om sysselsetting innen bemanningsbransjen er statistikken fra NHO Service. Som tidligere nevnt oppgir NHO Service selv at deres medlemsbedrifter står for om lag 80 prosent av omsetningen innen bemanningsbransjen. De aller fleste medlemsbedrifter i NHO Service av noe størrelse er klassifisert som bemanningsbedrifter i offentlig statistikk. Men det vil også være virksomheter som faller inn under næringskoden «Utleie av arbeidskraft» (NACE 78200), som ikke anses å være del av bransjen slik NHO Service avgrenser den.¹⁹ Omsetningen i NHO Service sine medlemsbedrifter utgjør under halvparten av omsetningen innen utleie av arbeidskraft slik det rapporteres i SSBs strukturstatistikk. SSBs statistikk – basert på næringskoder – favner dermed en bredere del av bransjen «utleie av arbeidskraft» enn det bransjeorganisasjonen gjør.

Medlemsbedriftene i NHO Service rapporterer inn fakturerte timer, og disse kan regnes om til årsverk. NHO Service benytter selv en omregningsfaktor på 1750 timer per årsverk. Årsverkene – regnet på denne måten – vil sannsynligvis underdrive sysselsettingen noe, siden det ikke er realistisk å fakturere 1750 timer i gjennomsnitt for en utleid arbeidstaker, selv om vedkommende jobber hele året. Nasjonalregnskapet, som også regner timeverk og årsverk, har en omregningsfaktor fra timeverk²⁰ til årsverk som ligger lavere (ca. 1670 timer for arbeidskrafttjenester og ca. 1650 innen industri).

Bemanningsbedriftene i NHO Service har rapport fakturerte timer og annen statistikk over lang tid til sin bransjeforening (Bemanningssselskapene). Figur 4.3 viser utviklingen fra 1991 og fram til 2014, der timer er omregnet til årsverk. Man ser at det har vært perioder med vekst både på 1990-tallet og 2000-tallet, og at veksten var særlig markant fra 2003 til 2008, fulgt av et bratt fall. Antall fakturerte timer (omregnet til estimerte årsverk) var noenlunde stabilt i årene 2011-2014, men med en viss nedgang fra 2014 til 2015. NHO Service sine medlemsbedrifter står for knappe 25 000 årsverk i form av utleide arbeidstakere per 2015.

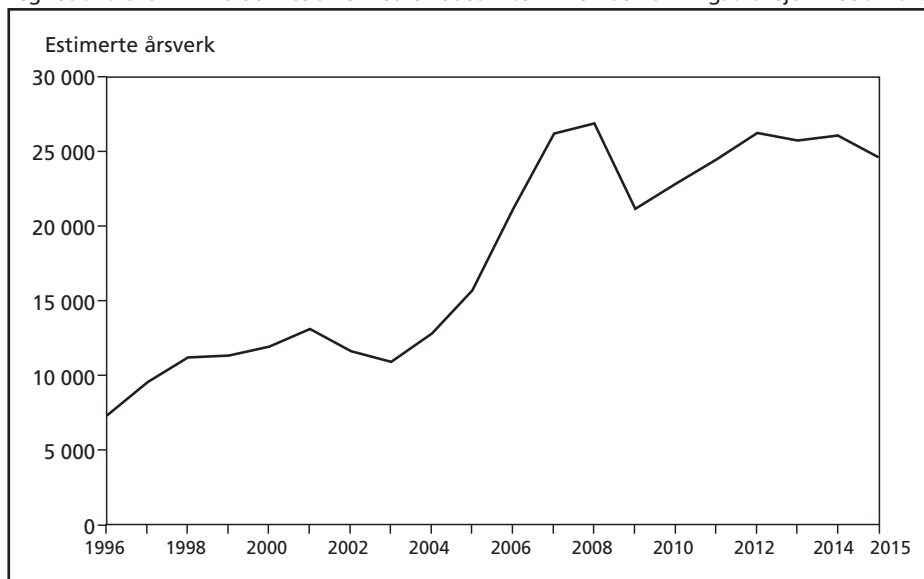
NHO Service sin statistikk inneholder også opplysninger om hvilken type arbeidskraft (yrker) som leies ut / faktureres. Figur 4.4 viser at det har vært en viss nedgang i antall fakturerte timer hvis man ser bort fra bygg og anlegg, mens det for sistnevnte bransje har vært en klar vekst.²¹

¹⁹ Dette er særlig markant hvis man ser på ubearbeidet statistikk (Brønnøysundregistrene og databaser som Proff). SSBs statistikk er basert på bearbejdede tall, der blant annet utleie av arbeidskraft innen eget konsern ikke inngår.

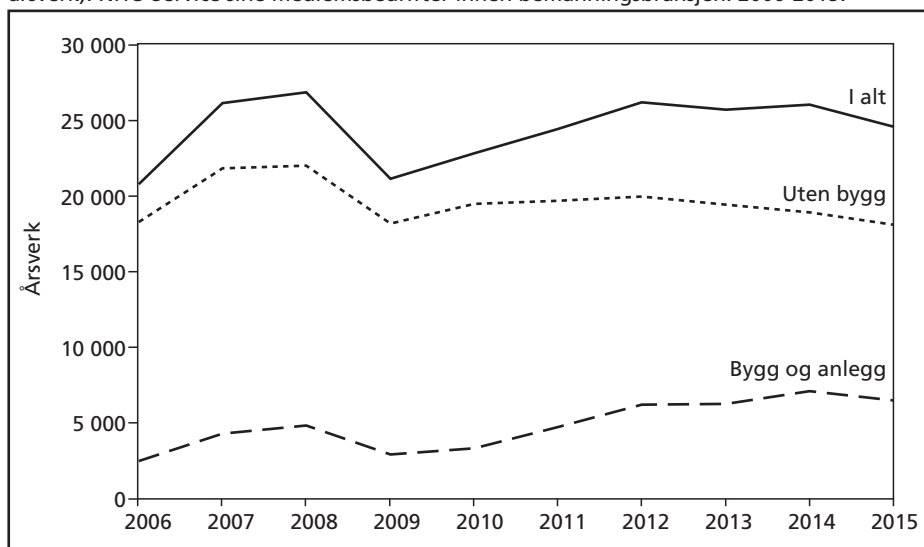
²⁰ I Nasjonalregnskapet defineres timeverk som arbeid utført innenfor effektiv normalarbeidstid, med tillegg for utført overtid og fradrag for fravær pga. sykdom, permisjon, ferie og eventuelle arbeidskonflikter.

²¹ Ifølge NHO Service skyldes noe av veksten i 2013 og 2014 nye medlemmer og ikke økt aktivitet blant virksomheter som var medlemmer fra før (NHO Service 2015). Hovedbildet – med sterk vekst innen bygg og anlegg – gjelder også om man korrigerer for nye medlemmer.

Figur 4.3 Fakturerte timer omregnet til årsverk (1670 timer) innen utleie av arbeidskraft omregnet til årsverk. NHO Service sine medlemsbedrifter innen bemanningsbransjen. 1996–2015.



Figur 4.4 Fakturerte timer innen utleie av arbeidskraft omregnet til årsverk (1670 timer per årsverk). NHO Service sine medlemsbedrifter innen bemanningsbransjen. 2006–2015.



4.4 AKU

Vi har også inkludert et spørsmål om utleie i AKU (tilleggsundersøkelsen fjerde kvartal 2014). Her ble arbeidstakere som oppgir at de regelmessig jobber for andre virksomheter enn den de er ansatt i,²² samt alle midlertidig ansatte, spurt om deres arbeidsgiver er et vikarbyrå eller et bemanningsselskap, eller om deres nåværende ansettelse er gjennom et vikarbyrå eller bemanningsselskap. Om lag 1 prosent av lønnstakerne i alt, og om lag 10 prosent av de midlertidig ansatte, oppgir at de jobber for et bemanningsselskap (tabell 4.3).

Vi tror at spørreundersøkelser underdriver andelen som er ansatt gjennom bemanningsselskaper, blant annet fordi bransjen har mange unge, og fordi mange er arbeidsinnvandrere. Disse gruppene vil gjerne være underrepresentert i spørreundersøkelser som AKU.

Tabell 4.3 Er arbeidsgiver et vikarbyrå eller et bemanningsselskap / er nåværende ansettelse er gjennom et vikarbyrå eller bemanningsselskap? AKU 4. kvartal 2014. Prosent.

	Vikarbyrå eller bemanningsselskap (utleid)	Ikke utleid (Inkludert dem som ikke har fått spørsmålet)	I alt	N
Midlertidig ansatt	10,3	89,7	100	7563
Fast ansatt*	0,3	99,7	100	475
I alt	1	99	100	8065

* Spørsmålet er kun stilt til midlertidig ansatte (alle) og fast ansatte arbeidstakere i privat sektor som oppgir at de arbeider for en kundebedrift.

4.5 Hvor stor andel av lønnstakerne?

Hvis vi tar utgangspunkt i NHO Service sitt anslag om at de organiserer om lag 80 prosent av bransjen, får vi drøye 30 000 årsverk innen «tradisjonell» utleie fra tradisjonelle bemanningsselskaper, inkludert selskaper som ikke rapporterer til NHO Service.

Utenlandske selskaper med oppdrag i Norge omfattes ikke av NHO Service sitt anslag for antall sysselsatte i bransjen. I alt har SSB registrert 33 000 lønnstakere på korttidsopphold innen bransjen arbeidskrafttjenester i løpet av 2014. Dette tallet inkluderer også dem som ikke var registrert i Norge per november, som er dato for

²² Spørsmålet er bygget opp ved at alle lønnstakere får spørsmålet: «Innebærer din jobb at du regelmessig utfører arbeid for andre virksomheter enn den du er ansatt i, for eksempel som konsulent eller fordi din arbeidsgiver påtar seg oppdrag for kundebedrifter?» De som svarer ja, og som oppgir at de er konsulent, utleid arbeidstaker eller frilanser, får så et oppfølgingsspørsmål om deres arbeidsgiver er et vikarbyrå eller et bemanningsselskap eller er dette en annen type virksomhet.

den årlige sysselsettingsstatistikken som ligger til grunn i avsnitt 4.2. Antall årsverk vil være langt færre enn antall lønnstakere på korttidsopphold, siden disse kun er i Norge for en kortere periode. Både norske selskaper og utenlandske bemanningsselskaper vil ha ansatte som er i Norge på korttidsopphold. Man kan likevel anta at flertallet av arbeidstakerne på korttidsopphold er sysselsatt i selskaper som ikke er organisert i NHO Service.

Et anslag med utgangspunkt i disse forutsetningene er at et sted mellom 1,5 og 2 prosent av årsverkene gjennomføres av utleide arbeidstakere per 2014.

4.6 Oppsummering

I dette kapitlet diskuterer vi utleie av arbeidskraft fra bemanningsselskaper og bemanningsbransjens omfang og utvikling. Vi benytter i hovedsak to datakilder, SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk og opplysninger om fakturerte timer fra bemanningsbedriftene i NHO Service. Sistnevnte omregnes til (estimerte) årsverk, og anslaget er at de organiserte virksomhetene står for om lag 80 prosent av bemanningsbransjen. Det er kun i NHO Service sin statistikk at det er informasjon om utleid arbeidskraft i form av fakturerte timer. SSB sine tall omfatter alle virksomheter innen bransjekoden utleie av arbeidskraft, men her kan vi ikke skille mellom arbeidstakere som leies ut, og øvrige ansatte.

- Begge datakilder viser at bemanningsbransjen hadde sterk vekst i perioden 2005 til 2008, fulgt av en markant nedgang i sysselsetting i 2009. Omsetning og sysselsetting har gradvis tatt seg opp igjen fram til og med 2014.
- Bemanningsbransjen har høyt innslag av arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Arbeidstakere fra de nordiske landene og fra EU10 (nye EU-land fra Øst-Europa) dominerer.
- De senere årene har sysselsettingsveksten først og fremst kommet gjennom flere arbeidstakere fra Øst-Europa. Dette gjelder både bosatte og arbeidstakere på korttidsopphold i Norge.
- Tallene fra NHO Service viser at de senere års vekst innen arbeidsutleie i hovedsak er kommet innen bygg og anlegg. Ser vi bort fra denne bransjen, er antall fakturerte timer ganske stabilt for perioden 2009–2014.
- Det er ikke mulig å gi noe nøyaktig anslag for hvor mange arbeidstakere som leies ut gjennom bemanningsforetakene (utleie fra bemanningsforetak). I AKU oppgir om lag 1 prosent at de er utleide i intervjuuka. Dette er sannsynligvis for lavt, og vi

anslår tallet til et sted mellom 1,5 og 2 prosent av årsverkene. Her er arbeidstakere på korttidsopphold inkludert.

5 Selvstendig næringsdrivende med vekt på oppdragstakere

5.1 Innledning

I dette kapitlet er temaet selvstendig næringsdrivende med vekt på ulike grupper oppdragstakere. Selvstendig næringsdrivende (utfører arbeid for egen risiko) kan defineres som en motsats til arbeidstaker (som utfører arbeid i annens tjeneste, jf. arbeidsmiljøloven). En tredje gruppe er «ikke-ansatte arbeidstakere», som ofte omtales som oppdragstakere eller frilansere. Skillene er viktige når det gjelder beskatning og rettigheter i folketrygden, ferieloven med flere, men er også relevante når det gjelder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljølovens bestemmelser gjelder ansatte, men i hovedsak ikke for næringsdrivende eller oppdragstakere (ikke-ansatte arbeidstakere).²³ Ikke-ansatte arbeidstakere skattes som ansatte, men skiller seg fra ansatte på mange andre områder, blant annet når det gjelder rettigheter i folketrygden. Det er heller ikke kun opp til den enkelte alene å definere sin tilknytningsform. Så vel skattemyndighetene som Arbeidstilsynet og andre myndigheter vil ta utgangspunkt i den faktiske relasjonen mellom kunde og tjenesteutøver og legge kjennetegn ved denne til grunn for klassifisering.

Her er vi først og fremst opptatt av den første gruppen, selvstendig næringsdrivende. Vi vil finne selvstendig næringsdrivende i de fleste bransjer i privat sektor. Noen av disse har privatpersoner som kunder, andre har virksomheter som kunder. Atter andre kan ikke defineres som tjenesteutøvere i betydningen at de jobber (på oppdrag) for andre, for eksempel innehavere av butikker eller serveringssteder. Blant dem som utfører oppdrag for virksomheter, vil relasjonen mellom kunde (virksomhet) og oppdragstaker (selvstendig næringsdrivende) variere. I mange tilfeller vil den selvstendig næringsdrivende har et klart definert oppdrag og ansvar. I andre tilfeller innebærer tjenesten i større grad at oppdragstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon, og at arbeidet organiseres og ledes av virksomheten. I slike tilfeller kan det bli et juridisk spørsmål om hvordan arbeidsforholdet skal defineres, og dermed hvilke plikter og rettigheter de ulike partene har i forholdet til hverandre og myndighetene.

²³ Se f.eks. skatteetatens brosjyre *Arbeidstaker eller næringsdrivende? Her går skatteetaten gjennom både rettigheter og kriterier eller kjennetegn ved de tre gruppene*. http://www.skatteetaten.no/upload/Brosjy-rer_og_bok/Arbeidstaker_eller_naringsdrivende_BM.pdf.

Problemstillinger knyttet til selvstendig næringsdrivende har fått økt oppmerksomhet de senere årene. Det er flere årsaker til dette. EU har sett etter måter å øke sysselsettingen på i etterkant av krisa i 2008/2009 og har promotert støttetiltak for å etablere sin egen bedrift eller jobbe som selvstendig næringsdrivende, som et virkemiddel for å skape flere jobber.²⁴ I forlengelsen av dette trekkes det også fram at flere selvstendig næringsdrivende kan bidra til innovasjon. Dette har også satt spørsmålet om sosiale rettigheter for denne gruppen på dagsordenen (se f.eks. Library of the European Parliament 2009).

Vi vil også finne at selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere (frilansere) ivaretar oppgaver som før helt eller delvis ble gjort av ansatte arbeidstakere. I de fleste tilfeller tar dette form av reelt selvstendige arbeidsforhold, og oppgavene er ofte knyttet til yrker der frilansere eller selvstendig næringsdrivende har spilt en rolle lenge. Eksempler er kunstneriske og kreative yrker. Men økt bruk av oppdragstakere/selvstendige – særlig på områder der oppgavene tradisjonelt er / har vært utført av lønntakere – reiser også spørsmålet om grensene mellom ansatte og selvstendige, og i forlengelsen av dette, spørsmål om så vel arbeidstakerrettigheter²⁵ som sosiale rettigheter og skatteforpliktelser.²⁶

I Norge har spørsmålet om «bogus self-employment» – eller kontraktører – blant annet vært diskutert i forlengelsen av arbeidsinnvandringen fra EUs medlemsland i Øst-Europa. Ved å organisere et oppdrag i form av selvstendige framfor ansatte arbeidstakere kan blant annet reglene om allmenngjøring omgås.²⁷ Men tematikken har også vært behandlet i forbindelse med andre typer stillinger, blant annet gjennom rettsavgjørelser som har fått betydning for stillinger som avlastere og personlige assistenter.²⁸

Selvstendig næringsdrivende og ansatte oppdragstakere som frilansere representerer et bredt spekter av sysselsatte. I diskusjoner om utviklingen i arbeidsmarkedet framover i tid spenner analysene fra at flere arbeidstakere kommer til å ønske større frihet i yrkesutøvelsen, og derfor foretrekker å etablere seg som selvstendige, til at mangel på andre muligheter gjør at flere må etablere seg som selvstendig næringsdrivende.

I forlengelsen av dette kommer diskusjonen om delingsøkonomien eller formidlingsøkonomien, der tredjepartsaktører (formidlingselskaper) etablerer nettverk som kobler kunder og tjenestetilbydere av ulik type. Disse varierer mye i innhold og hvilket

²⁴ Se f.eks. European Commission (2016) *Employment and Social Developments in Europe 2015* der del 1.1 tar for seg temaet «Boosting job creation through self-employment and entrepreneurship».

²⁵ De «nye» utfordringene knyttet til selvstendig næringsdrivende ble blant annet satt på dagsordenen i den såkalte Supiot-rapporten fra 1999 (Supiot (2001)).

²⁶ For diskusjonen i EU, se for eksempel Directorate general for internal policies (2012) *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*. Study. Tematikken diskuteres også her: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507449_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET(2013)507449_EN.pdf).

²⁷ Dette har vært tema i så vel rettsaker som i pålegg fra Arbeidstilsynet.

²⁸ HR-2013-630A

ansvar formidlingsleddet har for «leveransen» (Nesheim og Jesnes 2015). Noen formidler oppdrag der frilansere tilbyr sine tjenester. Her vil formidlingsselskapet ofte knytte sammen kundebedrifter og en frilanser. Sistnevnte kan jobbe nasjonalt (f.eks. i Norge), men i mange tilfeller dreier dette seg om et internasjonalt nettverk av frilansere. Andre formidler leiligheter eller kjøreoppdrag (Airbnb, Uber). Atter andre formidler «småjobber» eller oppdrag for håndverkere. Her skjer utviklingen raskt, og nye selskaper satses mye på å finne så vel tekniske som juridiske løsninger på sine forretningskonsepter.

5.2 Data

Når man skal finne og følge selvstendige (ikke-ansatte) i statistikken, står vi overfor flere utfordringer. Flere datakilder deler inn sysselsatte i selvstendige eller lønnstakere, men benytter ulike metoder. Dette gjelder også i de to sentrale statistikkildene for sysselsatte. I arbeidskraftsundersøkelsene spør man arbeidstakeren selv, i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken legges opplysninger fra Selvangivelsesregisteret til grunn.²⁹ Et annet spørsmål er hvordan man håndterer bistillinger. En del personer vil ha flere arbeidsforhold, og SSB legger i sin registerbaserte sysselsettingsstatistikk det viktigste arbeidsforholdet til grunn. Det samme gjelder for AKU. Men det finnes også opplysninger om bistillinger/biarbeidsforhold både i AKU og i sysselsettingsstatistikken.

Det finnes også andre datakilder som omhandler selvstendige. I SSBs strukturstatistikker og virksomhets- og foretaksstatistikken er virksomhet eller foretak enheten. Men det viktigste kjennetegnet her vil være om selskapet er et enkeltpersonforetak eller ikke. Siden et enkeltpersonforetak kan ha ansatte, vil ikke denne typen data samsvare med sysselsettingsstatistikken. I enkelte statistikker skilles «eiere» ut som egen gruppe. Denne typen statistikk gir likevel først og fremst et bilde av strukturen blant de minste foretakene.

«Frilansere» er et begrep som ofte brukes om grupper som arbeider på honorarbasis, for eksempel journalister, skuespillere, grafiske designere osv., men som ikke har eget foretak. I slike tilfeller brukes begrepet mer eller mindre synonymt med «ikke-ansatt arbeidstaker». Skatteetaten definerer ikke-ansatt arbeidstaker som en person som

²⁹ SSB oppgir at selvstendig næringsdrivende klassifiseres ved hjelp av opplysninger om næringsinntekt i Selvangivelsesregisteret. Dette registeret består av utvalgte opplysninger fra selvangivelsene. SSB justerer tallene med utgangspunkt i AKU slik at antall sysselsatte fordelt på lønnstakere og selvstendige er det samme i de to statistikkene (Aukrust mfl. 2010).

utfører arbeid uten å være i et ansettelsesforhold.³⁰ I dagligtale brukes begrepet frilanser også om arbeidstakere som opptrer som selvstendig næringsdrivende, men som har en arbeidssituasjon som samsvarer med det som forstås som «frilanser», det vil si flere oppdragsgivere, honorar, prisen gjelder for et stykke arbeid osv.³¹ Tradisjon og praktiske avveininger knyttet til for eksempel skatt og forsikringer kan avgjøre hvilken tilknytningsform som velges. Billedkunstnere er gjerne selvstendig næringsdrivende, frilansskuespillere er ofte ikke-ansatte lønntakere. Siden frilansere – slik betegnelsen brukes i dagligtalen – både kan være registrert som selvstendige og som lønntakere, er gruppen krevende å fange opp i statistikkilder. I tillegg kommer at frilansere vanskelig lar seg skille fra andre lønntakere og/eller selvstendig næringsdrivende.

5.3 Hvor mange?

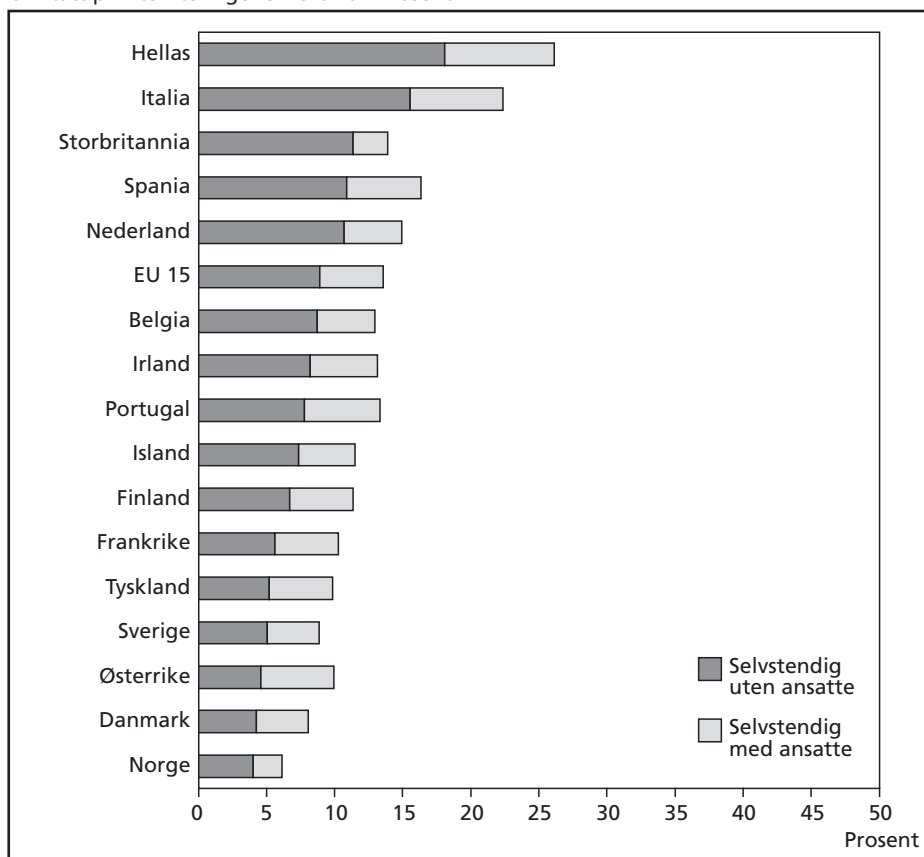
Internasjonalt

Innledningsvis ser vi på hvor Norge befinner seg i en internasjonal sammenheng. Vi tar utgangspunkt i de europeiske arbeidskraftundersøkelsene (LFS), det vil si AKU i de enkelte land, og ser på andel selvstendige blant de sysselsatte. Vi ser bort fra primærnæringene og sammenligner EU15 samt Norge og Island. Figur 5.1 viser at Norge har lavest andel selvstendige uten ansatte blant disse landene. Men også Danmark og Sverige er blant landene med lav andel selvstendig næringsdrivende.

³⁰ SSB legger samme forståelse til grunn i AKU. Følgende instruks ligger til grunn for intervjuerne: «'Frilansere' kan ha kontrakter med flere arbeidsgivere samtidig, og motta lønn fra disse, men uten å ha et ansettelsesforhold i vanlig forstand. I skattemessig sammenheng behandles de likevel som ansatte (lønntakere), og skal kodes som ansatte også i AKU.»

³¹ Skatteetaten benytter betegnelsen «ikke-ansatt lønntaker». En beskrivelse finnes på Altinn <https://www.altinn.no/no/Starte-og-drive-bedrift/Forberede/Planlegge/Hva-er-en-frilanser/>.

Figur 5.1 Andel selvstendig næringsdrivende (self-employed) i EU15 samt Norge og Island 2014. Unntatt primærnæringene. 15-64 år. Prosent.



Kilde: Eurostat/LFS

Andel selvstendig næringsdrivende over tid

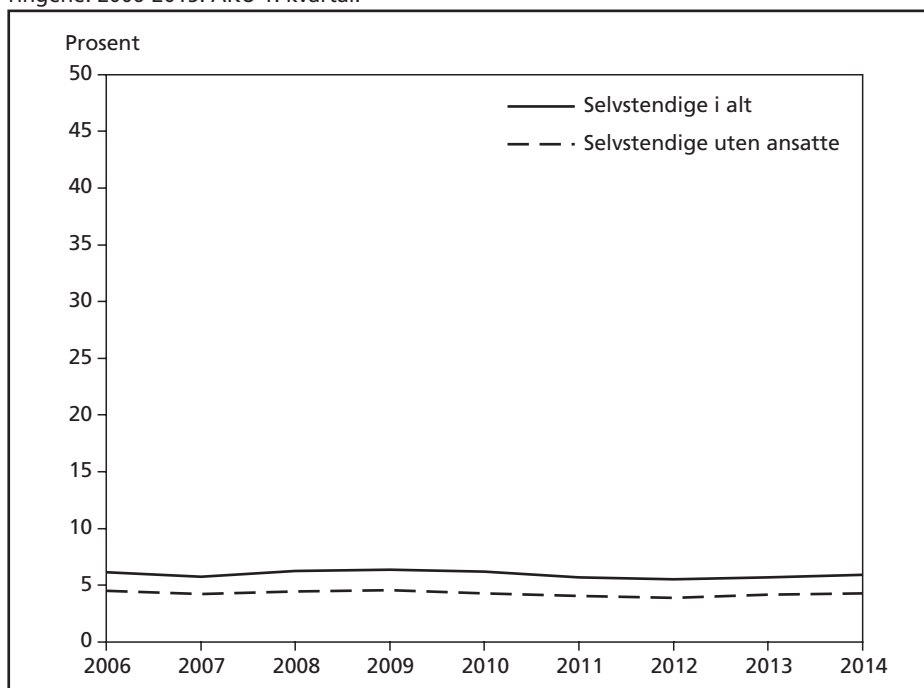
Vi har utgangspunkt i AKU, der man også spør selvstendig næringsdrivende om de har ansatte.³² Det er dermed mulig å se på andel selvstendig næringsdrivende i alt og andel selvstendige uten ansatte. Vi ser bort fra primærnæringene, siden man her i all hovedsak vil finne selvstendige som ikke er typisk oppdragstakere. Figur 5.2 viser stabil andel selvstendige i perioden fra 2006 og fram til 2014. I tabell 5.1 viser vi samme andel for perioden 1980 til 2015. De historiske tallene er per andre kvartal, og vi benytter

³² SSB benytter fordelingen i AKU også som grunnlag for sin registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Det betyr at fordelingen av sysselsatte i lønntakere og selvstendige er den samme i denne statistikken som i AKU.

derfor samme kvartal for de senere årene. Også i et perspektiv på 25 år er andelen selvstendige i hovedsak stabil.

Siden sysselsettingen har økt over tid, har også antall selvstendig næringsdrivende økt. Fra 2000 til i dag (2015) har antall selvstendig næringsdrivende økt med 45 000, mens antall lønntakere har økt med 400 000.

Figur 5.2 Selvstendig næringsdrivende som andel av sysselsatte 15-74 år. Unntatt primærnæringene. 2006-2015. AKU 1. kvartal.



Tabell 5.1 Sysselsatte fordelt på selvstendige (i alt, uten og med ansatte) og lønnstakere. Eksklusive primærnæringene (1980-2015), familiearbeidere (1988-2015) og vernepliktige (1988-2015). AKU 2. kvartal.

	Selvstendige i alt	Selvstendige fordelt på gruppen med og uten ansatte		Lønns-takere	Total
		Selvstendige uten ansatte	Selvstendige med ansatte		
1980	6,4	i.o.	i.o.	93,7	100
1984	6,7	i.o.	i.o.	94,3	100
1988	6,6	i.o.	i.o.	93,4	100
1992	6,3	i.o.	i.o.	93,7	100
1996	5,3	3,7	1,7	94,7	100
2000	4,9	3,4	1,5	95,1	100
2004*	5,4	4,0	1,3	94,6	100
2008	6,1	4,5	1,6	93,9	100
2010	6,3	4,4	1,9	93,7	100
2012	5,6	4,1	1,5	94,4	100
2014	6,0	4,3	1,6	94,0	100
2015	5,8	4,3	1,5	94,2	100

* Tall for 4. kvartal 2004. Endringen fra 2000 til 2004 kan delvis tilskrives en teknisk justering av AKU (rekkefølgen på spørsmål) som gjør at antall selvstendige øker litt fra og med 2003. Tallene til og med 2000 er hentet fra tabell 1 i Nergaard (2002).

Det er mulig å kombinere flere stillinger, og man kan anta at noen av dem som startet opp egen virksomhet, kombinerer dette med en stilling som lønnstaker. Har det så blitt flere bistillinger?

Biarbeidsforhold – flere selvstendige?

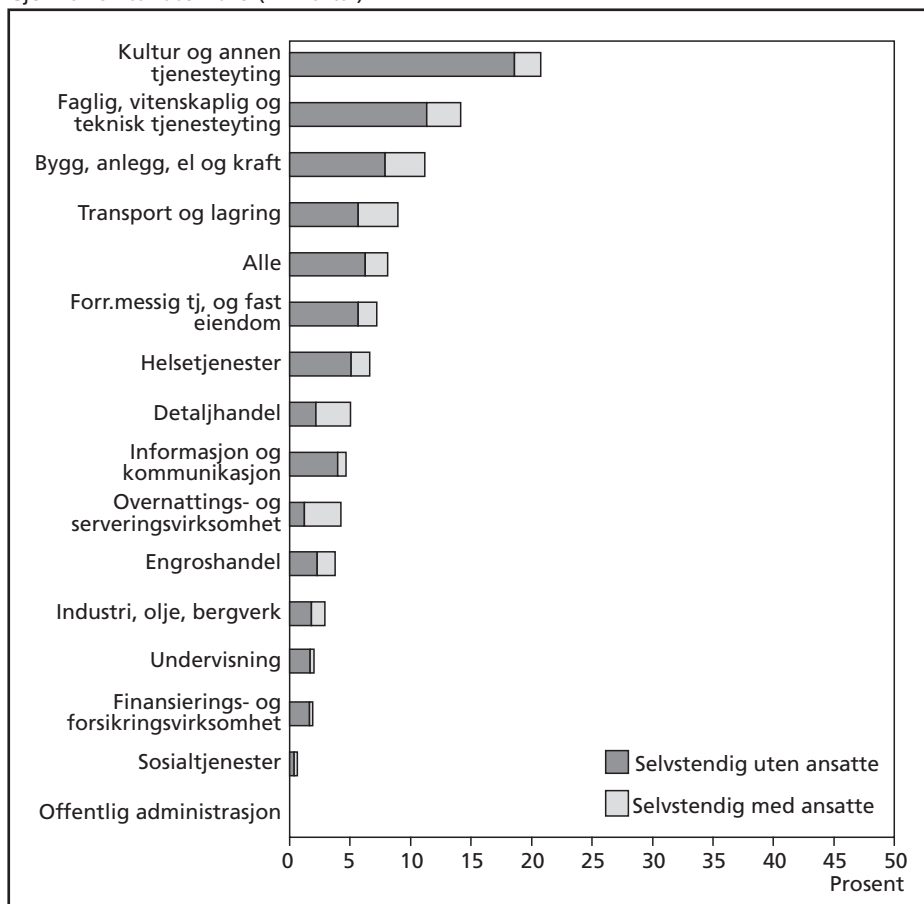
Om lag 9 prosent av sysselsatte i AKU oppgir at de har mer enn ett arbeidsforhold i intervjuuka per 2014. Andelen sysselsatte som oppgir å ha mer enn ett arbeidsforhold, varierer fra 7,5 prosent til drøye 9 prosent over de siste 15 årene. Det finnes ikke historiske opplysninger om bistillingene er et lønnstakerforhold eller arbeid som selvstendig næringsdrivende, og vi kan dermed ikke si noe om utviklingen over tid.

I de senere årene er flertallet av disse stillingene gruppert, og om lag en fjerdedel av disse klassifiseres som selvstendig næringsdrivende. Det vil si at 1,5 til 2 prosent av de sysselsatte (40 000–50 000 personer i gjennomsnitt) har en bistilling som næringsdrivende i en gitt intervjuuke. De aller fleste av disse har en hovedstilling som lønnstaker.

5.4 Hvor i arbeidsmarkedet finner vi selvstendig næringsdrivende?

Vi finner selvstendig næringsdrivende i mange ulike bransjer og yrker. Det er likevel betydelige bransjevise forskjeller. Figur 5.3 viser andelen selvstendig næringsdrivende etter bransje. Innslaget er særlig stort innen kultur og annen tjenesteyting, men det er også et ikke ubetydelig innslag av selvstendig næringsdrivende innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og innen bygg og anleggsvirksomhet.

Figur 5.3 Andel selvstendig næringsdrivende av alle sysselsatte, primærnæringene unntatt. Gjennomsnitt 2009-2015 (1. kvartal).



I tabell 5.2 ser vi på andelen selvstendig næringsdrivende innen de seks bransjene med høyest andel selvstendig næringsdrivende. Heller ikke her ser vi noe systematisk mønster i retning høyere andel selvstendige, heller tvert imot. Standard for næringskoder ble endret i 2009, og det er derfor ikke mulig med detaljerte sammenligninger lenger tilbake i tid.

Tabell 5.2 Andel selvstendig næringsdrivende av alle sysselsatte per bransje. Bransjer med høyest andel selvstendig næringsdrivende, primærnæringene unntatt. Gjennomsnitt 2009-2010 og 2014-2015 (1. kvartal).

	2009-2010		2014-2015	
	Andel	N	Andel	N
Kultur og annen tjenesteyting	20,6	1111	22,9	1063
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	15,7	1534	12,5	1517
Bygg, anlegg, el og kraft	13,6	2458	12,0	4866
Transport og lagring	9,3	1567	8,0	1476
Helsetjenester	8,5	2477	7,3	2180
Forretningsmessig tjenesteyting	8,5	1370	8,5	1380
Alle bransjer	6,3	28082	5,9	26168

Bransjeinndelingen avspeiles også når vi ser på hvilke yrker de selvstendig næringsdrivende er oppført med i AKU (tabell 5.3). Vi ser både på selvstendig næringsdrivende i alt og selvstendige uten egne ansatte, og sammenligner over tid. Siden standard for yrkesklassifisering er endret, og det derfor er vanskelig å gjøre detaljerte sammenligninger over tid, avgrensner vi oss til perioden 2013 til 2015 (første kvartal).

Tabell 5.3 Antall selvstendig næringsdrivende etter yrke. Primærnæringene unntatt. 1. kvartal 2013-2015.

	Uten ansatte	I alt
Helseyrker	9000	13000
Kunstneriske og kreative yrker inkl. journalister	17000	17000
Lederyrker, akademikeryrker, høyskoleyrker	35000	48000
Håndverkere	21000	28000
Transportyrker	10000	14000
Andre yrker innen salg, service og kontor	19000	29000
I alt	111000	149000
I alt	1652	2282

De 15 største yrkene blant selvstendige uten egne ansatte – slik de er kodet i AKU og unntatt primærnæringene – er som følger³³:

- tømrere og snekkere
- bil-, drosje- og varebilførere
- skulptører, kunstmalere og andre billedkunstnere
- dirigenter, komponister, musikere og sangere
- frisører
- lastebil- og trailersjåfører
- kosmetologer mv.
- anleggsmaskinførere
- grafiske- og multimedia-designere
- fysioterapeuter
- selgere (engros)
- organisasjonsrådgivere mv.
- eiendomsmeglere og -forvaltere
- andre lærere [enn lærere i det ordinære skoleverket]
- butikkmedarbeidere

Hvilke endringer ser vi over tid? På grunn av endringer i statistikken kan vi ikke sammenligne enkeltstillinger. Men det blir flere selvstendige innen yrker som krever utdanning på høyere nivå, og færre selvstendige innen håndverksyrkene. Det er ikke noen tendens til at en større andel av de selvstendig næringsdrivende er å finne i serviceyrker eller yrker uten krav til utdanning utover grunnskole. Mønstrer avspeiler dermed utviklingen i arbeidslivet generelt, det vil si hvilke yrker som øker i antall og hvilke som er stabile eller i tilbakegang. Andelen selvstendige i yrker som krever høyere utdanning, er stabil over tid, det samme gjelder for serviceyrkene og for yrker innen industri og håndverk.

³³ Gjennomsnitt 2011–2015, AKU 1. kvartal.

5.5 Oppsummering

Temaet for dette kapitlet er selvstendig næringsdrivende, med vekt på potensielle oppdragstakere, det vil si arbeidstakere som jobber på oppdrag for andre. Vi ser derfor bort fra primærnæringene og legger særlig vekt på selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte. Datakilden er AKU.

- Selvstendig næringsdrivende i alt – og selvstendige uten egne ansatte – utgjør henholdsvis om lag 6 prosent og 4 prosent av de sysselsatte. Andelen er stabil over tid.
- I en internasjonal sammenheng er andelen selvstendig næringsdrivende lav i Norge. Dette er et kjennetegn Norge deler med de øvrige nordiske landene, med unntak av Finland.
- I gjennomsnitt har 1,5–2 prosent av lønntakerne et biarbeidsforhold som selvstendig næringsdrivende per 2014.
- Vi finner selvstendig næringsdrivende innen mange yrker, blant annet innen helse, i kreative og kunstneriske yrker, blant håndverkere, i transportyrker og i leder- og akademikeryrker.
- Analyser av utviklingen over tid tyder på at det er blitt flere selvstendige i yrker som krever høyere utdanning. Det har vært en generell vekst blant denne typen yrker, og andelen selvstendig næringsdrivende har holdt seg stabil.
- Arbeidsmarkedsstatistikken viser ingen vekst i andel selvstendige innen serviceyrker eller yrker uten krav til høyere utdanning.

6 Overgangsrate

Et viktig spørsmål i diskusjonen om tilknytningsformer i arbeidslivet er hva som skjer over tid. Får midlertidig ansatte fast stilling? Eller forblir de i en midlertidig stilling over lengre tid? Hvor stor er sannsynligheten for å erfare arbeidsledighet? Det er gjennomført analyser der denne typen problemstillinger er diskutert. Nergaard og Longva så på overganger i det norske arbeidsmarkedet med tall som dekket 1990-tallet og de første årene av 2000-tallet (Longa 2002; Nergaard 2003). En nordisk studie (Berglund, red. 2010; Svalund 2013) har sett på om det er forskjeller mellom de nordiske landene når det gjelder overganger inn og ut av midlertidig stilling. Midlertidig ansettelse er sammenlignet med arbeidsledighet for å kontrollere om det å være midlertidig ansatt gir en ulempe for framtidige overganger (Engebretsen mfl. 2012).

Denne typen analyser er etter hvert gjennomført i mange land, i all hovedsak på basis av de nasjonale arbeidskraftundersøkelsene eller lignende spørreundersøkelser med paneldesign, siden registerbaserte opplysninger ikke har kjennetegnet fast/midlertidig ansettelse. Eksempelvis har både EU og OECD ved ulike anledninger sett på overgangsrate i et komparativt perspektiv.³⁴ Et utvalg av de nordiske og internasjonale studiene er diskutert i Svalund (2013) og Bergene mfl. (2014).

Rammene for denne rapporten innebærer at det ikke er rom for mer omfattende analyser av hva som påvirker overgangsrate. Forskningsstiftelsen Fafo vil i 2016 gjennomføre omfattende analyser av mobilitet inn og ut av midlertidige stillinger, der man ved hjelp av AKU-opplysninger og registerdata kan se på trekk ved midlertidig ansattes arbeidsmarkedshistorie over en periode på sju år (to år før og tre år i etterkant av de åtte AKU-intervjuene). Formålet i dette kapitlet er først og fremst å beskrive overgangsrate for midlertidig ansatte for perioden fram til lovendringen i 2015 for derigjennom å etablere et sammenligningsgrunnlag for framtidige analyser, det vil si å sammenligne situasjonen før og etter lovendringen som gjorde det enklere for arbeidsgivere å benytte midlertidige ansettelser.

³⁴ OECD Employment Outlook 2014 (kapittel 4), OECD Employment Outlook 2002 (kapittel 3), European Commission Employment in Europe 2010 (kapittel 7), men også tidligere utgaver av Employment in Europe. Temaet er videreført i Employment and Social Developments in Europe 2011, 2014 og 2015 som utgis av European Commission.

6.1 Data

For dette formålet benytter vi AKUs panelstruktur for å beskrive overgangsrater i arbeidslivet. Samme person intervjues åtte ganger over 21 måneder, og vi kan dermed se på hvem som har en stabil tilknytning (samme arbeidsmarkedsstatus), og hvem som endrer status. Av særlig interesse er overganger mellom midlertidig ansettelse og andre posisjoner i arbeidsmarkedet.

Vi benytter data som dekker perioden 2009 til 2015, og der første intervju er gjennomført i perioden andre kvartal 2009 til tredje kvartal 2013. Disse vil ha avsluttet intervjurunden i AKU i perioden første kvartal 2011 til andre kvartal 2015. Ikke alle har vært tilgjengelig for intervju alle åtte gangene, det vil si at en person kan ha frafall ved ett eller flere intervjuer. Det er om lag 42 000 personer med gyldige svar i første intervju. Frafall gjør at utvalget – når vi ser på overganger fra ett kvartal til et annet – er på om lag 39 000 personer.

En utfordring med paneldata i AKU er partielt frafall, det vil si at ikke alle lar seg intervjuer åtte ganger. Det er høyst frafall blant ikke-sysselsatte, arbeidssøkere og dem som står utenfor arbeidsmarkedet. Et slikt frafall vil medføre at stabiliteten overdrives noe, siden frafallet ikke er tilfeldig. Vi har valgt å vekte dataene med SSBs vekt for det intervjuet vi tar utgangspunkt i (første intervju eller siste intervju). Siden vektene justerer for frafall i det enkelte kvartal, vil vektingen avhjelpe noe av skjevheten. Vi erstatter i tillegg personer med frafall med arbeidsmarkedsstatusen for foregående kvartal, eventuelt kvartalet etter. Personer som fortsatt har frafall (om lag 9 prosent), utelates fra analysene. Personer med frafall i første intervju utelates også fra analysene i de tilfeller der dette intervjuet benyttes som startpunkt for analysen. Det samme gjelder når vi tar utgangspunkt i status ved siste intervju.

Vi ønsker enkle kategorier og ser bort fra dem som er kategorisert som vernepliktige eller familiearbeidere, og dem som svarer «vet ikke» på spørsmålet om midlertidig ansettelse. Dette utgjør 0,9 prosent av alle i første intervju og vil ikke påvirke resultatene i målbart omfang.

6.2 Grupper i arbeidsstyrken

Vi ser først på hvor stabile arbeidsmarkedstilknytningene er i norsk arbeidsliv. Arbeidsmarkedsstatus grupperes som følger (se også tabell 6.1):

- fast ansettelse
- midlertidig ansettelse
- selvstendig næringsdrivende
- arbeidsledig (arbeidssøker)

- utenfor arbeidsstyrken
 - studenter/elever
 - arbeidsledige som ikke er aktive søkere
 - annet

Grupperingen er på opplysninger fra den intervjuede, det vil si AKUs spørsmål om arbeid, om de søker arbeid aktivt, og deres hovedsakelige tilknytning.

Tabell 6.1 Arbeidsmarkedsstatus i AKU.

Tilknytning	Sysselsettingsstatus	Arbeidsstyrkestatus
Fast ansatt lønnstaker	Sysselsatte	I arbeidsstyrken
Midlertidig ansatt lønnstaker		
Selvstendig næringsdrivende	Ikke sysselsatte	Utenfor arbeidsstyrken
Arbeidsledig (arbeidssøker)		
Utenfor arbeidsstyrken – skolelev eller student*		
Utenfor arbeidsstyrken – arbeidsledig*		
Utenfor arbeidsstyrken – annet (alderspensionist, AFP, uføretrygdet, hjemmearbeidende, annen aktivitet)*		

* Basert på den intervjuedes svar på spørsmål om hans/hennes hovedaktivitet

I AKU er definisjonen på arbeidsledige personer (arbeidssøkere) en person uten arbeid som har søkt om inntektsgivende arbeid i løpet av de siste fire ukene, og som kunne ha påtatt seg arbeid i løpet av referanseuka eller de to påfølgende ukene.

Vi er her særlig opptatt av de fire første kategoriene (fast og midlertidig ansatt lønnstaker, selvstendig og arbeidsledig). I tabell 6.2 viser vi kjennetegn ved disse gruppene.

- Midlertidig ansatte (8,1 prosent av arbeidsstyrken) skiller seg ut ved høyere kvinneandel, ved å være vesentlig yngre enn fast ansatte og selvstendig næringsdrivende og ved at flere kun har utdanning på grunnskolenivå. Dette siste henger delvis sammen med at gruppen er ung, og at en del ikke har rukket å fullføre videregående opplæring.
- Arbeidsledige (3,4 prosent av arbeidsstyrken) har litt høyere mannsandel enn arbeidsstyrken sett under ett, de ligner midlertidig ansatte i aldersprofil (men litt eldre), og de har utdanning kun på grunnskolenivå, eller utdanning er ikke registrert (44 prosent er i en av disse to kategoriene).
- Selvstendig næringsdrivende (6,9 prosent av arbeidsstyrken) er som gruppe langt mer mannsdominert enn arbeidsstyrken sett under ett, de er eldre enn gjennomsnittet, mens de ikke skiller seg vesentlig fra fast ansatte lønnstakere når det gjelder utdanningsnivå.

- Fast ansatte lønnstakere (81,5 prosent av arbeidsstyrken) ligner fast ansatte når det gjelder utdanningsnivå.

Tabell 6.2 kjennetegn ved ulike grupper i arbeidsstyrken. Årsgjennomsnitt 2009-2014. AKU. Prosent.

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Selvstendig (unntatt primærnæringer)	Arbeidsledig (arbeidssøker)	Arbeidsstyrken i alt
Kjønn					
Kvinne	48	59	30	42	47
Mann	52	41	70	58	53
I alt	100	100	100	100	100
Alder					
15–24 år	11	42	3	36	14
25–29 år	10	17	6	15	10
30–34 år	11	11	9	11	11
35–39 år	12	8	12	10	12
40–49 år	26	11	27	16	24
50–64 år	28	8	34	11	26
65 år og mer	3	3	9	1	3
I alt	100	100	100	100	100
Utdanning					
Grunnskole	17	29	18	40	19
Videregående opplæring	44	35	45	36	43
Universitet og høyskole, lavere nivå	29	24	23	15	27
Universitet og høyskole, høyere nivå	10	10	14	5	10
Mangler informasjon*	1	2	0	4	1
I alt	100	100	100	100	100
N	68954	6475	4654	2581	84759
Andel av arbeidsstyrken	81,5 %	8,1 %	6,9 %	3,4 %	100 %

* Inkludert 15- og 16-åringene som ikke har fullført grunnskolen på grunn av alder.

Vi ser også på hva som kjennetegner dem som er utenfor arbeidsstyrken, det vil si personer som verken er i arbeid eller aktivt søker arbeid. Vi har delt denne gruppen i tre: skoleelever og studenter, de som betegner seg som arbeidsledige (uten å være aktive

arbeidssøkere slik SSB definerer gruppen), og øvrige. AKU omfatter alle i alderen 15–74 år, men her begrenser vi oss til gruppen 15–64 år.

Tabell 6.3 Kjennetegn ved ulike grupper som er utenfor arbeidsstyrken. Alder 15-64 år. Årsgjennomsnitt 2009-2014. AKU. Prosent.

	Student/elev (ikke jobb, ikke arbeidssøker)	Arbeidsledig (men ikke aktiv søker)	Andre utenfor arbeidsstyrken
Kjønn			
Kvinne	49	48	59
Mann	51	52	41
Total	100	100	100
Alder			
15–24 år	84	22	5
25–29 år	9	14	6
30–34 år	3	15	6
35–39 år	2	11	7
40–49 år	2	20	19
50–64 år	0	17	57
Total	100	100	100
Utdanning			
Grunnskole	46	43	39
Videregående opp- læring	25	36	43
Universitet og høyskole, lavere nivå	8	14	13
Universitet og høyskole, høyere nivå	1	4	2
Mangler, inkludert dem som ikke har fullført grunnskole på grunn av lav alder	20	3	2
Total	100	100	100
N	10321	1491	12151
Andel av gruppen uten- for arbeidsstyrken	41,2	7,1	51,8

De fleste som er i en skole- eller studiesituasjon, er unge (84 prosent er under 25 år), og det er om lag like mange menn og kvinner i denne gruppen (tabell 6.3). De som definerer seg selv som arbeidsledige (uten å fylle kriteriene for å være aktiv arbeidssøker), utgjør 7,1 prosent av dem som står utenfor arbeidsstyrken i aldersgruppen 15–64 år. Denne gruppen deler mange fellestrekk med arbeidssøkere i tabell 6.2, men

med større innslag av yngre personer. Vi finner også flere med lavere utdanning enn for dem som er i arbeid.

De øvrige som befinner seg utenfor arbeidsstyrken, domineres av uføretrygdede og førtidspensjonister. Flertallet (57 prosent) er over 50 år, mens om lag én av fire er under 40 år.

6.3 Overgangsruiter – alle grupper

Vi ser innledningsvis på overganger mellom ulike posisjoner i arbeidsmarkedet: Hva skjer etter ett år (12 måneder), og hva skjer etter 21 måneder? I tabell 6.4 ser vi på hvordan dette varierer mellom ulike grupper. Blant lønntakere har 92 prosent samme status ett år etter, mot 90 prosent etter 21 måneder (siste intervju). Lønntakere med fast ansettelse har ikke overraskende en mer stabil arbeidsmarkedstilknytning enn midlertidig ansatte. I førstnevnte gruppe var 95 prosent sysselsatt ett år etter første intervju (fast ansettelse, midlertidig ansettelse eller selvstendig næringsdrivende). Blant midlertidig ansatte var 80 prosent sysselsatt når vi ser på status 12 måneder etter første intervju. Midlertidig ansatte diskuteres nærmere i neste avsnitt.

Også blant selvstendig næringsdrivende er sannsynligheten for å forbli i arbeidsmarkedet høy – 94 prosent var fortsatt sysselsatt etter 12 måneder. Derimot er det en viss overgang mellom posisjonen som selvstendig næringsdrivende og som lønntaker. En del av dem som opprinnelig oppga å være selvstendig næringsdrivende (12 prosent), har etter 12 måneder / 21 måneder status som lønntakere, i hovedsak lønntaker med fast stilling. En del slike overganger avspeiler reelle forflytninger i arbeidsmarkedet. Et annet forhold kan også spille inn. For personer med mer enn ett arbeidsforhold legges det største arbeidsforholdet (målt ved timer i arbeidsuka) til grunn. Noen av overgangene mellom lønntaker og selvstendig næringsdrivende kan dermed ha å gjøre med hvilket arbeidsforhold som er det største i intervjuuka. Vi har kontrollert for dette, og den mulige effekten er ikke stor.

Drøye halvparten av dem som i utgangspunktet er klassifisert som arbeidsledige, er sysselsatt 12 måneder etter. Andelen er 58 prosent når vi ser på arbeidsmarkedsstatus etter 21 måneder. Men andelen i denne gruppen som (fortsatt) klassifiseres som arbeidsledig etter 12 måneder og etter 21 måneder, er høyere enn for andre grupper, midlertidig ansatte inkludert.

Tabell 6.4 viser også at en del studenter/elever kommer inn i arbeidsmarkedet. Av dem som opprinnelig var klassifiserte som student/elev ved første intervju, er én av tre sysselsatt ved intervjuet ett år etter, og andelen er økt til 45 prosent ved siste intervju. Ved siste intervju har to av tre har oppnådd fast stilling, én av tre midlertidig stilling.

Vi kan også konstatere at det store flertallet av gruppen «øvrige utenfor arbeidsstyrken» – i hovedsak førtidspensjonister og uføretrygdede – ikke gjenfinnes blant de sysselsatte og dermed har en stabil status utenfor arbeidsstyrken. Men det er også en viss overgang til arbeidsstyrken, 16 prosent er klassifisert som å være i arbeidsstyrken etter 12 måneder (13 prosent sysselsatte og 3 prosent arbeidsledige). Vi ser her bort fra personer på 65 år og mer.

Alt i alt har 80 prosent av personene i AKU samme status som ved første intervju, ett år etter, jf. klassifiseringen i tabell 6.4. Etter 21 måneder er andelen med stabil tilknytning sunket til 76 prosent (vises ikke). Hadde vi sett bort fra overganger innad i gruppen lønnstaker (mellom midlertidig og fast stilling), ville andelen med stabil tilknytning blitt om lag 5 prosentpoeng høyere.

Tabell 6.4 Overganger i arbeidsstyrken etter 12 måneder og 21 måneder. AKU første intervju 2009 1. kvartal til 2013 3. kvartal.

Status første intervju 2009-2013	Ett år etter							I alt	N
	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Selvstendig	Sysselsatt i alt	Arbeidsledig	Skoleelev/student	Øvrige utenfor arbeidsstyrken		
Lønnstaker i alt	92	1	93	1	2	4	100	25996	
Fast ansatt	92	2	95	1	1	3	100	23292	
Midlertidig ansatt	51	27	81	4	8	8	100	2704	
Selvstendig	10	1	94	1	0	5	100	1971	
Arbeidssøker	32	16	51	19	14	16	100	887	
Skoleelev/student uten arbeid	20	12	32	6	57	5	100	3186	
Øvrige utenfor arbeidsstyrken (under 65 år)	5	3	13	3	2	83	100	4104	
	21 måneder etter								
Lønnstaker i alt	90	1	91	1	2	5	100	25383	
Fast ansatt	90	2	93	1	1	5	100	22774	
Midlertidig ansatt	59	18	79	4	9	8	100	2609	
Selvstendig	15	2	92	1	0	7	100	1917	
Arbeidssøker	39	15	58	13	12	17	100	871	
Skoleelev/student uten arbeid	30	14	45	6	44	6	100	3067	
Øvrige utenfor arbeidsstyrken (under 65 år)	10	3	15	3	2	79	100	3980	

Vektet med månedsvekt per første intervju. Frafall i kvartal 5 er erstattet med status i intervju 4, eventuelt intervju 6. Frafall i intervju 8 er erstattet med status i intervju 7.

6.4 Midlertidig ansatte – overganger

I dette avsnittet ser vi nærmere på overgangsratene fra midlertidige ansettelser til andre posisjoner i arbeidsmarkedet. Tallene i tabell 6.5 er de samme som i tabell 6.4. Halvparten av dem med midlertidig ansettelse svarer at de er fast ansatt etter ett år, mens andelen har økt til 59 prosent etter 21 måneder. Henholdsvis 28 prosent (etter 12 måneder) og 18 prosent (etter 21 måneder) er fortsatt midlertidig ansatt. Andelen som oppgir å være arbeidsledig (arbeidssøker), er 4 prosent på begge tidspunkt.

Tabell 6.5 Midlertidig ansatte (første intervju). Status etter ett år og etter 21 måneder. AKU første intervju 2009 1. kvartal til 2011 3. kvartal. Prosent.

	Etter ett år	Etter 21 måneder
Fast ansatt	51	59
Midlertidig ansatt	28	18
Selvstendig næringsdrivende	2	2
Arbeidsledig	4	4
Student/elev utenfor arbeidsstyrken	8	9
Utenfor arbeidsstyrken	8	8
I alt	100	100
N	2762	2738

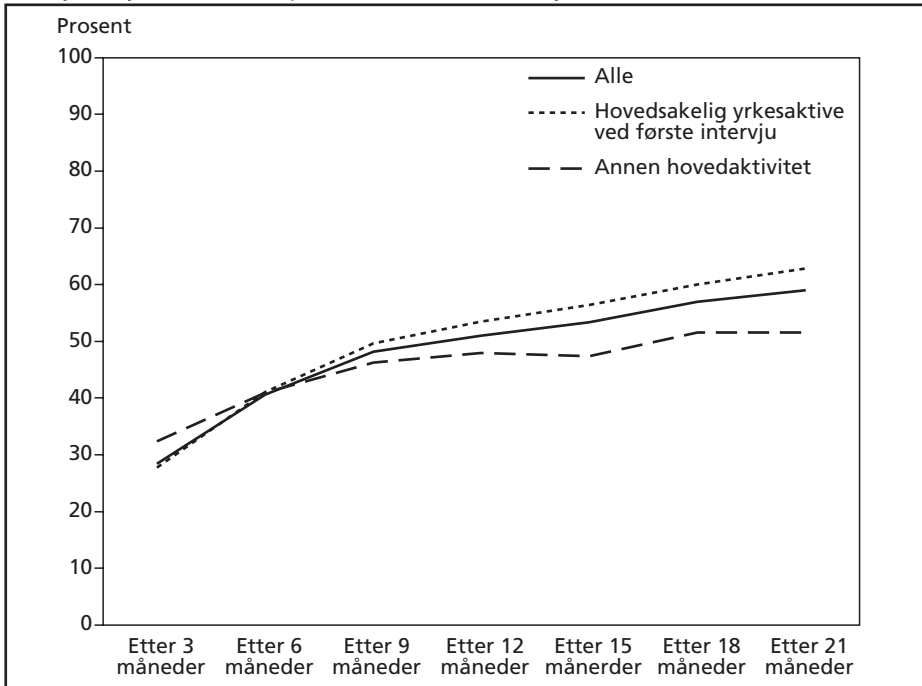
Vektet med månedsvekt per første intervju. Frafall i kvartal 5 er erstattet med status i intervju 4, eventuelt intervju 6. Frafall i intervju 8 er erstattet med status i intervju 7.

Om lag én av fire av midlertidig ansatte oppgir å ha en annen hovedaktivitet enn arbeid. Flertallet av disse er studenter/elever med deltidsjobb ved siden av studiene. Man kan i utgangspunktet anta at denne gruppen har en annen og mindre fast tilknytning til arbeidsmarkedet enn øvrige med midlertidig ansettelse. I figur 6.1 og 6.2 ser vi på overgangsratene for alle midlertidig ansatte og gruppen som oppgir at arbeid er deres hovedaktivitet.³⁵ Figur 6.1 viser overgangen til fast stilling, mens figur 6.2 viser andelen som fortsatt har midlertidig ansettelse. Andelen som går over i fast stilling, er høyere blant hovedsakelig yrkesaktive enn blant dem som i utgangspunktet har en annen hovedaktivitet. Det er ikke så overraskende siden de to gruppene har ulik tilknytning til arbeidslivet. Men det er ikke noen forskjell i utfall mellom de to gruppene når det gjelder andelen som fortsatt er midlertidig ansatt. Mønstrer kan forklares med at de som har en annen hovedtilknytning, oftere har perioder som ikke sysselsatte, for eksempel som skoleelev eller student. Hadde vi kun sett på dem som fortsatt er i arbeid, ville

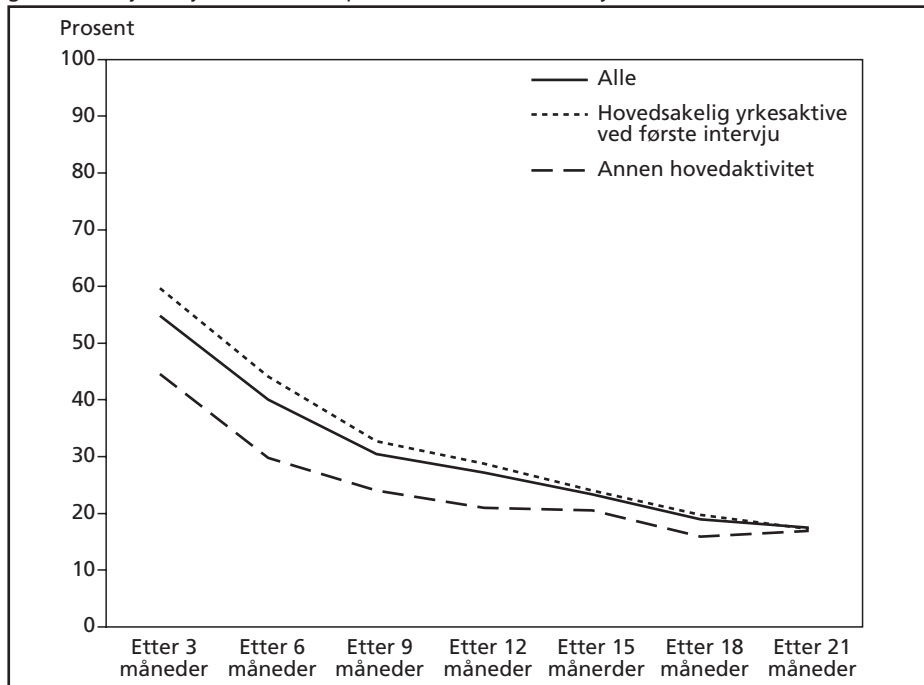
³⁵ Dette er alle heltidsansatte samt deltidsansatte som oppgir at de hovedsakelig regner seg som yrkesaktive. Spørsmålet om hovedtilknytning blir kun stilt til deltidsansatte, det vil si at ferievikarer etc. i heltidsstilling i intervjuuka ikke kan skilles ut.

utfallet etter 21 måneder (fast eller midlertidig ansettelse) vært nesten identisk for de to gruppene midlertidig ansatte.

Figur 6.1 Andel midlertidig ansatte (1. intervju) med overgang til fast ansettelse i påfølgende intervjuer. Gjennomsnitt for personer med første intervju 2009 2. kvartal til 2011 3. kvartal.



Figur 6.2 Andel midlertidig ansatte (første intervju) med fortsatt midlertidig ansettelse i påfølgende intervjuer. Gjennomsnitt for personer med første intervju 2009 2. kvartal til 2011 3. kvartal.



Vi ønsker også å se på om det er forskjeller mellom ulike grupper midlertidig ansatte når det gjelder sannsynligheten for å gå over i fast stilling. I tabell 6.6 ser vi på bivarierte (ukontrollerte) sammenhenger mellom trekk ved arbeidstakeren og overgang fra midlertidig til fast stilling.

Når vi kun ser på dem som fortsatt er i arbeidsstyrken, har 60 prosent gått over i fast stilling etter 12 måneder og 71 prosent etter 21 måneder. Tabell 6.6 viser at det er visse forskjeller i overgangsrater ut fra kjennetegn ved arbeidstakeren og den opprinnelige arbeidsplassen, men få av disse er statistisk signifikante. Vi finner statistisk signifikante forskjeller mellom sektorer, der ansatte i statlig sektor i klart mindre grad enn ansatte i andre sektorer har overgang til fast ansettelse. På samme måte finner vi at jo høyere utdanning, jo færre gjenfinnes som fast ansatte etter 12 måneder. Etter 21 måneder er disse sammenhengene mindre framtrepende.

Tabell 6.6 viser også overgang til arbeidsledighet (aktiv arbeidssøker). Det er større sannsynlighet for overgang til arbeidsledighet for midlertidig ansatte i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor og blant dem som har kort ansiennitet hos sin arbeidsgiver (under ett år). Derimot har type midlertidig ansettelse ikke stor betydning verken for andel fast ansatte eller for andel arbeidsledige.

En mulig forklaring på at det alt i alt er ganske små forskjeller mellom ulike grupper midlertidig ansatte, er at de som forblir i arbeidsmarkedet over tid (det vil si verken er arbeidssøker eller utenfor arbeidsstyrken), opparbeider seg erfaring og ansiennitet, som gjør at de tilbys fast stilling enten hos sin opprinnelige arbeidsgiver eller i en annen virksomhet.

Tabell 6.6 Status i arbeidsstyrken for midlertidig ansatte (1. intervju) etter 12 måneder og 21 måneder etter kjennetegn ved arbeidstakeren per 1. intervju. Kun de som fortsatt er i arbeidsstyrken. Gjennomsnitt for personer med første intervju 2009 2. kvartal til 2011 3. kvartal. Prosent.

Kjennetegn per 1 intervju:	Etter 12 måneder				Total	N
	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Selvstendig	Arbeidsledig		
I alt	60	32	2	5	100	2413
Kjønn						
Kvinner	59	35	1	4	100	1411
Menn	62	28	3	6	100	1002
Alder						
15–24 år	63	30	1	6	100	996
25–29 år	58	34	3	5	100	351
30–34 år	56	36	3	5	100	250
35–39 år	55	40	2	3	100	224
40–49 år	60	32	4	4	100	299
50–64 år	64	29	2	5	100	251
Utdanning						
Grunnskole 1	65	28	1	7	100	721
Videregående opplæring	62	31	2	5	100	818
Universitet og høyskole, lavere nivå	59	36	3	3	100	563
Universitet og høyskole, høyere nivå	49	45	3	3	100	255
Sektor						
Privat vareproduksjon	70	22	2	6	100	259
Privat vareproduksjon	63	27	2	7	100	956
Kommunal sektor	59	36	1	3	100	759
Statlig sektor	51	45	2	3	100	407
Arbeidstid						
Heltid	59	34	2	4	100	1304
Deltid – yrkesaktiv	63	28	2	7	100	482
Deltid – annen hovedaktivitet	64	28	2	5	100	526

Tabell 6.6 forts.

Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver						
Under 6 måneder	58	33	3	7	100	944
6 måneder til ett år	63	29	2	6	100	426
Ett til to år	60	36	1	3	100	424
To år og mer	63	33	2	3	100	604
Bedriftsstørrelse						
1–4 ansatte	64	25	4	6	100	153
5–9 ansatte	62	26	1	10	100	293
10–19 ansatte	64	30	2	4	100	312
20–49 ansatte	64	30	2	4	100	466
50–100 ansatte	61	33	1	4	100	261
100–199 ansatte	63	29	3	5	100	129
200 ansatte eller flere	54	41	2	3	100	422
Type midlertidig stilling						
Prosjekt/engasjement	57	34	5	4	100	482
Ekstrahjelp	60	32	2	6	100	501
Vikar	59	34	1	5	100	940
Opplæring	69	27	0	4	100	285
Etter 21 måneder						
Kjennetegn per 1 intervju:	Fast ansatt	Midler- tidig	Selv- stendig	Arbeids- ledig	Total	N
I alt	71	21	3	5	100	2268
Kjønn						
Kvinner	70	22	2	5	100	1341
Menn	72	19	3	5	100	927
Alder						
15–24 år	73	20	1	5	100	910
25–29 år	68	22	4	7	100	347
30–34 år	70	22	4	5	100	247
35–39 år	71	22	3	4	100	217
40–49 år	70	22	3	5	100	280
50–64 år	77	18	3	3	100	226
Utdanning						
Grunnskole 1	74	18	1	8	100	644
Videregående opplæring	70	22	3	5	100	759
Universitet og høyskole, nivå 1	71	22	3	3	100	562
Universitet og høyskole, nivå 2	66	26	5	3	100	245

Tabell 6.6 forts.

Sektor						
Privat vareproduksjon	82	10	2	6	100	232
Privat vareproduksjon	71	19	3	6	100	906
Kommunal sektor	70	23	3	4	100	715
Statlig sektor	67	28	2	3	100	387
Arbeidstid						
Heltid	72	20	3	5	100	1231
Deltid – yrkesaktiv	73	20	3	5	100	459
Deltid – annen hovedaktivitet	71	23	2	5	100	490
Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver						
Under 6 måneder	69	22	3	6	100	887
6 måneder til ett år	74	18	4	5	100	401
Ett til to år	74	20	2	4	100	392
To år og mer	72	22	2	4	100	577
Bedriftsstørrelse						
1–4 ansatte	68	20	5	8	100	145
5–9 ansatte	76	17	3	5	100	274
10–19 ansatte	75	17	3	6	100	300
20–49 ansatte	71	22	3	4	100	447
50–100 ansatte	74	21	1	3	100	236
100–199 ansatte	73	19	4	4	100	128
200 ansatte eller flere	68	25	2	4	100	390
Type midlertidig stilling						
Prosjekt/engasjement	68	24	5	3	100	468
Ekstrahjelp	72	20	2	5	100	464
Vikar	71	22	2	4	100	878
Opplæring	74	14	1	10	100	265

6.5 Arbeidsledige – overganger

I dette avsnittet ser vi på overgangsratene fra arbeidsledig til andre posisjoner i arbeidsmarkedet. Tallene i tabell 6.7 er delvis de samme som i tabell 6.4, men vi har supplert med en gruppe til, arbeidsledige som ikke klassifiseres som arbeidssøkere (og dermed ikke er en del av arbeidsstyrken), fordi de ikke er aktive arbeidssøkere. Blant arbeidsledige som aktivt søker arbeid, er halvparten sysselsatt etter 12 måneder og 58 prosent etter 21 måneder. Av disse har 16 prosent (31 prosent av de sysselsatte) en midlertidig stilling når de intervjues ett år etter første intervju. Ved avslutningen av intervjuene er andelen som har en midlertidig stilling, 15 prosent (26 prosent av de sysselsatte). For den andre gruppen – arbeidsledige som ikke aktivt søker arbeid – er andelen med overgang til sysselsetting klart lavere. Blant dem som går over i arbeid, er andelen med midlertidig stilling om lag den samme som for arbeidssøkere.

Tabell 6.7 Arbeidsledige (første intervju). Status etter ett år og etter 21 måneder. AKU første intervju 2009 1. kvartal til 2011 3. kvartal. Prosent.

	Arbeidsledig, arbeidssøker		Arbeidsledig, ikke aktiv søker	
	Etter 12 måneder	Etter 21 måneder	Etter 12 måneder	Etter 21 måneder
Lønnstaker - fast ansatt	32	39	21	26
Lønnstaker - midlertidig ansatt	16	15	9	9
Selvstendig næringsdrivende	3	3	2	2
Sysselsatte – i alt	51	58	32	37
Arbeidsledig – arbeidssøker	20	13	13	14
Arbeidsledig – ikke aktiv søker	8	7	18	12
Student/elev, ikke i arbeidsstyrken	13	12	8	6
Andre utenfor arbeidsstyrken	8	10	30	31
I alt	100	100	100	100
N	887	871	445	423
Andel av arbeidssøker/arbeidsledig	66 %		33 %	

Vektet med månedsvekt per første intervju. Frafall i kvartal 5 er erstattet med status i intervju 4, eventuelt intervju 6. Frafall i intervju 8 er erstattet med status i intervju 7.

Tabell 6.7 viser også hvor mange av arbeidssøkere/arbeidsledige som fortsatt er uten arbeid. Blant arbeidsledige som søker arbeid, er 20 prosent fortsatt arbeidsledige etter 12 måneder. I tillegg har SSB klassifisert 8 prosent som arbeidsledige som ikke er aktive søkere. Etter 21 måneder er andelen uten arbeid lavere. I den andre gruppen – arbeidsledige som ikke er aktive arbeidssøkere – er det også en betydelig andel (om lag 30 prosent) som er arbeidsledige etter ett år, flertallet er ikke definert som aktive arbeidssøkere.

Også for denne gruppen kan vi se på overgangsrater etter kjennetegn ved den arbeidsledige. Vi ser her kun på arbeidsledige som er aktive arbeidssøkere som er i arbeidsstyrken 12 måneder etter første intervju. Av disse er 46 prosent fast ansatt og 22 prosent midlertidig ansatt etter 12 måneder. En drøy fjerdedel – 28 prosent – er fortsatt arbeidsledige.

Tabell 6.8 Status i arbeidsstyrken for arbeidsledige (aktiv arbeidssøker) per 1. intervju etter 12 måneder og 21 måneder. Kun de som fortsatt er i arbeidsstyrken. Gjennomsnitt for personer med første intervju 2009 2. kvartal til 2011 3. kvartal. N = 650/621. Prosent.

Kjennetegn per 1 intervju:	Etter 12 måneder				Total	N
	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Selvstendig	Arbeidsledig		
I alt	46	22	4	28	100	650
Kjønn						
Kvinner	48	26	3	23	100	650
Menn	44	19	5	32	100	277
Alder						
15–24 år	55	20	1	24	100	244
25–34 år	40	27	5	29	100	161
35 år og mer	42	20	6	32	100	245
Utdanning						
Grunnskole	47	18	2	32	100	239
Videregående opplæring	45	18	4	32	100	248
Universitet og høyskole	41	36	6	17	100	129
Etter 21 måneder						
I alt	55	22	5	19	100	628
Kjønn						
Kvinner	58	25	3	14	100	274
Menn	53	19	6	22	100	354
Alder						
15–24 år	58	25	1	16	100	238
25–34 år	51	23	6	20	100	159
35 år og mer	55	18	7	20	100	231
Utdanning						
Grunnskole	51	19	3	27	100	233
Videregående opplæring	57	20	6	16	100	238
Universitet og høyskole	54	30	6	10	100	123

Vektet med månedsvkt per første intervju. Frafall i kvartal 5 er erstattet med status i intervju 4, eventuelt intervju 6. Frafall i intervju 8 er erstattet med status i intervju 7.

Etter 21 måneder er andelen fast ansatte økt til 55 prosent, og andel arbeidsledige har gått ned til 19 prosent. Menn forblir oftere arbeidsledige, men kvinner noe oftere gjenfinnes som midlertidig ansatte. Det er ganske få arbeidsledige med høyere utdanning i utvalget. Men det kan se ut som om disse sjeldnere ender som arbeidsledige og oftere i en midlertidig ansettelse.

6.6 Multivariat analyse – midlertidig ansatte

Tabell 6.6 viser at kjennetegn ved arbeidstakers bakgrunn ikke har stor betydning for å forklare andelen som har fast ansettelse, fortsatt midlertidig ansettelse eller er arbeidsledige etter 12 måneder eller 21 måneder. Mønstrer tyder på at det ikke er store variasjoner mellom ulike typer midlertidig ansatte når det gjelder overgangsrate til noe fastere (fast ansettelse) eller overgang fra midlertidig ansettelse til arbeidsledighet. Sammenhengene i tabell 6.6 er bivariate (ikke kontrollerte), og vi har derfor gjennomført en multivariat analyse (multinomisk logistisk regresjon) for å se om det er noen grupper midlertidig ansatte som skiller seg ut ved høy sannsynlighet for overgang til fast stilling, og om det er grupper med større sannsynlighet for arbeidsledighet. Vi ser her bort fra de få som har overgang til å bli selvstendig næringsdrivende, og har tre utfall: fast ansettelse, midlertidig ansettelse og arbeidsledighet.

Vi ser på trekk ved arbeidstakeren (kjønn, alder, utdanning, eller ikke, om vedkommende har en annen hovedaktivitet), trekk ved arbeidsforholdet (heltid/deltid og ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver) og trekk ved arbeidsplassen (sektor og størrelse). Vi inkluderer i tillegg type midlertidig ansettelse basert på SSBs standardinndeling. Resultatene er lagt ved som vedlegg 1.

Analysen bekrefter at individuelle kjennetegn ved arbeidstakeren, arbeidsforholdet og arbeidsplassen ikke bidrar mye til å forklare forskjeller i overgangsrate fra midlertidig til fast stilling. Den multivariate modellens forklaringskraft er lav, og det er få variabler med statistisk signifikant effekt når vi ser på overgangsrate over 12 måneder. Midlertidig ansatte i statlig sektor har noe lavere sannsynlighet for overgang til fast stilling enn ansatte i privat og kommunal sektor. Det er ingen signifikante forskjeller mellom ulike typer midlertidig ansatte når det gjelder sannsynlighet for overgang til fast ansettelse.

I regresjonen ser vi også på den predikerte sannsynligheten for overgang til arbeidsledighet. Menn med midlertidig ansettelse har større sannsynlighet enn kvinner for overgang til midlertidig ansettelse. Midlertidig ansatte i heltidsstillinger har lavere sannsynlighet for overgang til arbeidsledighet sammenlignet med deltidsansatte, og midlertidig ansatte med kort ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver har høyest sannsynlighet for overgang til arbeidsledighet. Midlertidig ansatte i offentlig sektor har

lavere sannsynlighet for overgang til arbeidsledighet sammenlignet med midlertidig ansatte i privat sektor.

Etter 21 måneder er det knapt noen forskjeller mellom ulike typer midlertidig ansatte i sannsynlighet for fast ansettelse eller overgang til arbeidsledighet. Et lite unntak er at midlertidig ansatte i privat vareproduksjon, som har større sannsynlighet for overgang til fast ansettelse sammenlignet med andre grupper. Det kan også se ut som om midlertidig ansatte med høyere utdanning har noe lavere predikert sannsynlighet for overgang til arbeidsledighet, mens midlertidig ansatte i opplæringsstillinger derimot noe oftere gjenfinnes som arbeidsledige etter 21 måneder, alt annet likt.

6.7 Fra hvilken posisjon kommer arbeidstakere inn i midlertidig stilling eller ledighet?

Vi er også opptatt av hvor de midlertidig ansatte kommer fra. Vi ser på dem som er midlertidig ansatt i siste intervju, og undersøker hvilken posisjon de hadde 12 måneder tidligere (intervju nummer fire) eller 21 måneder tidligere (første intervju). 62 prosent av de midlertidig ansatte per siste intervjuer var lønnstakere ett år tidligere, og 56 prosent var lønnstakere hvis man går 21 måneder tilbake i tid (tabell 6.7). En annen stor gruppe var de som oppgir at de er studenter/elever (uten å være i arbeid i intervjuuka). En fjerdedel av ansatte med midlertidig kontrakt var student eller elev ved første intervju (21 måneder tidligere). Ett år før siste intervju var andelen 20 prosent. Én av ti oppgir at de har en annen tilknytning utenfor arbeidsstyrken (hjemmearbeidende, trygdet etc.), mens 7–8 prosent klassifiseres som arbeidssøkere.

Tabell 6.9 viser også fra hvilken tilknytning de som er arbeidsledige ved siste intervju, hadde ved tidligere intervjuer. Sammenlignet med midlertidig ansatte har flere vært utenfor arbeidsstyrken. Én av ti var midlertidig ansatt ett år tidligere, mens 27 prosent hadde en fast ansettelse.

I AKU finnes informasjon om de intervjuede og deres arbeidsmarkedshistorie på åtte tidspunkt over 21 måneder. Vi kan få et bedre innblikk i tilknytningen til arbeidsmarkedet for den enkelte ved å utnytte den samlede informasjonen fra alle åtte intervjuene. Med unntak av dem som er lønnstakere i heltidsstilling (som regnes som yrkesaktive), spørres informantene i AKU om sin hovedtilknytning, og SSB lager med utgangspunkt i den samlede AKU-informasjonen en langt mer detaljert inndeling enn den vi så langt har benyttet (Bø og Håland 2015).

Tabell 6.9 Midlertidig ansatte ved siste intervju klassifisert etter status 21 måneder før (første intervju) og 12 måneder før (fjerde intervju). Tidspunkt for første intervju er 2009 2. kvartal til 2011 4. kvartal. Prosent.

	Midlertidig ansatt ved siste intervju		Arbeidsledig (arbeidssøker) ved siste intervju	
	21 måneder før	12 måneder før	21 måneder før	12 måneder før
Fast ansatt	29	29	27	27
Midlertidig ansatt	28	34	13	10
Selvstendig næringsdrivende	1	1	2	1
Arbeidssøker	8	7	17	19
Student/elev. Ikke i arbeidsstyrken	25	20	22	22
Andre utenfor arbeidsstyrken	9	9	19	20
I alt	100	100	100	100
N	1848	1941	848	918

Vektet med månedsvekt for 8. kvartal. Manglende informasjon er erstattet med foregående intervju (intervju 7 for intervju 8, og intervju 3 for intervju 4) eller påfølgende intervju (intervju 2 for intervju 1).

Vi ser derfor på hvor mange midlertidig ansatte som oppgir student/elev ved minst ett intervju (av åtte), uavhengig av om de er i arbeid eller ikke, og hvor mange som klassifiseres som arbeidssøker ved minst ett intervju (av sju – det er ikke mulig å kombinere det å være midlertidig ansatt og det å være arbeidsledig). I tillegg lager vi en kategori der vi inkluderer gruppen som betrakter seg som arbeidsledig, selv om de ikke aktivt søker arbeid i henhold til SSBS definisjon som innebærer krav til aktiv arbeidssøking. I SSBs koding av arbeidsmarkedsstatus vil de sistnevnte defineres som å være utenfor arbeidsstyrken.

Blant dem som er midlertidig ansatte ved det avsluttende intervjuet, har halvparten oppgitt å være student/elev ved minst ett tidspunkt de foregående 21 månedene, og 29 prosent har vært klassifisert som arbeidssøker (tabell 6.10). Andelen som har vært arbeidsledige, øker til 35 prosent hvis vi også inkluderer dem som betrakter seg som arbeidsledige uten å være aktive arbeidssøkere. Tre av fire har vært midlertidig ansatte ved minst ett tidligere intervju.

Vi ser på tre andre grupper: fast ansatte, selvstendig næringsdrivende og arbeidsledige i henhold til SSBs standard (arbeidsledig som er aktiv arbeidssøker).

Blant fast ansatte har 11 prosent vært student/elev, 5–6 prosent har vært arbeidssøker/arbeidsledig ved ett eller flere av de tidligere intervjuene, og 12 prosent har vært midlertidig ansatt. Det er med andre ord en god del fast ansatte som har hatt en annen tilknytning til arbeidsmarkedet i ganske nær fortid. Blant selvstendig næringsdrivende finner vi færre som har en periode som arbeidsledig/arbeidssøker eller som midlertidig ansatt. I sistnevnte gruppe er det få som kommer fra studier/skolegang. Kun 5 prosent

av de selvstendige har oppgitt å være i utdanning i ett eller flere av intervjuene over de foregående 21 månedene. Med andre ord: I norsk næringsliv fungerer per i dag det å etablere seg som selvstendig næringsdrivende ikke som et alternativ for unge som kommer ut på arbeidsmarkedet, eller for dem som har stått uten arbeid.

Arbeidsledige (arbeidssøkere) skiller seg på samme måte som midlertidig ansatte ut ved at mange har en nær fortid med skolegang/studier. Drøye 40 prosent av arbeidssøkerne har en nær fortid med skolegang/studier. Et flertall av dem som klassifiseres som aktiv arbeidssøker i siste intervju, har vært arbeidsledig også ved tidligere intervjuer. Én av tre har hatt en midlertidig stilling ved minst ett av de tidligere intervjuene. Tabell 6.8 – som bygger på informasjon fra alle åtte intervjuene og ikke bare ser på to tidspunkt – viser at det er en del overganger mellom midlertidig ansettelse og arbeidsledighet, og overganger motsatt vei. Samtidig har begge grupper også betydelig innflyt av personer som kommer fra studier eller skolegang.

Tabell 6.10 Status ved tidligere intervjuer (en eller flere forekomster) for personer som er midlertidig ansatt, fast ansatt, selvstendig næringsdrivende og arbeidssøker ved siste intervju. Tidspunkt for første intervju er 2009 (2. kvartal) til 2011 (4. kvartal). Prosent.

	Midlertidig ansatt	Status ved siste intervju		
		Fast ansatt	Selvstendig*	Arbeidsledig (arbeidssøker)
Student/elev ett eller flere intervjuer (maks 8)**	51	11	5 (6)	42
Arbeidssøkende ett eller flere intervjuer (maks 8)	29	5	5 (5)	57
Arbeidsledig eller arbeidssøkende ett eller flere intervjuer (maks 8)***	35	6	7 (7)	57
Midlertidig ansatt ved ett eller flere intervjuer (maks 7)	73	12	6 (7)	33
Arbeidsledig, arbeidssøker eller midlertidig ansatt ett eller flere kvartaler (maks 7)	83	16	11	80
N	1809	26001	2074 (1647)	815

Kun inkludert dem som har deltatt i minst fem intervjuer.

* Tall i parentes for selvstendig næringsdrivende unntatt primærnæringene.

** Omfatter dem som oppgir student/elev på spørsmål om sin hovedtilknytning uavhengig av om de kombinerer studier/skolegang med jobb eller arbeidsøkning eller ikke.

*** Omfatter også arbeidsledige som ikke søker aktivt.

6.8 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på overgangsrater i arbeidslivet. Utgangspunktet er de åtte intervjuene som gjennomføres for AKU-utvalget, der vi kan følge samme person over 21 måneder. Det legges særlig vekt på å følge midlertidig ansatte og arbeidssøkere.

- Halvparten av dem som svarte at de var midlertidig ansatt, har fast ansettelse etter ett år. Andelen har økt til knappe 60 prosent etter 21 måneder (siste intervju i AKU).
- Kjennetegn ved arbeidstakeren eller arbeidsforholdet forklarer i liten grad hvilke midlertidig ansatte som går over i fast stilling, hvilke som forblir midlertidig ansatt, og hvilke som eventuelt har overgang til arbeidsledighet. Det er med andre ord kun små forskjeller i overgangsrater etter kjønn, alder, utdanning osv. Vi kan likevel peke på noen trekk; midlertidig ansatte i privat sektor har høyere sannsynlighet for overgang både til fast stilling og til arbeidsledighet enn midlertidig ansatte i offentlig sektor (som har høyere sannsynlighet for å forbli i en midlertidig kontrakt). På samme måte skiller midlertidig ansatte med fullført høyere utdanning seg ut ved lavere sannsynlighet for arbeidsledighet, men også høyere sannsynlighet for fortsatt midlertidig ansettelse.
- Blant arbeidsledige (aktive arbeidssøkere) har halvparten gått over til arbeid etter 12 måneder. Etter 21 måneder er andelen som er i arbeid, 58 prosent. Av disse oppgir henholdsvis 32 prosent og 38 prosent at de har fast ansettelse, mens andelen i midlertidig stilling er 16 prosent etter 12 måneder og 15 prosent etter 21 måneder.
- Vi ser også på hvilke posisjoner i arbeidsmarkedet midlertidig ansatte kommer fra – det vil si deres status ved tidligere intervjuer. Mange midlertidig ansatte har nylig avsluttet utdanning eller kombinerer arbeid og utdanning. Knappe 30 prosent har vært arbeidsledig ved ett eller flere av de foregående intervjuene.
- I gruppen arbeidsledige finner vi mange som nylig har avsluttet studier eller skolegang, det vil si at de ofte har lite arbeidserfaring. Men én av tre arbeidsledige har også vært midlertidig ansatt i løpet av de foregående 21 månedene.
- Selvstendig næringsdrivende er den gruppen i arbeidsmarkedet som i minst grad rekrutteres fra personer med ledighetserfaring, fra midlertidig stilling eller fra skolegang/studier.

7 Indikatorer og oppsummering

I denne rapporten har vi presentert data for:

- midlertidige ansettelse
- utleide arbeidstakere
- selvstendig næringsdrivende / oppdragstakere

Formålet har vært å lage en nullpunktsanalyse som kan benyttes for å følge utviklingen når det gjelder tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. I dette avsluttende kapitlet oppsummerer vi funnene og peker på indikatorer som kan benyttes for å følge med på utviklingen.

Midlertidig ansatte

Andel midlertidig ansatte kartlegges gjennom spørsmål i AKU. Andelen midlertidig ansatte er lav i Norge sett i et internasjonalt perspektiv, og andelen midlertidig ansatte har gått ned siden annen halvdel av 1990-tallet. De siste fem–seks årene har andelen midlertidig ansatte vært stabil. I 2015 oppgir 8 prosent av arbeidstakerne at de har en midlertidig ansettelse. Andelen midlertidig ansatte er høy blant unge og blant deltidsansatte som oppgir at de kombinerer arbeid med en annen hovedaktivitet (ofte skolegang eller studier). Midlertidig ansettelse brukes oftest i privat tjenesteyting og i offentlig sektor, mens andelen midlertidig ansatte er lav innen vareproduksjon.

Midlertidige ansettelsesforhold er ofte kortvarige ansettelse eller ansettelse der det ikke er fastsatt noen sluttdato. Kun 10 prosent sier at deres ansettelse skal vare mer enn ett år fram i tid, og én av tre oppgir et sluttspunkt som ligger 6 måneder eller mindre fram i tid. Drøye 40 prosent oppgir at det ikke er oppgitt noe sluttspunkt (eller sier at de ikke vet). Nesten halvparten har en ansiennitet i nåværende arbeidsforhold på et halvt år eller mindre, mens drøye 20 prosent svarer at de har vært ansatt i to år eller mer. Dette betyr at vi finner en del langvarige ansettelse, men at korte kontrakter dominerer.

Et flertall av de midlertidig ansatte svarer at de ønsker fast ansettelse. Vi vet ikke om dette er hos nåværende eller annen arbeidsgiver. Unntaket er de som har en deltidsstilling ved siden av skolegang/studier eller annen hovedaktivitet, og/eller de som oppgir at de er ekstrahjelp. I denne gruppen svarer et flertall nei på spørsmålet om de ønsker fast ansettelse. Blant dem som ønsker fast ansettelse, har to av tre forsøkt å oppnå dette.

Vi har sett på hva som kjennetegner midlertidige ansettelse i betydningen hva som ligger bak ansettelsen/arbeidsforholdet. Datagrunnlaget er en tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2014 med spørsmål til midlertidig ansatte. Med utgangspunkt i disse spørsmålene har vi laget indikatorer for hva som ligger til grunn for at ansettelsen er midlertidig og ikke fast.

12 prosent er i en opplæringsstilling, mens en tredjedel er vikar for arbeidstakere med kortere eller lengre fravær. Dette er situasjoner hvor det er lange tradisjoner for å kunne benytte midlertidig ansettelse. Menn er oftere enn kvinner i en opplæringsstilling, mens kvinner oftere enn menn oppgir å være vikar (for noen som er fraværende).

Vi har også sett på midlertidig ansatte som oppgir at de jobber på et tidsavgrenset prosjekt (19 prosent svarer ja). Hovedinntrykket er at denne gruppen ikke utfører oppgaver som skiller seg vesentlig fra det som er vanlig i virksomheten.

En tredjedel av midlertidig ansatte oppgir at de er ansatt på grunn av arbeidstopp i virksomheten, eller at de er tilkallingsvikar (jobber kun når det er behov for ekstra arbeidskraft).

Om lag en fjerdedel av de midlertidig ansatte per fjerde kvartal 2014 lar seg ikke klassifisere under noen av de overnevnte indikatorene.

Utleide arbeidstakere / arbeidsutleie

Omfanget av utleide arbeidstakere / arbeidsutleie kartlegges vanligvis gjennom registerbaserte datakilder, enten SSBs sysselsettingsstatistikk (ansatte i virksomheter med bransjekode «Utleie av arbeidskraft») eller NHO Service – bemanningsbedriftene sin statistikk over fakturerte timer. Det finnes i tillegg noe informasjon i AKU, men vi argumenterer for at registerbaserte datakilder er å foretrekke når man skal se på utvikling, nivå og kjennetegn ved utleide arbeidstakere.

Andelen utleide arbeidstakere var på sitt høyeste i 2007/2008, etter en jevn vekst over 1990-tallet fram til 2004 og en kraftig vekst fra 2005 til 2008. Den internasjonale finanskrisa i 2008/09 førte til en betydelig nedgang i antall sysselsatte innen arbeidsutleie. Per 2014 er nivået nesten på nivå med 2007/2008.

Mye av veksten de senere årene er kommet gjennom arbeidstakere fra de nye EU-landene i Øst-Europa (EU10). I 2014 har om lag halvparten av sysselsatte i bemanningsbransjen innvandringsbakgrunn – og arbeidstakere fra EU10 utgjør en drøy tredjedel av alle sysselsatte. Antallet sysselsatte med bakgrunn fra EU10 har fordoblet seg fra 2010 til 2014. Det har ikke vært en tilsvarende vekst blant nordiske innvandrere eller blant personer uten innvandringsbakgrunn – her har antall sysselsatte vært stabilt over de siste fire–fem årene.

Det er kun NHO Service sine tall som har informasjon om utleide arbeidstakere og hvilke bransjer/yrker de leies ut til. Når NHO Service sine tall brytes ned på bransje, finner vi at veksten fra 2009 og framover i all hovedsak skjer innen bygg og anlegg.

I AKU 4. kvartal 2004 har vi spurt arbeidstakere om de er utleid i intervjuuka. Om lag 1 prosent av alle – og 10 prosent av de midlertidig ansatte – svarer ja. Med utgangspunkt i tall fra sysselsettingsstatistikken og bemanningsbedriftene i NHO Service anslår vi andelen til å være høyere – et sted mellom 1,5 og 2 prosent av lønnstakerårsverk.

Selvstendig næringsdrivende / oppdragstakere

Andel selvstendig næringsdrivende har vært ganske stabilt over de siste 10–15 årene, og andelen er lav i en internasjonal sammenheng. Norge er – sammen med de øvrige nordiske landene – blant de europeiske landene som har lavest andel selvstendig næringsdrivende blant sine sysselsatte.

Arbeidskraftundersøkelsene avdekker ingen store endringer i sammensetningen av selvstendig næringsdrivende. Vi finner selvstendig næringsdrivende i bransjer og yrker som tradisjonelt har hatt denne tilknytningsformen – blant annet håndverkere, leger og kunstneriske yrker. Dette bør ikke tolkes som at det ikke forekommer nye former for arbeidsforhold eller oppdragstakere i norsk arbeidsliv. Men per 2014 er omfanget ikke så stort at vi fanger det opp i arbeidskraftundersøkelsene eller i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken.

Ulike tilknytningsformer sett under ett

Vi har i denne rapporten sett på midlertidig ansatte, innleie fra bemanningsselskap og selvstendig næringsdrivende uten ansatte (potensielle oppdragstakere) hver for seg. Disse tilknytningsformene vil kunne være alternativer til hverandre, for eksempel ved at en virksomhet kan erstatte midlertidig ansatte med innleide arbeidstakere, eller velge å kjøpe tjenester fra en selvstendig oppdragstaker framfor å få arbeidet utført av en innleid arbeidstaker eller en midlertidig ansatt. Hvis vi summerer disse tre gruppene, finner vi at de tre tilknytningsformene samlet utgjør knappe 12 prosent av alle sysselsatte i perioden 2009 til 2014, og at andelen er stabil innenfor denne perioden. Anslaget er basert på AKU-tall, og arbeidstakere på korttidsopphold er dermed ikke inkludert.

7.1 Indikatorer for endring

Selv om arbeidsmarkedsstatistikken i det store og hele viser stabilitet, står vi overfor mulige utviklingstrekk som gjør at det er viktig å følge med på eventuelle endringer i tilknytningsformer. Lovendringen i arbeidsmiljøloven – med effekt fra 1. juli 2015 – innebærer at arbeidsgivere kan ansette midlertidig inntil ett år på generelt grunnlag. Bemanningsbransjen har endret seg mye over det siste tiåret. Fra 2013 gjelder nye

reguleringer (likebehandlingsreglene), samtidig som denne typen virksomhet erfaringsmessig er den første til å merke konjunkturedgangen. Internasjonale spådommer går i retning av flere selvstendige oppdragstakere, ikke minst innen den såkalte delingsøkonomien eller formidlingsøkonomien. I et arbeidsmarked som kjennetegnes av økende arbeidsledighet, kan flere måtte vurdere alternativer til fast ansettelse.

De mest sentrale tallene fra denne rapporten skal følges opp med oppdateringer framover. I tillegg er det aktuelt å supplere analysen med ytterligere data i 2017/2018.

Utvikling i midlertidige ansettelser

Vi vil følge med på utviklingen i andel/antall midlertidig ansatte i alt og per bransje. I tillegg er det relevant å se om midlertidige ansettelser benyttes i andre tilfeller enn i dag. Dette gjelder særlig omfanget av ansettelser etter den nye generalparagrafen som åpner for midlertidig ansettelse i inntil ett år uten begrunnelse. Vi vil benytte de ordinære AKU-undersøkelsene samt gjennomføre en tilleggsundersøkelse høsten 2016 og 2017. Perioden fra 2015 til 2017 er ganske kort, og det vil også være begrenset hvor mye informasjon som kan hentes i AKU, på grunn av antall intervjuede med midlertidig ansettelse.

Følgende indikatorer er aktuelle:

- Andel midlertidig ansatte i alt, etter næring/sektor
- Hvem får en midlertidig stilling? Her er det særlig relevant å se om man kan se endringer i sammensetningen av gruppen midlertidig ansatte, for eksempel om denne typen ansettelse blir mer vanlig blant unge/nyutdannede (uformell prøvetid) eller andre med liten arbeidsmarkedserfaring.
- I forlengelsen av dette – og gitt at tallmaterialet er stort nok – er det også aktuelt å se på hvilke yrker vi finner disse midlertidig ansatte i. Er dette kompetansekrevede yrker eller yrker med lavere krav til formell kompetanse?
- Begrunnelse for midlertidige ansettelser: Blir det flere som ansettes på generelt grunnlag, eller som ikke kan klassifiseres i henhold til tabell 3.8?
- Overgangsrater med særlig vekt på fra hvilken arbeidsmarkedsstatus midlertidig ansatte rekrutteres. Her er det aktuelt å koble AKU-tall med registerbaserte opplysninger for å se bakover i tid.

Alt tyder på at norsk arbeidsliv er på vei inn i en periode med høyere arbeidsledighet og lavere etterspørsel etter arbeidskraft. Dette vil begrense mulighetene for å sammenligne perioden 2015–2017 med foregående år.

Utvikling blant selvstendig næringsdrivende

Vi har i denne rapporten presentert tall for andel/antall selvstendig næringsdrivende i alt og etter bransje/yrke og også sett på andel personer med bistilling som selvstendig næringsdrivende. Bistillinger er relevant siden man kan anta at en eventuell vekst i nye typer arbeidsforhold/oppdragstakere like gjerne kan komme som en bijobb. Det er også aktuelt å se om vi finner flere unge som oppgir å være selvstendig næringsdrivende, siden man kan anta at nye typer oppdragstakere først vil dukke opp blant yngre. Tilleggsundersøkelsene til AKU som skal gjennomføres i 2016 og 2017, vil også inneholde spørsmål til selvstendig næringsdrivende.

Vi vil følge opp med oppdaterte tall for:

- Andel/antall selvstendig næringsdrivende i hovedstilling.
- Andel/antall selvstendig næringsdrivende i bistilling.
- Selvstendige etter bransje og yrke.
- Selvstendige etter alder.
- Overgangsruiter med særlig vekt på å se om selvstendig næringsdrivende rekrutteres fra andre posisjoner i arbeidsmarkedet enn tidligere, jf. tabell 6.9.

Utvikling innen utleie av arbeidskraft

På dette området er den registerbaserte sysselsettingsstatistikken en sentral datakilde sammen med data fra NHO Service (bemanningsbedriftene). Den mest omfattende endringen i reguleringsregimet de siste årene er likebehandlingsprinsippene i arbeidsmiljøloven. Men bransjen påvirkes også av konjunktorene i næringslivet. Vi vil forlenge eksisterende tidsserier av antall sysselsatte og anslåtte årsverk. Bransjen har over de siste årene stått overfor en situasjon der veksten i stor grad kan knyttes til visse typer tjenester (utleie innen bygg og anlegg), og der antall arbeidstakere med bakgrunn fra EU10 har økt kraftig. Det er derfor viktig å følge med på hvilken type arbeidstakere som sysselsettes i bransjen.

Vi vil følge utviklingen med oppdaterte tall for:

- Antall sysselsatte innen arbeidsutleie (nace 78.2).
- Anslåtte årsverk basert på tall for fakturerte timer (utleie) fra NHO Service.
- Utviklingen innen yrker / typer oppgaver (NHO Service).
- Utviklingen i bransjen etter landbakgrunn og bosettingsstatus.

Utvikling når vi ser tilknytningsformer under ett

Vi vil også følge med på utviklingen i tilknytningsformer sett under ett, det vil si om andelen sysselsatte som er midlertidig ansatt, innleid eller selvstendig næringsdrivende, øker over tid.

Litteratur

- Aukrust, I. mfl. (2010). *Registerbasert sysselsettingsstatistikk Dokumentasjon*. SSB Notater 8/2010.
- Bergene, A. C. mfl. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser*. AFI Rapport 2015-1.
- Berglund, T. mfl. (2010). *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*. TemaNord 2010:515. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Bratsberg, B. mfl. (2015). Arbeidsinnvandring, rekruttering og fleksibilitet? I H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bråthen, M., Nyen, T. & Hagen, A. (2007). *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2006*. Fordeling, omfang og finansiering. Fafo-rapport 2007:04.
- Bø, T. P. & Håland, I. (2015). *Dokumentasjon av Arbeidskraftundersøkelsen*. Notater 2015/15. Oslo: SSB.
- Engebretsen, L. S., Salvanes, K. G. & Vassengen, J. F. (2012). Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger? *Økonomiske analyser*, 5/2012 Oslo: SSB.
- Haakestad, H. & Sterri, E. B. (2015). *Lærevilkår i norsk arbeidsliv. Utjevning eller mot nye kompetansegap?* Fafo-rapport 2015:09.
- Library of the European Parliament (2009). *Self-employment and social security. Effects on innovation and economic growth*.
- Longva, F. (2002). Midlertidig ansettelse – karrierestige eller jobbfelle? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2/2002.
- Nergaard, K. (2002). Arbeidsforhold i gråsonen mellom lønnstaker og selvstendig. En gjennomgang av arbeidskraftsundersøkelsene, offentlig strukturstatistikk mv. Upubliserte arbeidsnotat Fafo.
- Nergaard, K. (2004). *Atypisk arbeid. Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge*. Fafo-rapport 430.

- Nergaard, K. (2006). *Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv. Tilleggsundersøkelse til AKU 2005 4. kvartal*. Fafo-notat 2006:19.
- Nergaard, K. mfl. (2015). *Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2015:10.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (1996). *Midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198
- Nesheim, T. & Jesnes, K. (2015). Formidlingsøkonomi, ikke delingsøkonomi. Debattinnlegg i *Aftenposten* 30. november.
- NHO Service (2015). *Bemanningsbarometeret 2014*. Bemanningsbransjens årsstatistikk.
- OECD (2014). *Employment Outlook 2014*.
- Supiot, A. (2001). *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford University Press.
- Svalund, J. (2013). Labour market institutions, mobility and dualization in the Nordic countries». *Nordic Journal of Working Life Studies* 3(1), 123–144.

Vedlegg 1

Vedleggstabell 1: Multipl regressjon. Overgangsrateer fra midlertidig ansettelse (første intervju) til fast ansettelse, arbeidsledighet eller midlertidig ansettelse (referansekategori). Status etter 12 måneder og etter 21 måneder. Partiell fravall er erstattet med foregående intervju (åttende intervju) eller foregående og påfølgende intervju (femte intervju).

Pseudo R2	Etter 12 måneder. N=2104				Etter 21 måneder. N=1975			
	Nagelkerke=0,066				Nagelkerke=0,055			
	Fast ansettelse		Arbeidsledig		Fast ansettelse		Arbeidsledig	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Konstantledd	,514	,029	-2,213	,000	1,328	,000	-1,051	,065
Kjønn (kvinne ref)								
Mann	,205	,061	,616	,012	,026	,836	-,078	,769
Alder								
15–24 år	,111	,564	,383	,445	-,011	,963	-,810	,103
25–29 år	,149	,446	,433	,416	,040	,860	,283	,558
30–34 år	,253	,222	,642	,246	,071	,767	-,026	,962
35–39 år (ref.)								
40–49 år	,291	,149	,341	,544	,037	,875	,090	,859
50–64 år	,350	,101	,578	,309	,337	,186	-,468	,452
Utdanning								
Grunnskole	,094	,473	,309	,260	,054	,731	,360	,223
VGO (ref)								
U&H lavere	-,107	,426	-,534	,128	-,031	,842	-,779	,036
U&H høyere	-,339	,073	-,774	,156	-,206	,348	-,967	,069
Mangler	,898	,035	1,169	,081	,339	,405	,084	,919
Status								
Heltid	-,250	,061	-,755	,010	-,101	,516	-,013	,970
Deltid/yrkesaktiv (ref)								
Deltid/ikke yrkesaktiv	-,055	,742	-,628	,082	-,375	,048	-,219	,592
Ansiennitet								
Inntil 0,5 år	,209	,127	,854	,018	-,111	,494	,307	,360
0,5 til 1 år	,352	,028	,974	,014	,242	,214	,360	,364
1 til 2 år (ref)								
2 år og mer	,291	,056	-,007	,988	,015	,934	-,038	,924
Type midlertidig ansettelse								
Prosjekt/engasjement	-,024	,857	-,291	,399	-,163	,277	-,304	,403
Vikar (ref)								
Ekstrahjelp	-,187	,222	-,319	,335	,259	,153	,205	,591
Opplæringsstilling	,256	,193	-,190	,669	,226	,347	1,197	,003
Annet	,263	,176	,110	,792	,360	,127	,418	,365
Sektor								
Industri, olje, bygg, primær	,269	,158	-,065	,868	,613	,012	,051	,903
Privat tjenesteyting (ref)								
Kommunal	-,208	,091	-,552	,056	-,131	,360	-,712	,021
Stat	-,499	,001	-,647	,102	-,240	,169	-,656	,103

Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv

Tema for denne rapporten er tilknytningsformer i arbeidslivet. Vi beskriver utbredelsen av, og kjennetegn ved, midlertidige ansettelser, selvstendig næringsdrivende og utleie av arbeidskraft. Formålet er å utarbeide en nullpunktsanalyse for å kunne følge utviklingen i arbeidslivet i årene framover. Datagrunnlaget er arbeidsmarkedsstatistikk, først og fremst SSBs arbeidskraftsundersøkelser, men vi benytter også andre kvantitative datakilder. Arbeids- og sosialdepartementet er oppdragsgiver for prosjektet.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2016:07
ISBN 978-82-324-0280-9
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20569