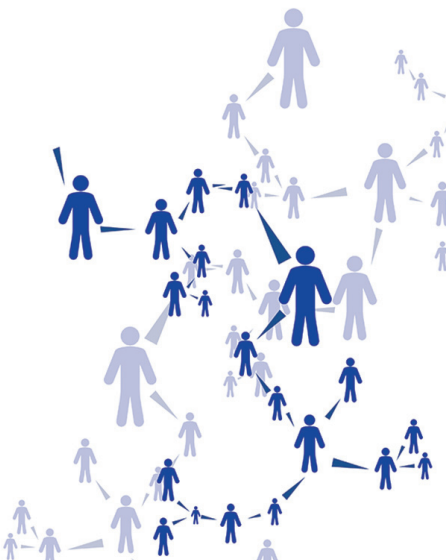


Kristine Nergaard

Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv

Sluttrapport



Fafo-rapport
2018:38

Kristine Nergaard

Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv
Sluttrapport

Fafo-rapport 2018:38

© Fafo 2018

ISBN 978-82-324-0475-9 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0476-6 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsbilde: Colourbox.com

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary	14
1 Innledning	23
Gangen i sluttrapporten.....	24
2 Midlertidige ansettelse	27
2.1 Regelverket.....	28
2.2 Data.....	30
2.3 Utvikling i bruk av midlertidige ansettelse	32
2.4 Hvem er de og hvor jobber de?	35
2.5 Kjentegn ved midlertidig ansatte	42
2.6 Virksomhetsstudien.....	55
2.7 Oppsummering.....	56
3 Nærmere om midlertidige ansettelse	59
3.1 Opplæringsstilling?	61
3.2 Vikar for noen som er fraværende?.....	62
3.3 Arbeidets karakter og art	64
3.4 Arbeidstopper og tilkallingsvikarer	66
3.5 Samlet klassifisering	67
3.6 Hvordan begrunner arbeidsgiver midlertidige ansettelse?.....	70
3.7 Den nye bestemmelsen om midlertidig ansettelse (generalparagrafen) .	71
3.8 Utleid fra bemanningsselskap	77
3.9 Hvor kommer midlertidig ansatte fra?	78
3.10 Oppsummering.....	82
4 Arbeidsutleie	85
4.1 Data og utfordringer knyttet til kartlegging av omfang	86
4.2 Registerbasert sysselsettingsstatistikk	87
4.3 NHO Service og Handels medlemsbedrifter	91
4.4 Ulike bransjer.....	93
4.5 Arbeidskraftundersøkelsene.....	100
4.6 Virksomhetsstudien.....	100
4.7 Hvor stor andel av lønnstakerne?	101
4.8 Oppsummering.....	103

5 Selvstendig næringsdrivende	105
5.1 Data.....	106
5.2 Antall selvstendig næringsdrivende	107
5.3 Hvor og med hva jobber selvstendig næringsdrivende?.....	114
5.4 SSBs undersøkelse blant selvstendig næringsdrivende	117
5.5 Plattformer, delingsøkonomi og selvstendige konsulenter.....	123
5.6 Hva sier virksomhetene?	123
5.7 Oppsummering.....	124
6 Overgangsrater	127
6.1 Data.....	128
6.2 Overgangsrater.....	129
6.3 Fra hvilke posisjoner kommer arbeidsledige/midlertidig ansatte?.....	135
6.4 Oppsummering.....	141
7 Avsluttende diskusjon	143
7.1 Midlertidige ansettelser	145
7.2 Inn- og utleie av arbeidskraft	149
7.3 Selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere	150
7.4 Samlet framstilling	151
7.5 Avslutning	155
Referanser	157
Vedleggstabeller	159

Forord

Dette er sluttrapporteringen fra et prosjekt om tilknytningsformer i arbeidslivet. Prosjektet er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet og har løpt i perioden 2014–2018. Formålet med prosjektet har vært å følge med på utviklingen i tilknytningsformer i arbeidsmarkedet, blant annet utbredelsen av, og kjennetegn ved, midlertidige ansettelser, selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere) og utleie av arbeidskraft/utleide arbeidstakere. I tillegg har vi sett på virksomhetenes bruk av – og motivasjon for bruk av – ulike bemanningsløsninger. Et tema som er viet spesiell oppmerksomhet, er midlertidige ansettelser sett i lys av lovendringen fra 1.7. 2015, da det i arbeidsmiljøloven ble åpnet for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag inntil ett år. Ett annet tema som er belyst, er hvordan utviklingen innen utleie av arbeidskraft kan følges og tallfestes, siden det her er flere og ulike datakilder.

Som første steg i prosjektet ble det utarbeidet en nullpunktsanalyse per 2014 for å kunne følge utviklingen i arbeidslivet i årene framover. Denne sluttrapporten oppdaterer funnene i nullpunktsanalysen fram til og med 2017, og diskuterer utviklingen i perioden. Datagrunnlaget er SSBs arbeidskraftundersøkelser (AKU), inkludert flere tilleggsundersøkelser til AKU, og annen arbeidsmarkedsstatistikk. Det er også gjennomført en spørreundersøkelse blant virksomheter der bruken av ulike bemanningsløsninger er kartlagt, inkludert virksomhetenes bruk av midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. SNF, ved Torstein Nesheim, har hatt hovedansvaret for analysene av denne.

I tillegg til de to rapportene, nullpunktsanalysen og sluttrapporten, er det som del av prosjektet utarbeidet flere notater, og resultatene er også formidlet gjennom årlige seminarer.

Vi vil benytte anledningen til å takke SSB som har gjennomført tre tilleggsundersøkelser til AKU samt stilt andre undersøkelser og annen statistikk til disposisjon. Prosjektet hadde ikke latt seg gjennomføre uten SSBs kompetente bistand. Vi vil også takke NHO Service og Handel som har hjulpet til med statistikk over bemanningsbransjen og velvillig svart på våre spørsmål om bransjen.

Takk til Sissel Trygstad, Arbeids- og sikkerhetsseksjonen i Arbeids- og sosialdepartementet og prosjektets referansegruppe for kommentarer til rapporten.

Fafo, oktober 2018
Kristine Nergaard

Sammendrag

Bakgrunn

I denne rapporten analyserer vi på statusen for og utviklingen av ulike tilknytningsformer i arbeidsmarkedet. Med tilknytningsformer menes her fast eller midlertidig ansettelse, lønnstaker eller selvstendig næringsdrivende, eventuelt ikke-ansatt lønnstaker eller om arbeidstaker er utleid gjennom et bemanningsselskap. Disse formene for tilknytning er kartlagt gjennom et fireårig forskningsprosjekt på oppdrag av Arbeids- og sosialdepartementet. Ett tema som er viet spesiell oppmerksomhet, er om og hvordan bruken av midlertidige ansettelser har endret seg i etterkant av lovendringen i 2015, der det ble innført en generell adgang til å ansette midlertidig inntil 12 måneder.

Data

Vi har benyttet ulike datakilder for å beskrive utviklingen i ulike tilknytningsformer. Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) er en sentral kilde, og vi har fått gjennomført tre tilleggsundersøkelser, med særlig vekt på midlertidige ansettelser. Vi benytter også AKUs panel for å se på overganger mellom ulike statuser i arbeidsmarkedet. Arbeidsgivers bemanningsstrategier er kartlagt gjennom en egen spørreundersøkelse blant virksomheter. Vi har i tillegg tatt flere ulike datakilder i bruk for å beskrive bemanningsbransjen og omfanget av utleide arbeidstakere.

Midlertidige ansettelser

I 2017 oppgir 8,4 prosent av lønnstakerne at de har en midlertidig ansettelse. Dette er litt høyere enn i 2014 og 2015, men litt lavere enn i 2016. Sett over tid, har andelen midlertidig ansatte vært stabil det siste tiåret. Andelen midlertidige ansettelser er høyest blant unge arbeidstakere, og for denne gruppen har det også vært en liten vekst i andel midlertidig ansatte over de siste tre–fire årene. Kvinner har noe oftere enn menn en midlertidig ansettelse, og kjønnsforskjellene er stabile over tid. Arbeidstakere med kun grunnskole befinner seg oftest i en midlertidig ansettelse, mens det for øvrig kun er små

forskjeller etter utdanning. Når vi kontrollerer for ulike kjennetegn ved arbeidstakeren i en regresjonsundersøkelse, peker de med kortest og lengst utdanning seg ut ved høyere sannsynlighet for å være midlertidig ansatt.

Midlertidige ansettelser er mer vanlig i offentlig sektor og privat tjenesteyting enn i vareproduksjon. Undervisning, helse- og sosialtjenester, overnatting og serveringsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting og kultur- og annen tjenesteyting er bransjer med høyest andel midlertidig ansatte. Det er ingen vesentlige endringer over tid i hvilke bransjer som har mange og hvilke bransjer som har få midlertidig ansatte.

Midlertidig ansettelse er mest vanlig blant deltidsansatte, og særlig blant de som kombinerer en deltidsjobb med annen hovedaktivitet, for eksempel studier/skolegang. Arbeidstakere som er nye på arbeidsplassen har oftest en midlertidig ansettelse, mens andelen midlertidig ansatte er lav blant de som har tre års ansiennitet eller mer. Dette betyr at mange nyansatte tilbys en midlertidig stilling, men at disse enten går over i fast ansettelse eller at arbeidsforholdet avsluttes etter noe tid.

Flertallet av ansatte har kontrakter som ikke strekker seg langt fram i tid, eller de har en ansettelse der tidspunkt for avslutning ikke er fastsatt. Kun 10 prosent sier at deres nåværende ansettelse er avtalt å vare mer enn ett år fram i tid. Ganske mange midlertidig ansatte har kort ansiennitet hos sin arbeidsgiver, mens en drøy femtedel har lang ansiennitet i betydningen at de har vært ansatt sammenhengende i to år eller mer.

Andelen midlertidig ansatte som ønsker fast stilling (ufrivillig midlertidig ansatt), har økt over tid. I 2016/2017 oppgir 64 prosent at de ønsker fast stilling, og flertallet av disse har forsøkt å oppnå dette. Midlertidig ansatte deltar sjeldnere enn fast ansatte i uformell opplæring på arbeidsplassen. Forskjellene mellom fast ansatte og midlertidig ansatte blir mindre hvis vi ser bort fra de som kombinerer studier med deltidsjobb. Sammenlignet med deltidsansatte i fast ansettelse, er deltidsansatte i midlertidig stilling langt oftere undersysselsatt eller i en stilling som er mindre enn det arbeidstaker ønsker.

Nærmere om midlertidige ansettelser

Vi benytter tilleggsundersøkelser til AKU for å beskrive flere kjennetegn ved midlertidige ansettelser. Vi har særlig lagt vekt på å se om ansettelsene har kjennetegn som samsvarer med de unntakene fra fast ansettelse som arbeidsmiljøloven åpner for (bokstav a til e). Et viktig formål er å se om midlertidige ansettelser har endret seg etter innføringen av den såkalte generalparagrafen i arbeidsmiljøloven, som åpner opp for midlertidig ansettelse inntil ett år uten begrunnelse.

- 16 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de har en opplæringsstilling i 2016/2017, noe som er litt høyere enn i 2014.
- 25 prosent oppgir i 2016/2017 at de vikarierer for noen som er fraværende. Dette er litt færre enn i 2014.
- Knappe 20 prosent er ansatt på et tidsavgrenset prosjekt, og andelen er stabil. Et stort flertall av disse sier at arbeidsoppgavene ikke skiller seg fra det som utføres av andre arbeidstakere i virksomheten.
- Om lag 20 prosent svarer at de er ansatt som tilkallingsvikar eller på grunn av en arbeidstopp.
- Alt i alt klassifiserer vi om lag tre fjerdedeler av midlertidig ansatte inn under en av de fire kategoriene ovenfor. Andelen som forblir uklassifisert, er noenlunde den samme i 2014 (24 prosent) som i 2016/2017 (27 prosent).

I 2016 og 2017 spurte vi om arbeidstakere var midlertidig ansatt etter den nye bestemmelsen i arbeidsmiljøloven (generalparagrafen). 15 prosent av midlertidig ansatte svarer at deres ansettelse var begrunnet i generalparagrafen, 52 prosent svarer nei, mens 33 prosent ikke vet. Dette er et krevende spørsmål for arbeidstakere som gjerne er nye på arbeidsplassen, og de som svarer ja, skiller seg i liten grad ut fra de som sier nei. Vi er derfor usikre på om arbeidstakerne svarer riktig på dette spørsmålet.

Bruken av generalparagrafen er også kartlagt i spørreundersøkelsen blant virksomheter som ble gjennomført i mai 2016. Seks prosent av virksomheter med fem ansatte og mer svarte at de hadde brukt bestemmelsen, mens ytterligere 4 prosent oppga at de sannsynligvis ville bruke bestemmelsen i løpet av året.

Vi ønsket også å vite hva midlertidig ansatte gjorde før nåværende ansettelse, og om dette endrer seg etter lovendringen i 2015. Knappe halvparten av de midlertidig ansatte kom fra en annen jobb, enten fra en annen midlertidig ansettelse eller fra en fast ansettelse. En annen stor gruppe er de som gikk på skole eller studerte. Tolv prosent oppga at de var arbeidssøker. Det er ingen forskjeller mellom 2014 og 2016/2017 når det gjelder hvilken posisjon midlertidig ansatte kommer fra.

Arbeidsutleie

Den andre tilknytningsformen vi har sett på i prosjektet, er arbeidstakere som leies ut fra bemanningsselskaper. De to viktigste datakildene til arbeidsutleie er SSBs sysselsettingsstatistikk, som viser hvor mange arbeidstakere som er sysselsatt i virksomheter innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2), og

statistikk fra NHO Service og Handel, som oppgir fakturerte timer og omsetning i medlemsbedriftene innen bemanningsbransjen. Ingen av disse gir et fullstendig svar på hvor mange utleide det er i norsk arbeidsliv. Vi supplerer disse to kildene med andre typer data der slike finnes, blant annet informasjon fra kundene om hvor store beløp som brukes til kjøp av vikartjenester.

Begge datakildene viser at bemanningsbransjen har hatt en sterk vekst fra 2005 til 2008, med et kraftig fall i 2009. Bransjen vokste fra 2010 og framover, men hadde på nytt en nedgang i 2015–2016. I 2017 har igjen bemanningsbransjen vekst i omsetning og sysselsetting.

Vi har forsøkt å beregne hvor stor andel av sysselsettingen som skjer gjennom utleide arbeidstakere. Selv om det ikke er mulig å gi nøyaktige anslag, viser ulike beregningsmetoder at arbeidsutleie står for mellom 1,5 og 2 prosent av timeverkene/årsverkene per 2017. Andelen er mer enn fordoblet fra 2003 til 2017.

Bemanningsbransjen har stort innslag av arbeidsinnvandrere, inkludert arbeidstakere som er på korttidsopphold i Norge. Sysselsettingsstatistikken viser at halvparten av arbeidstakerne i 2017 har en innvandringsbakgrunn, og det store flertallet av disse kommer fra EU-land i Øst-Europa. Antall sysselsatte med bakgrunn fra nordiske land har gått kraftig ned fra perioden 2007/2008 og til 2017.

Mye av veksten i bransjen i perioden 2006 og framover har kommet innen utleie til bygg og anlegg. Innleide arbeidstakere står for om lag 6 prosent av årsverkene innen bygg, men med en lavere andel innen anleggsbransjen. Statistikk fra NHO Service og Handel viser at det er betydelige geografiske forskjeller, og at Oslo peker seg ut ved høyest andel utleide.

Utleie innen helse og omsorg har de siste 5–6 årene ligget stabilt, og utgjør om lag 1 prosent av årsverkene.

Selvstendig næringsdrivende/oppdragstakere

Den tredje tilknytningsformen som analyseres, er selvstendig næringsdrivende, med særlig vekt på selvstendige uten ansatte. Per 2017 er 5,6 prosent av de sysselsatte selvstendig næringsdrivende, og 4,1 prosent er selvstendige uten ansatte. Her har vi sett bort fra sysselsatte i primærnæringene. Andelen selvstendig næringsdrivende i Norge er stabil over tid og lav i en internasjonal sammenheng. Hvis vi inkluderer biarbeidsforhold, øker andelen selvstendige med om lag 2 prosentpoeng, det vil si at om lag 2 prosent av lønnstakere har et biarbeidsforhold som selvstendig næringsdrivende.

Andelen selvstendig næringsdrivende er høyest innen kunst og kultur (NACE 90). Denne bransjen står i en særstilling, med drøye 60 prosent selvstendig næringsdrivende. Andre bransjer som skiller seg ut ved at andelen selvstendig næringsdrivende ligger over gjennomsnittet, er faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, bygg, anlegg, el og kraft og annen tjenesteyting som også omfatter personlig tjenesteyting. Det er kun mindre endringer over tid i andelen selvstendig næringsdrivende etter bransje.

Selvstendig næringsdrivende fordeler seg på mange ulike yrker. Ser vi kun på selvstendige uten ansatte, finner vi mange i blant annet håndverkeryrker, kunstneriske og kreative yrker, i transportyrker og blant frisører og kosmetologer og i en del helseyrker.

AKU fanger kun opp arbeidsforhold i en gitt uke (intervjuuka). Dermed kan man gå glipp av små arbeidsforhold. Vi har også spurt hvor mange som i løpet av siste år har jobbet som frilanser eller oppdragstaker. I 2016 oppga 7,5 prosent av de sysselsatte at de hadde hatt slikt arbeid, og 3,4 prosent av disse oppga at dette var deres hovedjobb. Flertallet av oppdragstakerne har organisert arbeidet i form av et enkeltpersonforetak.

Overganger mellom ulike posisjoner i arbeidsmarkedet

I AKU intervjues samme person åtte ganger i løpet av 21 måneder, noe som gjør at vi kan se på overgangsrateer mellom ulike posisjoner i arbeidsmarkedet, med særlig vekt på overganger ut og inn av midlertidige ansettelser og arbeidsledighet.

Om lag 80 prosent av midlertidig ansatte er sysselsatt ett år etter første intervju. Av disse er drøye halvparten i en fast jobb, mens 27 prosent fortsatt er midlertidig ansatt og 2 prosent oppgir å være selvstendig næringsdrivende. Etter 21 måneder er andelen som er sysselsatt fortsatt om lag 80 prosent, men noen flere har gått over i fast ansettelse. Andelen som fortsatt er midlertidig ansatt er 18 prosent. Andelen som er gått over til arbeidsledighet er 4–5 prosent begge perioder, og andelen er noenlunde den samme etter 12 og 21 måneder. Det er kun små forskjeller mellom intervjuer som ble foretatt før innføringen av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i inntil ett år, og perioden etter at denne bestemmelsen ble innført.

Blant de som er arbeidsledige ved første intervju, har om lag halvparten gått over i sysselsetting etter ett år. Flertallet er i fast stilling (27 prosent for de som startet intervjuene i 2015/2016), men det er også en del som er midlertidig ansatt (18 prosent samme periode). Det kan se ut som om sannsynligheten er litt høyere for overgang til midlertidig stilling for de som startet intervjuene i 2015/2016, sammenlignet med de som ble intervjuet tidligere

år. Samtidig går flere over til skolegang eller studier i den siste delen av perioden vi ser på. Her kan situasjonen på arbeidsmarkedet spille inn, og antall intervjuer er også ganske lavt. Vi kan derfor ikke konkludere med at dette har endret seg over tid.

Vi ser også på hva slags posisjon midlertidig ansatte kommer fra, det vil si hvilken posisjon de har hatt i tidligere intervjuer. Flertallet var sysselsatt, enten i fast eller midlertidig stilling, eller de oppga å være i utdanning. Andelen som kommer fra arbeidsledig ligger på 7–9 prosent og er stabil over tid. Sett under ett, viser tallene at det er betydelig mobilitet mellom midlertidig stilling og det å være arbeidsledig, men det er også mobilitet mellom skolegang/studier og midlertidig ansettelse.

Når vi anlegger et tilbakeskuende perspektiv, er selvstendig næringsdrivende den mest stabile posisjonen i betydningen at det er få her som har erfaring fra midlertidig ansettelse, arbeidsledighet eller skolegang. Avgrenser vi oss til selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte, er stabiliteten litt lavere, men fortsatt har gruppen mer stabile arbeidsmarkedskarrierer enn fast ansatte lønnstakere. Disse tallene tyder dermed ikke på at det er noen stor rekruttering fra arbeidsledighet eller midlertidig ansettelse til en jobb som selvstendig næringsdrivende.

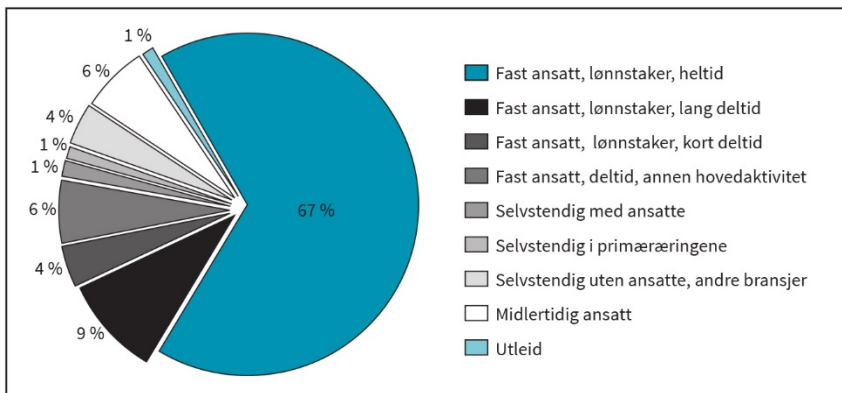
Virksomhetsstudien

Som del av prosjektet ble det i 2016 gjennomført en spørreundersøkelse blant virksomheter med minst fem ansatte. Denne er rapportert i et eget notat (Nesheim 2017). I undersøkelsen oppga 55 prosent at de hadde benyttet midlertidig ansatte siste år. Andelen er høyest i statlig sektor og på store arbeidsplasser. De vanligste begrunnelsene for å ansette midlertidig, er behov for ekstra kapasitet og for å fylle vikariater, noe som stemmer godt overens med opplysningene fra midlertidig ansatte arbeidstakere om hva som kjennetegner deres ansettelse. 30 prosent av virksomhetene svarte at de i løpet av det siste året hadde leid inn arbeidskraft fra bemanningsselskap. Andelen er høyest blant virksomheter i industri og bygg, og her er formålet oftest behov for ekstra kapasitet. I offentlig sektor benyttes innleie oftest for vikariater. 30 prosent av virksomhetene hadde benyttet tjenester fra selvstendige oppdragstakere eller frilansere. Det er kun små forskjeller etter sektor og bransje, og det er mindre variasjon etter arbeidsplassens størrelse her enn for bruk av innleie og midlertidige ansettelser. De viktigste begrunnelsene for å bruke frilansere/oppdragstakere er å oppnå ekstra kapasitet og at virksomheten hadde behov for spesialkompetanse over en begrenset periode.

Samlet analyse

I prosjektet om tilknytningsformer har vi fulgt utviklingen i det som ofte betegnes som atypiske ansettelser og spurt om dette er blitt mer vanlig også i norsk arbeidsliv. Bildet er i større grad preget av stabilitet enn endring. Avslutningsvis forsøker vi å tegne et bilde av norsk arbeidsliv per i dag etter tilknytningsformer, og har også inkludert kort og lang deltid.

Figuren nedenfor viser at to tredjedeler av norske ansatte har en tradisjonell ansettelse i betydningen at de er lønnstakere med fast ansettelse i heltidsstilling. Ytterligere 9 prosent har samme tilknytning, men jobber lang deltid. I Norge vil slike jobber i hovedsak ikke være regnet som atypiske eller at arbeidstakeren befinner seg i en utrygg posisjon. I tillegg kommer selvstendige innen primærnæringene og selvstendige med ansatte, som også ligger nær den generelle oppfatningen av hva som er en typisk eller tradisjonell ansettelse. Disse fire kategoriene utgjør til sammen 79 prosent av de sysselsatte.



Andelen som har typiske/tradisjonelle tilknytninger er stabil over tid, og det samme gjelder for atypiske tilknytninger slik vi kan måle dem i AKU. Det er også mulig å sammenligne Norge med EU-landene sett under ett. Norge har flere i typiske/tradisjonelle tilknytninger (fast ansatt i heltid/lang deltid eller selvstendig med ansatte) enn det som er gjennomsnittet for EU. Forskjellene er mindre for unge arbeidstakere enn for gruppen 25 til 54 år. En viktig forklaring er at mange unge i Norge jobber kort deltid, noe som også avspeiler at mange kombinerer utdanning med en ekstrajobb. I EU finner vi flere unge i kategorien selvstendig uten ansatte enn i Norge. Hos oss utgjør denne gruppen om lag én prosent av sysselsatte under 25 år.

Summary

Forms of employment relationships/employment contracts in Norway

In this report, we analyse the status and development of different types of employment relationships in the Norwegian labour market. The definition of contracts or employment relationships in this context covers permanent vs. temporary employment, employees and vs. the self-employed, as well as freelancers and temporary agency workers. These forms of employment relationships/contracts have been mapped in a four-year research project commissioned by the Ministry of Labour and Social Affairs. One area that has been given special attention is whether and how the proliferation of temporary appointments has changed since the legislative amendment in 2015, which introduced a general provision for temporary employment of up to 12 months.

Data

We have used various data sources to describe developments in the different forms of employment contracts/relationships. The Labour Force Surveys (LFS) are a key source, and we have conducted three additional surveys, with a particular emphasis on temporary employment. We also use the LFS panel to identify transitions between different statuses in the labour market. Employers' staffing strategies are mapped in a separate survey of enterprises in the private and public sector. We have also used various other data sources to describe the temporary work agency sector and the proliferation of temporary agency workers.

Temporary employment

In 2017, 8.4 per cent of the employees stated that they were in temporary (fixed-term) employment. This is slightly higher than in 2014 and 2015, but slightly lower than in 2016. In a longer term perspective, the share of temporary appointments has remained stable over the past decade. The share in temporary employment is highest among young workers, and this group has

also seen a slight increase in the last three to four years. Women are more likely to be in temporary employment than men, and the gender disparities are stable over time. Employees whose highest level of education is lower secondary are more likely to be employed on a temporary basis than others, but the disparities due to education are otherwise small. A multiple regression survey taking different employee characteristics into consideration showed that those with the lowest and highest education levels have a higher probability of being in temporary employment than others.

Temporary employment is more common in the public sector and in private sector services than in manufacturing. The industries with the highest share of temporary employees are education, health and social services, accommodation and catering activities, business services and cultural and other services. There are no significant changes over time in which industries have large numbers of temporary employees and which have few.

Temporary employment is most common among part-time employees, and particularly among those who combine part-time work with another main activity, such as education. Employees who are new to the workplace are often employed on a temporary basis, while the share of temporary employees is low among those who have been with a company for three years or more. This means that many new employees are initially offered a temporary position, and are then either transferred to a permanent contract or their employment is terminated.

The majority of employees either have short-term contracts or do not have a fixed leaving date. Only 10 per cent say that their current employment contract is for more than one year forward in time. Many temporary employees are relatively new to their workplace, while about one-fifth have been employed for two consecutive years or more.

The share of temporary employees who want a permanent position (involuntary temporary employment) has increased over time. In 2016/2017, 64 per cent stated that they wanted permanent employment, and the majority of these have tried to achieve this. Temporary employees participate less frequently in informal in-house training than permanent employees. There are fewer disparities between permanent and temporary employees if we exclude those who combine studies with part-time work. Compared with permanent part-time employees, temporary part-time employees are much more likely to be underemployed or in a job that has fewer hours than they would like.

Analysis of temporary employment

We use the LFS's ad hoc modules to describe various characteristics of temporary employment. We have placed a particular emphasis on identifying whether such characteristics correspond to the exceptions from permanent employment provided for in (a) to (e) of the Working Environment Act. An important objective is to establish whether the temporary employment situation has changed since the introduction of the so-called general clause in the Working Environment Act, which paves the way for temporary employment of up to one year without the need for justification.

- 16 per cent of temporary employees report being in a trainee position in 2016/2017, which is slightly higher than in 2014.
- 25 per cent in 2016/2017 say that they are covering for someone who is on leave. This is slightly lower than in 2014.
- Almost 20 per cent are employed on a time-limited project, and this share is stable. A large majority of these employees report that their work tasks are no different to those performed by other employees in the enterprise.
- Approximately 20 per cent say that they are employed on a zero-hours contract or as the result of extraordinary manpower needs.
- Overall, we classify about three-quarters of temporary employees in one of the four categories above. The share that remains unclassified is roughly the same in 2014 (24 per cent) as in 2016/2017 (27 per cent).

In 2016 and 2017, we asked whether employees were temporarily employed on the basis of the new provisions in the general clause of the Working Environment Act. Fifteen per cent of temporary employees said that their employment was based on the general clause, 52 per cent replied that it was not, and 33 per cent were not sure. This is a difficult question for new employees to answer, and those who responded in the affirmative were not particularly distinct in any way to those who said no. We are therefore uncertain as to whether the employees understood and answered this question correctly.

The use of the general clause is also mapped in the survey of enterprises that was conducted in May 2016. Six per cent of enterprises with five employees or more responded that they had applied the provision, while a further four per cent indicated that they would probably utilise the provision during the course of the year.

We also wanted to know the status of temporary employees before their current employment, and if this has changed since the amendment to the

legislation in 2015. Almost half of the temporary employees were either permanently or temporarily employed elsewhere immediately prior to their current job. Another large group is those who were in education. Twelve per cent stated that they were a jobseeker. There are no differences between 2014 and 2016/2017 in terms of the previous status of temporary employees.

Temporary agency workers

The second form of labour market attachment we have examined in the project is temporary workers from employment agencies. The two most important data sources in this regard were Statistics Norway's employment statistics, which show the number of employees who are employed by temporary employment agencies (NACE 78.2), and statistics from employer association NHO Service og Handel, which provide invoiced hours and turnover in member companies within the employment agency sector. Neither of these statistics give a complete picture of the number of temporary agency workers in the Norwegian labour force. We therefore supplement these two sources with other types of data where possible, including information from customers about expenditure on temporary staff services.

Both data sources show that the employment agency sector experienced strong growth from 2005 to 2008, with a sharp fall in 2009. The sector grew from 2010 onwards, but again declined in 2015–2016. In 2017, the employment agency sector once again saw growth in turnover and employment.

We have attempted to calculate the percentage of employment that takes place in the form of temporary agency workers. Although it is not possible to provide exact estimates, various calculation methods show that temporary agency workers account for between 1.5 and 2 per cent of total full-time equivalents in 2017. The share more than doubled during the period 2003–2017.

The employment agency sector in Norway has a large element of labour migrants, including short-stay workers. Employment statistics show that more than half of all employees in the sector in 2017 had an immigrant background, with the vast majority hailing from EU countries in Eastern Europe. The number with a background from Nordic countries fell sharply from 2007/2008 to 2017.

Much of the growth in the sector since 2006 has been due to temporary agency work in the construction industry. Agency workers account for about 6 per cent of the full-time equivalents in construction. Statistics from the Norwegian Federation of Service Industries and Retail Trade show that there

are significant geographic differences, and that Oslo has the highest share of temporary agency workers.

The share of temporary agency workers in the health and social care sector has remained stable in the last 5–6 years, and constitutes approximately 1 per cent of the full-time equivalents.

The self-employed/independent contractors

The third form of labour market attachment to be analysed is self-employment, with a particular emphasis on the self-employed with no employees. In 2017, 5.6 per cent of those in employment (excluding the primary industries) were self-employed, and 4.1 per cent were self-employed with no employees. The share of self-employed persons in Norway is stable over time and low in an international context. If we include second jobs, the share of self-employed persons increases by about 2 percentage points, i.e. about 2 per cent of employees have a second job in which they are self-employed.

The share of self-employed persons is highest in the category ‘Creative, arts and entertainment activities’ (NACE 90). This sector is in a unique position, with a share in excess of 60 per cent in self-employment. Other sectors that have a higher than average share of self-employed workers are professional, scientific and technical activities, construction, civil engineering, electricity and power, and other service activities that also include personal services. There are only minor changes over time in the share of self-employed persons by sector.

The self-employed are found in a variety of occupations and professions. In the case of those who are self-employed with no employees, large shares are found in the traditional trades, artistic and creative occupations, in transport and among hairdressers and cosmetologists, and in some healthcare occupations.

The LFS only reflects the employment situation during a specific week (the reference week). Short-term jobs can therefore be inadvertently excluded. We also asked how many people had worked as freelancers or independent contractors during the past year. In 2016, 7.5 per cent of those in employment reported that they had undertaken such work, and 3.4 per cent stated that this was their main job. The majority of the independent contractors operate under a sole proprietorship (enkeltpersonforetak).

Transitions between different statuses in the labour market

In the LFS, the same person is interviewed eight times in 21 months, which enables us to examine transition rates between different statuses in the labour market, with a particular emphasis on transitions to and from temporary employment and unemployment.

About 80 per cent of temporary employees are working one year after the first interview. Of these, just over half are in a permanent job, while 27 per cent are still temporary and 2 per cent are self-employed. After 21 months, the share in work is still about 80 per cent, but some more have transitioned to permanent employment. Eighteen per cent are still employed on a temporary basis. The share that transitioned to unemployment is 4–5 per cent for both periods, and the share is approximately the same after 12 and 21 months. There are only small disparities between interviews that were conducted prior to and subsequent to the introduction of the general access to temporary employment of up to one year.

Among those who were unemployed at the first interview, about half are working after one year. The majority have a permanent job (27 per cent for those who started the interviews in 2015/2016), but some are also in temporary positions (18 per cent in the same period). These figures suggest that the probability of transitioning to a temporary position is slightly higher for those whose first interview was in 2015/2016, compared to those who were interviewed earlier. Simultaneous to this, several transitioned to educational activities in the final part of the survey period. The situation in the labour market may play a role in this context, and the number of interviews is also quite low. Therefore, we cannot conclude that this has changed over time.

We also examine the previous status of temporary employees, i.e. their status in earlier interviews. The majority were working, either in permanent or temporary employment, or they were in education. The share who had been unemployed is 7–9 per cent, and this is stable over time. As a whole, the figures show that there is considerable mobility between temporary employment and unemployment, but there is also mobility between education and temporary employment.

From a retrospective perspective, we can see that self-employment is the most stable status in the sense that there are few in this category who have experienced temporary employment or unemployment, or who have transitioned to education. If we narrow this down to the self-employed with no employees, stability is slightly lower, but the group still has more stable careers in the labour market than permanent employees. Thus, these figures

indicate that the transition rate from unemployment and temporary employment to self-employment is not particularly high.

The enterprise study

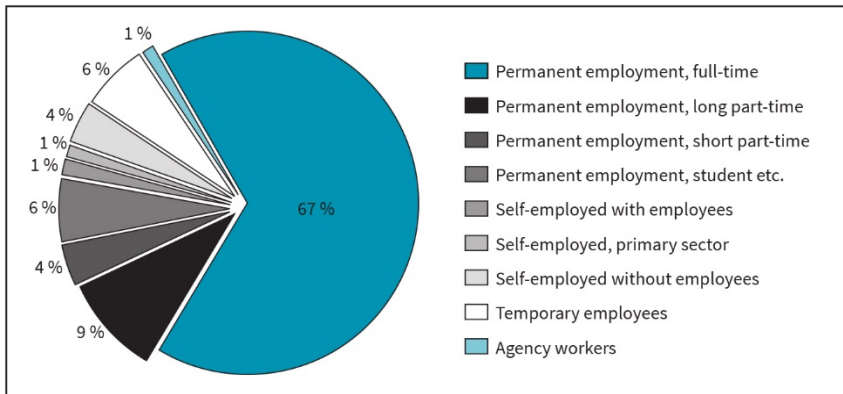
As part of the project, a survey was conducted in 2016 of enterprises with at least five employees. This is reported in a separate note (Nesheim 2017). The survey showed that 55 per cent of enterprises had appointed temporary employees in the last year. The share was highest in the state sector and among the largest employers. The most common reasons for employing staff on a temporary (fixed term) contract were the need for extra capacity and for temporary cover, which is in line with the data provided by temporary employees themselves about the characteristics of their employment. Thirty per cent of the enterprises reported that they had hired temporary agency workers during the past year. The share was highest among manufacturing and construction enterprises, with extra capacity given as the most common reason. In the public sector, temporary agency workers were mostly used to cover temporary leave. Thirty per cent of the enterprises had used the services of independent contractors or freelancers. There are only small differences by sector and industry, and there is less variation in the size of the workplace than for the use of temporary agency workers and temporary employees. The main reasons for using freelancers/independent contractors was to provide extra capacity and to obtain specialist expertise for a limited period of time.

Conflated analysis

In the project on forms of employment relationships/contracts/, we have followed developments in what is often referred to as atypical employment, and considered whether this has become more common among the labour force in Norway. The situation is characterised more by stability than by change. In conclusion, we try to form a picture of the current labour force in Norway in terms of forms of contract, and have also included part-time work with short and long hours.

The figure below shows that two-thirds of employees in Norway have a traditional form of employment in that they are permanent employees in full-time positions. A further 9 per cent have this attachment but work long part-time hours. In Norway, such jobs will not generally be considered to be atypical or insecure. In addition, there are self-employed persons in the primary industries and self-employed persons with employees, who are also close to the general understanding of what is considered typical or traditional

forms of employment. These four categories combined account for 79 per cent of the population in work.



The share with a typical/traditional form of attachment is stable over time, and this also applies to atypical attachments as measured in the LFS. It is also possible to compare Norway with the EU as a whole. On average, more people are employed in typical/traditional forms of attachment (permanent full-time work, permanent part-time work with long hours and the self-employed with employees) in Norway than in the EU. The disparities are fewer among young people than for the group aged 25–54. One important explanation is that many young people in Norway work short part-time hours, which also reflects the large numbers combining education with an extra job. In the EU, there are more young people in the category ‘self-employed with no employees’ than in Norway, where this group accounts for about one per cent of the working population under the age of 25.

1 Innledning

I denne rapporten oppsummerer vi hva vi vet om statusen for, og utviklingen av, ulike tilknytningsformer i arbeidsmarkedet. Med tilknytningsformer menes her fast eller midlertidig ansettelse, lønnstaker eller selvstendig næringsdrivende, eventuelt ikke-ansatt lønnstaker eller om arbeidstaker er utleid gjennom et bemanningsselskap. Dette er tilknytningsformer som er forankret i lovverket, og som definerer rettigheter i et arbeidsforhold. Fra 2014 har vi i særlig grad fulgt med på utviklingen i tre typer tilknytningsformer:

- Midlertidig ansettelse vs. fast ansettelse
- Frilanser (ikke-ansatt lønnstaker) og selvstendig næringsdrivende vs. lønnstaker
- Utleide arbeidstakere (arbeidsutleie) vs. ikke-utleid (direkteansatt)

Midlertidig ansettelse, visse typer selvstendig næringsdrivende/frilansere og arbeidstakere som leies ut gjennom bemanningsselskaper trekkes ofte fram som atypiske arbeidsforhold, med økt risiko for usikkerhet for inntekt og jobb. I en internasjonal sammenheng pekes det også på at slike arbeidsforhold er i framvekst, og at dette vil gi større ulikhet i arbeidsmarkedet (Broughton 2016; OECD 2014; Eurofound 2018; Williams & Lapeyre 2017). Samtidig kan slike tilknytninger også analyseres fra andre perspektiver; midlertidig ansettelse eller arbeid gjennom et bemanningsselskap kan være et første steg inn i arbeidsmarkedet for grupper som sliter med å få fotfeste, selvstendig næringsdrivende skaper sin egen jobb og fleksible tilknytninger gir virksomhetene ønsket og nødvendig fleksibilitet.

I dette prosjektet har perspektivet først og fremst vært å følge med på utviklingen, inkludert å framskaffe dokumentasjon på hvilke tilknytningsformer som benyttes i norsk arbeidsliv og hva som kjennetegner arbeidstakere med ulike tilknytninger. I nullpunktsanalysen brukte vi ulike datakilder for å beskrive status fram til/per 2014, med utgangspunkt i arbeidstakere/syssel-satte (Nergaard 2016). Disse tallene er oppdatert i løpet av prosjektperioden (Nergaard 2017a og b). I tillegg til å se på antall/andel personer med ulike tilknytningsformer, hvem disse er og hvor i arbeidsmarkedet de befinner seg,

beskrives også ulike kjennetegn ved midlertidige ansettelser og overgangsrater mellom ulike posisjoner. Virksomhetsperspektivet er belyst gjennom en egen spørreundersøkelse blant virksomheter, der vi blant annet har undersøkt hvilke tilknytningsformer som benyttes og hvilke typer bemanningsbehov disse skal løse (Nesheim 2017). Vi har i prosjektet også sett på tema av særlig relevans, blant annet den såkalte delingsøkonomien (plattformøkonomien), hvor mange som har utført arbeid som oppdragstakere og hvordan dette arbeidet er organisert (Nergaard 2017b), og det er gjort anslag på omfanget av inn- og utleie innen bygg (Nergaard 2017b).

Det er også tema som kunne vært belyst, men som ikke har inngått som problemstillinger i prosjektet på grunn av prosjektets ramme og prioriteringer innenfor denne. Vi har for eksempel ikke sett på om såkalt atypiske ansettelser gir lavere eller mer usikker inntekt eller dårligere arbeidsmiljø, selv om slike problemstillinger indirekte er belyst gjennom analyser av overgangsrater og ved at vi har sett på tema som undersysselsetting og opplæring i arbeidsforholdet. Vi har heller ikke definert deltidsstilling som en egen tilknytningsform i betydningen at vi spesifikt har kartlagt utvikling av, og kjennetegn ved, deltidsansettelser. Både i norsk, nordisk og internasjonal litteratur diskuteres atypiske tilknytningsformer som nullsumkontrakter, marginal deltid, ufrivillig deltid, frilansere med videre (Jesnes 2018; Broughton et al. 2016; Kalleberg 2014). Mange av disse formene vil falle inn under våre hovedgrupper, men ikke alle. Unntaket er særlig ulike typer deltidsstillinger.

Prosjektet ble startet opp i 2014, på et tidspunkt hvor det var klart at man sannsynligvis ville få en endring i reguleringen av midlertidig ansettelse. Det har derfor vært lagt vekt på å kartlegge midlertidige ansettelser i forkant av en (eventuell) lovendring, og følge med på om det i perioden 2015 til 2017 kan observeres endringer i bruken av midlertidig ansettelse i betydningen flere midlertidig ansatte eller andre typer midlertidige ansettelser (Nergaard 2017a), eller at virksomhetene endrer sine bemanningsstrategier (Nesheim 2017).

Gangen i sluttrapporten

I denne sluttrapporten legger vi vekt på å presentere tall for utviklingen i tilknytningsformer i perioden 2015–2017, og knytter dette til funnene i nullpunktsanalysen. Observerer vi endringer eller stabilitet? Vi ser for det første på utviklingen av midlertidige ansettelser og spør blant annet om andelen øker, om vi finner endringer som tyder på at bransjer øker eller reduserer bruken, og om det er endringer i hvilke arbeidstakere som har fast og midlertidig stilling. Vi undersøker også hva som kjennetegner arbeidsforhold som

er midlertidige, blant annet når det gjelder lengde på kontrakter, ansiennitet hos arbeidsgiver og begrunnelse for at arbeidsforholdet er midlertidig. Her har vi dessuten utviklet indikatorer som skal fange opp om arbeidsforholdet kan begrunnes i arbeidsmiljølovens bestemmelser om unntak fra fast ansettelse eller ikke. For 2016 og 2017 gjelder dette også om arbeidsforholdet er begrunnet i den såkalte generalparagrafen, som åpner opp for midlertidig ansettelse inntil ett år uten nærmere begrunnelse. Dette er tema i rapportens kapittel 2 og 3.

Arbeidsutleie er tema for kapittel 4. I motsetning til midlertidig ansettelse, som har vært et standardspørsmål i arbeidskraftundersøkelsene fra 1996, finnes ikke en tilsvarende datakilde for omfanget av arbeidstakere som leies ut. Vi har derfor brukt ulike typer data for å beskrive nivå og utvikling av arbeidsutleie, avgrenset til utleie gjennom bemanningsforetak. Vi har også sett disse datakildene i sammenheng for å kunne vurdere relevans og kvalitet, gitt våre problemstillinger.

Den siste typen tilknytningsform som har vært kartlagt, er selvstendig næringsdrivende, med vektlegging på selvstendige uten egne ansatte. Det har vært økt oppmerksomhet omkring såkalte oppdragstakere i den internasjonale litteraturen (Thörnquist 2015; OECD 2017; Eurofound 2017) der man dels er opptatt av gråsoneproblematikk, dvs. at arbeidsforhold som ligner lønnstakerforhold klassifiseres som selvstendige oppdragstakere – false/bogus self-employed, på norsk kontraktører, dels av at mer arbeid settes ut til oppdragstakere og at dette skjer i situasjoner der oppdragstaker står i et svakt forhold vis-à-vis kunde/oppdragsgiver, selv om tilknytningsformen ikke er tvilsom juridisk/skatterettslig. Selvstendige uten egne ansatte faller ikke nødvendigvis inn under en av de to gruppene, jf. at det er lange tradisjoner for å utføre arbeid som selvstendig i mange yrker. Det er likevel av interesse å følge med på om det blir flere selvstendig næringsdrivende uten ansatte, og om gruppen endres i betydningen at vi finner dem i andre bransjer eller i grupper som man kan vente har svak forhandlingsstyrke overfor oppdragsgivere (for eksempel unge, i yrker med lave krav til kvalifikasjoner). Dette er tema i kapittel 5, der vi også gir en kort gjennomgang av en ny kartlegging av selvstendig næringsdrivende som er gjort av SSB på oppfordring av Eurostat (EUs statistiske sentralbyrå).

Et mye brukt mål på utviklingstrekk i arbeidsmarkedet relatert til tilknytningsformer er overgangsrater, og da særlig overganger mellom svake og sterke posisjoner – for eksempel fra midlertidig til fast stilling, eller fra det å være selvstendig næringsdrivende til å bli arbeidsledig. I slike kartlegginger følges enkeltindivider over tid, enten i spørreundersøkelser eller ved bruk av

registerdata. I kapittel 6 undersøker vi om det kan observeres endringer i overgangsrate den siste perioden (2016 og 2017), sammenlignet med tidligere perioder. Dette er særlig relevant for diskusjonen om midlertidige ansettelser, men også viktig for å fange opp eventuelle endringer blant selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte.

I det avsluttende kapitlet sammenfatter vi funnene og drøfter hva dette kan bety for utviklingen i arbeidsmarkedet. Vi legger særlig vekt på å diskutere midlertidige ansettelser, siden det har vært en lovendring i perioden. Samtidig understreker vi at det har gått kort tid siden innføringen av en generell adgang til midlertidig ansettelse, og at det derfor ikke er mulig å konkludere med om lovendringen vil få stor betydning eller ikke for valg av tilknytningsform og arbeidsmarkedskarrierer. I avslutningskapitlet viser vi også utviklingen i typiske/tradisjonelle og mer atypiske tilknytninger over perioden 2000–2017. Her er deltid tatt inn som et kjennetegn ved arbeidsforholdene.

Rapporten er basert på kvantitative data, med særlig vekt på SSBs arbeidskraftundersøkelser og tilleggsundersøkelser til disse som er gjennomført som del av dette prosjektet. For kartleggingen av arbeidsutleie, brukes i hovedsak andre datakilder. Virksomhetsundersøkelsen er analysert i et eget notat (Nesheim 2017), men hovedfunn refereres i denne sluttrapporten fra prosjektet om tilknytningsformer i arbeidsmarkedet.

Rapporten presenterer mange og detaljerte tall. Noen oppdaterte tabeller fra nullpunktanalysen er derfor lagt til vedlegg.

2 Midlertidige ansettelser

Tema for dette kapitlet er midlertidige ansettelser. Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse. Det åpnes likevel for at midlertidig ansettelse kan brukes i en del tilfeller. Med midlertidig ansettelse forstås at ansettelsen er avgrenset til et bestemt tidsrom, i motsetning til en fast ansettelse. I norsk arbeidsliv vil lønnstakere i henhold til arbeidsmiljøloven enten være fast eller midlertidig ansatt, det vil si at de i prinsippet faller inn under en av disse to kategoriene. Dette gjelder også utleide arbeidstakere, tilkallingsvikarer, lønnstakere uten ansettelsesforhold med mer.

Det norske regelverket for midlertidige ansettelser var lenge restriktivt i en internasjonal sammenheng. Reglene for midlertidig ansettelse var ikke liberalisert som i mange andre land.¹ Med unntak av mindre endringer i 1996 og 2005/2006, som må betraktes som en innskjerping av regelverket, har bestemmelsene omkring midlertidige ansettelser vært uendret.² Da Stortinget i 2015 vedtok en endring med effekt fra 1. juli 2015, var dette den første vesentlige dereguleringen av adgangen til midlertidig ansettelse i norsk arbeidsliv siden bestemmelsen om fast ansettelse som hovedregel kom i 1977. Fra juli 2015 ble det innført en generell adgang til å ansette midlertidig for opptil ett år.

I dette kapitlet beskriver vi utviklingen i andel midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv, med vekt på de siste årene.

¹ Regelverket for midlertidige ansettelser måles vanligvis ved OECDs indeks for Employment Legislation Protection (ELP). I sin omtale av midlertidige ansettelser i 2001 oppsummerer OECD hovedtendensen: «However, employment protection regulations – including rules governing temporary jobs – have attracted particular attention in the past decade, as a potentially important cause of persistently high unemployment. In response to this concern, a considerable number of OECD countries have liberalised the rules governing temporary employment.» (OECD 2002: 166). I Norden er Sverige det landet som i størst grad har deregulert regelverket for midlertidig ansettelse. Finland og Danmark har i mange år hatt et lite strengt regelverk på dette området.

² I 2005 ble det riktignok vedtatt en liberalisering, men denne ble ikke iverksatt på grunn av regjeringsskiftet i etterkant av stortingsvalget høsten 2005.

2.1 Regelverket

Fram til juli 2015 måtte midlertidige ansettelser begrunnes ved at behovet for arbeidskraft var midlertidig eller ved at det var kjennetegn ved arbeidsforholdet som tilsa at ansettelsen skulle være tidsbegrenset, for eksempel et arbeidsmarkedstiltak eller praksisarbeid.

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 (fireårsregelen). Dette gjelder kun dem som er ansatt etter de to første bestemmelsene (a og b).

Den største endringen i 2015 var innføringen av en generell adgang til å ansette midlertidig i inntil ett år. 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 realitetsendring av bestemmelsens innhold.

Nytt regelverk fra 1. juli 2015

Arbeidsmiljølovens bestemmelser ble endret 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.

Det ble også gjort visse endringer av 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 videre ansettelse, starter en karantenetid på 12 måneder. I denne perioden kan ikke arbeidsgiver inngå nye midlertidige ansettelser på generelt grunnlag for samme type arbeidsoppgaver innenfor virksomheten.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser gjelder kun ansatte i privat og kommunal sektor. For statsansatte gjelder egne regler. Fram til og med juni 2017 fantes disse i tjenestemannsloven, og den generelle oppfatningen var at staten som arbeidsgiver hadde lettere adgang til midlertidig ansettelse enn det arbeidsgivere i privat og kommunal sektor hadde. Dette gjaldt særlig bestemmelsen om at midlertidig ansettelse kunne benyttes dersom arbeidet ennå ikke var fast organisert og det var usikkert hvilke tjenestemenn som trengtes. Fra og med 1. juli 2017 reguleres bruken av midlertidige ansettelser i statsansatteloven. Det nye lovverket har strengere krav til når en midlertidig ansettelse kan benyttes sammenlignet med tjenestemannsloven.

Nytt lovverk i staten fra 1.7. 2017 (statsansatteloven § 9)

Statsansatte skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) for utdanningsstillinger, eller
- e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov.

Også staten har fått en treårsregel, som sier at arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. Dette gjelder ikke for praksisarbeid eller utdanningsstillinger.

Dette betyr at reglene for statsansatte og ansatte i privat og kommunal sektor har nærmet seg hverandre. Noen viktige forskjeller er det fortsatt. Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse inntil ett år er ikke tatt inn i statsansatteloven. Her finner man i stedet en bestemmelse om at arbeidstaker kan ansettes midlertidig inntil 6 måneder når det har oppstått et uforutsett behov.

Det er egne bestemmelser om midlertidig ansettelse i universitets- og høyskoleloven. Her åpner loven for åremålsansettelser i så vel lederstillinger som en del typer vitenskapelige stillinger (stipendiater, postdoktorstillinger, vitenskapelige assistenter med flere).

2.2 Data

Antall og andel midlertidig ansatte måles vanligvis ved hjelp av spørreundersøkelser, der lønnstakere får spørsmål om de har en fast eller midlertidig ansettelse. Spørsmål om kontraktstype stilles blant annet i Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU), og dette er den mest brukte kilden for å måle omfanget av, og eventuelle endringer i, andel midlertidig ansatte, både i Norge og internasjonalt. I Norge er det også en av de få kildene som kan benyttes for å følge utviklingen over tid. Opplysninger om kontraktstype (fast eller midlertidig) rapporteres ikke inn til A-ordningen (tidligere arbeidstakerregisteret), selv om det finnes en del informasjon om type ansettelse i personalregistrene for offentlig sektor. Man må derfor basere seg på større spørreundersøkelser som AKU og eventuelt levekårsundersøkelsene (LKU) for de årene hvor disse er konsentrert om arbeidsmiljø.

Spørsmålet om fast eller midlertidig ansettelse er et standardspørsmål i AKU, noe som gjør at vi kan følge utviklingen over tid. Spørsmålet kom først inn i 1996 og er deretter stilt i alle undersøkelsene. Det stilles også oppfølgings-spørsmål som muliggjør videre analyser og beskrivelser, blant annet om type midlertidig ansettelse (vikariat, engasjement, ekstrahjelp med mer) og når det nåværende arbeidsforholdet skal avsluttes. I tillegg spørres midlertidig ansatte om de ønsker fast eller midlertidig kontrakt, og de som ønsker fast ansettelse får også spørsmål om de har forsøkt å oppnå dette. Dermed kan man se om det er endringer over tid i hvilke typer midlertidige ansettelser som brukes, lengden på kontraktene og om dette er en foretrukket kontraktsform eller ikke.

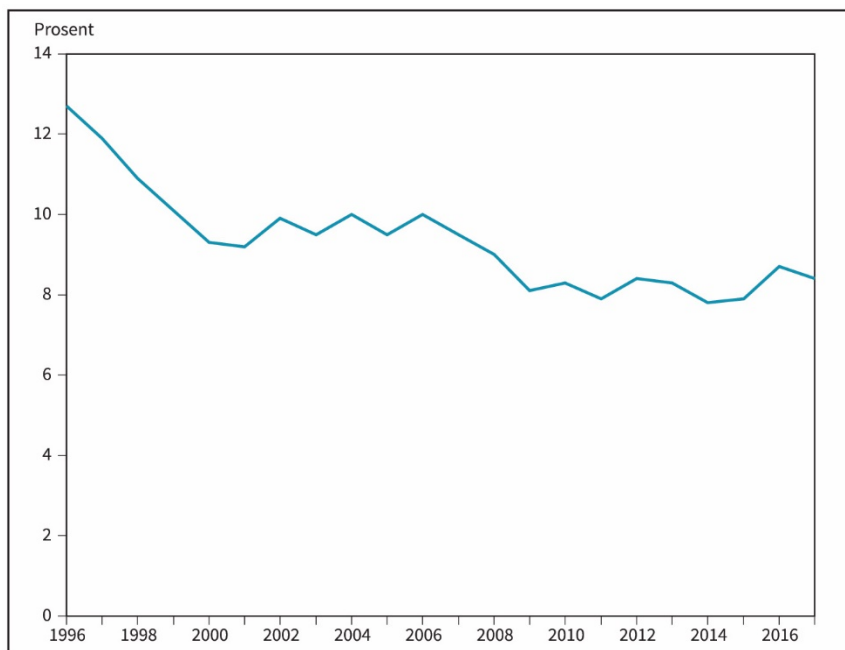
I denne rapporten benyttes AKU-filer som er stilt til disposisjon av SSB. I analysene bruker vi i hovedsak årsgjennomsnitt der hele datamaterialet legges til grunn, det vil si at vi presenterer tall som er et gjennomsnitt av de fire kvartalene i året. I en del analyser har vi slått sammen flere årganger. Dette gir en enklere framstilling og gjør også at effekter av konjunktursvingninger jevnes ut. Der det er viktig å følge utviklingen fra år til år, eller fra kvartal til kvartal, brukes årsgjennomsnitt eller kvartalstall. Vi minner om at AKU er en utvalgsundersøkelse, noe som gjør at det vil være statistisk usikkerhet omkring anslagene. Dette betyr også at man må være forsiktig med å legge for stor vekt på mindre endringer fra et år eller et kvartal til neste, og heller se på trender over tid. Usikkerheten er størst når vi ser på underutvalg, for eksempel når vi beskriver midlertidig ansatte etter ulike kjennetegn. AKU omfatter alle som har hatt minst én times arbeid i intervjuuka, men dekker kun arbeidstakere som er bosatt i Norge.

Ved flere anledninger er det gjennomført tilleggsundersøkelser til AKU for å få mer kunnskap om kjennetegn ved midlertidige ansettelser. Slike undersøkelser er gjort i 2014, 2015 og 2017 som del av prosjektet om tilknytningsformer. Disse undersøkelsene er gjennomført i 4. kvartal. Data fra disse benyttes først og fremst i kapittel 3, der vi ser nærmere på hva som kjennetegner midlertidige ansettelser.

2.3 Utvikling i bruk av midlertidige ansettelses

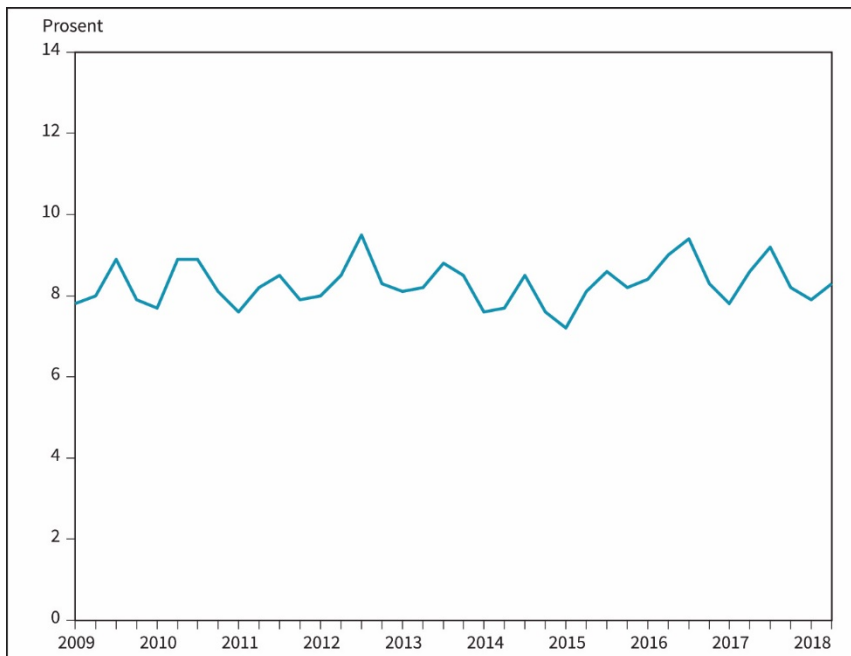
Andel midlertidige ansettelses har variert over tid. I den internasjonale litteraturen vises det til en økning, eller forventninger om en økning, av denne typen tilknytningsform på grunn av utviklingstrekk i arbeidslivet som fører til flere usikre ansettelses. En rapport som er utarbeidet for Europa-parlamentet (Broughton et al. 2016) trekker fram økonomiske drivkrefter, for eksempel finanskrisa, institusjonelle drivkrefter og teknologisk endring. I Norge har diskusjonen om midlertidige ansettelses den senere tiden særlig vært knyttet til endringene i arbeidsmiljøloven fra 1. juli 2015, da det ble åpnet for å ansette midlertidig inntil ett år uten noen spesiell begrunnelse. Spørsmål som ble reist, var i hvilken grad dette ville føre til flere midlertidige ansettelses, samt hvilke effekter endringen vil få på arbeidsmarkedets funksjonsmåte i betydningen om det blir lettere å komme inn på arbeidsmarkedet – og da særlig for personer som står utenfor –og/eller om endringen gjør at flere forblir i midlertidige stillinger over tid.

Figur 2.1 Andel midlertidig ansatte per år. Lønnstakere 15-74 år. AKU 1996-2017. Prosent.



Her ser vi først på utviklingen i andel midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv over tid. Andelen gikk markant ned fra 1996 til 2000 og fra 2006 til 2009 (figur 2.1). Det er en vekst fra 2015 til 2016, og en liten nedgang fra 2016 til 2017. Figur 2.2 viser utviklingen fra 2009 til 2018 (til og med andre kvartal). Det er også lagt på en trendlinje. Figuren viser at andel midlertidig ansatte varierer over året, med høyest andel på sommeren (juli-september). Det har også vært enkelte topper (2012 og 2014) og enkelte år med lav andel midlertidig ansatte (2014 og 2015). Hovedinntrykket er likevel at andelen midlertidig ansatte har vært ganske stabil det siste tiåret.

Figur 2.2 Andel midlertidig ansatte per kvartal. Lønnstakere 15-74 år. AKU 2009-2018 (t.o.m. andre kvartal). Prosent.

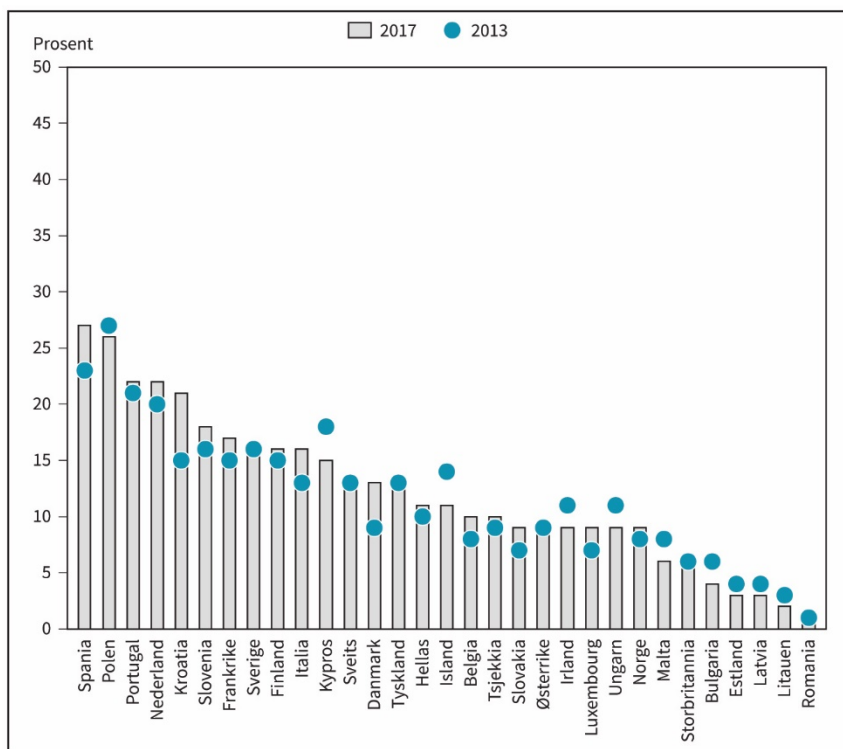


Det er stor variasjon mellom europeiske land når det gjelder bruken av midlertidige ansettelser. Sammenlignet med andre europeiske land har Norge lav andel midlertidig ansatte, jf. at Norge er i den nedre fjerdedelen målt ved andel midlertidig ansatte. Norge er også det nordiske landet som har lavest andel lønnstakere med midlertidig ansettelse (figur 2.3). Fem land har en andel på over 20 prosent (Spania, Polen, Portugal, Nederland og Kroatia) per 2017,

mens fem land har under 5 prosent (Bulgaria, Estland, Latvia, Litauen og Romania).

Vi ser også på utviklingen i løpet av fireårsperioden fra 2013 til 2017 (tabell 2.1 og figur 2.3). I denne perioden har andelen midlertidig ansatte i EU sett under ett økt med 0,9 prosentpoeng. Mens noen land har hatt en økning i andel midlertidig ansatte, har andre hatt stabilitet eller nedgang. I Norge har andelen midlertidig ansatte gått opp fra 8,4 (2013) til 8,5 prosent (2017), det vil si tilnærmet stabilitet. Blant de øvrige landene i Norden, skiller Danmark seg ut med betydelig vekst i andel midlertidig ansatte. Økningen skjedde fra 2013 til 2014, og må sannsynligvis forklares med omlegginger i spørreskjema og/eller datainnsamling. Forklaringen på at tallene for Norge i figur 2.3 skiller seg litt fra figur 2.1, er at vi i figur 2.3 ser på aldersgruppen 15-64 år.

Figur 2.3 Andel midlertidig ansatte 15-64 år. Prosent.



Kilde: Eurostat/Labour Force Surveys

Også når vi ser på en *lengre periode* (2008 til 2017) finner vi variasjon i utviklingen av midlertidige ansettelser. Det er flere land som har hatt vekst enn nedgang, men det er ingen unison trend i retning rask vekst (tabell 2.1). Mens elleve land har hatt en økning i andel midlertidig ansatte, har to land (Tyskland og Spania) hatt en markant nedgang. Flertallet av landene har hatt en ganske stabil andel midlertidig ansatte, inkludert EU samlet og EU15 (EU-landene før utvidelsen i 2004). Man kan også merke seg at det ikke er noen åpenbare felles kjennetegn ved land med vekst i andel midlertidig ansatte og land med stabil andel/nedgang.

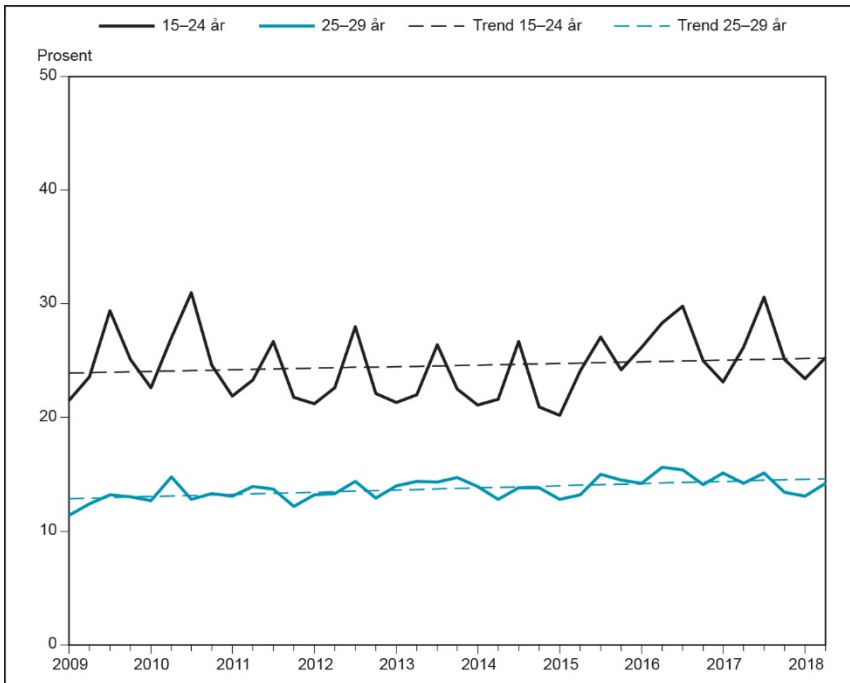
Tabell 2.1 Utvikling i andel midlertidig ansatte fra 2008 til 2017. 15 til 64 år. EU/EØS-landene og Sveits. Eurostat.

Økning (1 prosentpoeng eller mer)	Kroatia, Slovakia, Danmark, Nederland, Luxembourg, Tsjekia, Italia, Belgia, Frankrike, Malta, Kypros, Spania
Stabilitet (pluss/minus 0,9 prosentpoeng)	Ungarn, Island, Finland, Estland, Slovenia, Sverige, Storbritannia, Østerrike, Sveits, Romania, Hellas, Irland, Latvia, Bulgaria, Norge, Litauen, Polen, Portugal, EU samlet, EU-15
Nedgang (1 prosentpoeng eller mer)	Tyskland, Spania

2.4 Hvem er de og hvor jobber de?

Tidligere undersøkelser, inkludert nullpunktsanalysen fra 2016, viser at andelen midlertidig ansatte er høyest blant unge arbeidstakere. Dette er ikke bare en norsk trend, men noe som gjenfinnes internasjonalt og i europeiske studier (Broughton et al. 2016; Eurofound 2013; Eurofound 2015). Vi ser derfor på hvordan andel midlertidig ansatte har utviklet seg blant arbeidstakere i alderen 15 til 29 år i perioden 2009–2018 (figur 2.4). Blant unge varierer andelen midlertidig ansatte mye over året, særlig i den yngste aldersgruppen. Men det også er en viss variasjon over tid. Trekker vi en trendlinje, ser vi en viss økning i andel midlertidig ansatte fra 2009 til 2018 blant arbeidstakere i alderen 15 til 29 år.

Figur 2.4 Andel midlertidig ansatte etter alder. AKU 2009-2018 (t.o.m. andre kvartal), per kvartal. Prosent.



Tabell 2.2 viser at kvinner oftere enn menn har en midlertidig ansettelse, og at det særlig er stor aldersmessig variasjon i andel midlertidige ansettelser. Arbeidstakere som kun har grunnskole skiller seg også ut ved høyere andel midlertidig ansettelser. Dette kan delvis forklares ved at midlertidig ansettelse er vanlig blant de aller yngste (15 til 18 år), en aldersgruppe som ennå ikke har fullført videregående skole. Men også når vi ser bort fra denne gruppen finner vi en klar effekt av kun å ha grunnskole på ansettelsesform. Forskjellene mellom de som har videregående opplæring og de som har høyere utdanning er imidlertid små.

Andelen midlertidig ansatte har økt blant de yngste og blant de som kun har grunnskole, fra perioden 2012–2014 til 2016–2017. Utover dette er andelen i all hovedsak stabile, jf. at man må forvente noe variasjon fra ett år til et annet i spørreundersøkelser.

SSB publiserer ikke tall for midlertidige ansatte etter innvandringsbakgrunn, og vi har heller ikke dette kjennetegnet i våre datafiler. En annen kilde, Eurostat, publiserer tall over midlertidig ansatte etter fødeland. I 2017

var andelen midlertidig ansatte blant arbeidstakere som var født i et EU-land 8,7 prosent, det vil si om lag på nivå med gjennomsnittet. For lønnstakere fra andre land var andelen 13,9 prosent, det vil si klart høyere.³

Tabell 2.2 Andel midlertidig ansatte etter kjønn, alder og utdanningsnivå. AKU, årlig gjennomsnitt. Prosent

	2009-2011	2012-2014	2015	2016	2017
I alt	8,1	8,2	8,0	8,7	8,4
N	57769	51069	16755	16737	17400
Kjønn					
Kvinne	9,7	10,0	9,5	10,4	9,7
Mann	6,7	6,5	6,6	7,2	7,2
Alder					
16–24 år	25,7	24,2	24,8	28,8	27,1
25–29 år	13,2	13,8	13,9	15,4	14,9
30–34 år	8,2	8,7	8,5	8,7	9,6
35–39 år	5,4	6,4	5,7	6,6	5,6
40–49 år	3,8	3,8	3,7	3,9	3,8
50–64 år	2,4	2,6	2,1	2,1	2,3
65 år og mer	7,5	7,5	7,2	8,1	5,2
Utdanning					
Grunnskole	13,0	12,6	12,7	14,8	14,2
VGO	6,4	6,9	6,7	7,0	6,9
Universitets- og høgskole, lavere nivå	7,0	7,2	6,9	7,7	7,3
Universitets- og høgskole, høyere nivå	8,3	8,4	7,4	8,0	7,6

³ Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth (%)

I tabell 2.3 ser vi på hvordan andel midlertidig ansatte varierer etter sektor (eier) og bransje. Midlertidige ansettelser er mest vanlig i offentlig sektor, og andelen er noenlunde lik i kommunal og statlig sektor. Bransjene med høyest andel midlertidig ansatte er overnattings- og serveringsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting (vakt, renhold, arbeidskrafttjenester med mer) og undervisning, helsetjenester og sosialtjenester. Få ansatte oppgir midlertidig ansettelse i ulike deler av vareproduksjon (med et visst unntak for ansatte i primærnæringene, som er en lite bransje), i engroshandel, informasjon og kommunikasjon, i finansierings- og forsikringsvirksomhet og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Man kan dermed merke seg at det er betydelige variasjoner i andelen midlertidig ansatte i ulike deler av servicesektoren, fra nesten ingen bruk innen finansierings- og forsikringsvirksomhet, til overnattings- og serveringsvirksomhet, der om lag 14 prosent oppgir at de er midlertidig ansatt per 2016–2017.

Mindre variasjoner fra år til år kan skyldes tilfeldigheter, og det er få større endringer fra perioden før 2015 til 2016 og 2017. Et mulig unntak er overnattings- og serveringsbransjen, der det ser ut til å være en viss vekst i andelen midlertidig ansatte. Bransjen er ikke stor målt ved antall intervjuer i AKU og andel midlertidig ansatte varierer mye fra også før lovendringen i 2015, så vi må vente med en endelig konklusjon.

Vi ser også på hvordan andel midlertidig ansatte varierer etter kjennetegn ved arbeidsforholdet. Er det først og fremst arbeidstakere med små stillinger eller studenter med ekstrajobb som er midlertidig ansatt? Eller er dette også vanlig blant heltidsansatte? Tabell 2.4 viser at andelen midlertidig ansatte er lavest blant heltidsansatte og høyest blant de som jobber deltid, spesielt hvis en liten stilling kombineres med skole, studier eller annen hovedaktivitet. Mens 6,5 prosent oppgir å være midlertidig ansatt av de som oppgir at arbeid er deres hovedaktivitet – og andelen er 5,7 prosent blant heltidsansatte – er andelen om lag 23 prosent blant de som oppgir at de i hovedsak regner seg som elever, studenter, trygdede, hjemmearbeidende eller lignende. Vi minner om at kun deltidsansatte får spørsmålet om hovedaktivitet, så studenter/elever som jobber heltid i intervjuuka klassifiseres ikke som «annen hovedaktivitet».

Tabell 2.3 Andel midlertidig ansatte etter eier og bransje. AKU, årlig gjennomsnitt. Prosent

	2009-2011	2012-2014	2015	2016	2017
I alt	8,1	8,2	8,0	8,7	8,4
N	57769	51069	16755	16737	17400
Eier					
Privat	6,5	6,5	6,6	7,0	6,8
Kommunal	11,8	11,4	10,8	11,9	11,2
Statlig	10,3	10,9	10,2	11,4	10,9
Statlig sektor unntatt helsetjenester	10,4	10,7	9,3	11,4	11,1
Bransje					
Jordbruk, skogbruk og fiske	12,4	10,4	13,3	10,7	8,8
Industri, olje, bergverk	3,6	3,9	3,6	3,8	4,5
Bygg, anlegg, el og kraft	4,5	4,3	5,0	5,2	4,4
Engroshandel	3,5	3,6	3,8	3,7	4,1
Detaljhandel	8,2	7,9	7,8	8,4	7,9
Transport og lagring	5,2	6,1	6,1	4,5	6,5
Overnattings- og serveringsvirksomhet	11,8	13,2	12,1	14,7	14,0
Informasjon og kommunikasjon	5,3	5,6	4,5	4,3	4,2
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	2,2	2,7	2,4	1,9	1,9
Forretningsmessig tjenesteyting	11,5	12,8	11,9	12,6	14,0
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	3,5	4,1	4,3	4,1	3,9
Offentlig administrasjon	7,3	6,6	6,7	7,9	7,2
Undervisning	12,5	13,2	11,2	13,7	12,9
Helsetjenester	9,6	10,3	10,3	10,3	10,2
Sosialtjenester	13,2	12,7	12,1	14,1	12,7
Kultur og annen tjenesteyting	14,2	11,5	12,9	14,3	11,9

Tabell 2.4 viser også andelen midlertidig ansatte etter ansiennitet hos arbeidsgiver. Blant de som er nyansatte er andelen høy, noe som dels skyldes at en betydelig andel av nyansettelser skjer gjennom en midlertidig stilling. Blant de som har mindre enn 6 måneders ansiennitet hos arbeidsgiver, er om lag 38 prosent midlertidig ansatt. Andelen midlertidig ansatte synker raskt med økende ansiennitet, til 23 prosent blant de som har fra et halvt til ett års ansiennitet, og til 13 prosent blant de som har vært fra ett til to år på arbeidsplassen. Tabellen viser at de som har vært mer enn tre år hos arbeidsgiver i hovedsak er fast ansatte, noe man også kunne forvente med utgangspunkt i lovbestemmelsene om midlertidig ansettelse. Dette viser at midlertidig ansatte arbeidstakere enten går over i fast ansettelse eller forsvinner fra arbeidsplassen etter noen tid. I tillegg ser vi at midlertidig ansettelse er en vanlig tilknytningsform når man er ny på arbeidsplassen.

Det er kun små forskjeller fra 2009–2011/2012–2014, til perioden etter lovendringen i 2015. Det har blitt noe flere midlertidig ansatte blant de som har kort ansiennitet, men tabellen viser at andelen varierer innen perioden 2009–2011 og 2012–2014.

Tabell 2.4 Andel midlertidig ansatte etter stillingsstørrelse, hovedtilknytning og ansiennitet på arbeidsplassen. AKU, årlig gjennomsnitt. Prosent.

	2009-2011	2012-2014	2015	2016	2017
I alt	8,1	8,2	8,0	8,7	8,4
N	57769	51069	16755	16737	17400
Arbeidstid					
Heltid	5,6	5,7	5,4	5,8	5,7
Lang deltid	11,1	12,0	12,9	13,8	13,4
Kort deltid (1 til 19 timer)	19,4	18,7	17,9	21,0	20,0
Marginal deltid (under 15 timer)	22,7	20,5	20,6	24,5	22,4
Arbeidstid/hovedaktivitet					
Heltid	5,6	5,7	5,4	5,8	5,7
Deltid/yrkesaktiv	9,0	9,7	9,3	10,2	10,3
Hovedsakelig yrkesaktiv i alt, heltid og deltid	6,2	6,5	6,1	6,6	6,5
Deltid/skole eller studier	24,5	21,4	20,9	26,1	24,2
Deltid/annet	20,3	20,4	16,2	20,9	18,6
Annen hovedaktivitet i alt	21,1	23,9	19,8	24,9	22,9
Ansiennitet					
Inntil ett halvt år	37,3	37,1	36,8	39,5	37,9
Fra mer enn et halvt år til ett år	18,5	18,8	19,3	23,3	23,0
Fra mer enn ett år til to år	11,4	12,0	13,2	14,1	13,3
Fra mer enn to år til tre år	7,0	8,8	7,5	8,5	8,3
Under tre år i alt	19	20	19	21	21
Fra mer enn tre år til fem år	4,0	4,5	5,6	5,1	4,9
Fra mer enn fem år til ti år	1,7	1,8	1,5	1,8	1,5
Fra mer enn ti år til tjue år	0,6	0,6	0,4	0,6	0,6
Mer enn 20 år	0,4	0,4	0,4	0,7	0,4

2.5 Kjennetegn ved midlertidig ansatte

Informasjonen i AKU gjør det mulig å se nærmere på hva som kjennetegner midlertidig ansatte og midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv. Midlertidig ansatte kan beskrives etter kjennetegn som kjønn, alder, utdanning, hvor de jobber og så videre. Dermed kan vi se om sammensetningen har endret seg over tid, for eksempel om det er blitt flere eldre eller flere menn. Men vi kan også bruke opplysninger i AKU til å beskrive kjennetegn ved ansettelsene; for eksempel til å beregne hvor mange midlertidig ansatte som har langvarige ansettelsesforhold, og hvor mange som oppgir at de ikke har noen sluttdato på nåværende ansettelse. AKU har ellers spørsmål om type midlertidig ansettelse, og det spørres om arbeidstakeren ønsker fast stilling og om han/hun har forsøkt å få det. Dermed kan man følge med på om arbeidstakerne over tid blir mer eller mindre fornøyd med den kontraktsformen de har.

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

Hvem er de midlertidig ansatte?

Kvinner utgjør et sted mellom 55 og 60 prosent av de midlertidig ansatte. Andelen er i hovedsak stabil over tid og gjenspeiler at midlertidige ansettelser er mest vanlig i bransjer med mange kvinner, blant annet helsetjenester og sosiale tjenester. Midlertidig ansatte er unge: Om lag 60 prosent er under 30 år og ytterligere 20 prosent er i alderen 30–39 år. Det vil si at om lag 80 prosent av midlertidig ansatte er under 40 år, og denne andelen er stabil over tid. Om lag 60 prosent av de midlertidig ansatte har utdanning på grunnskolenivå, mens i overkant av 20 prosent har høyere utdanning. Også disse andelene er stabile over tid, noe som tyder på at det ikke har blitt noen vesentlige endringer i rekrutteringen inn i midlertidige stillinger.

Tabell 2.5 Midlertidig ansatte fordelt etter kjønn, alder, utdanning, sektor og status/arbeidstid. AKU, årlig gjennomsnitt. Prosent.

	2009-2011	2012-2014	2015	2016	2017
Kjønn					
Mann	42	41	43	42	44
Kvinne	58	59	57	58	56
I alt	100	100	100	100	100
Alder					
Under 30 år	59	57	59	61	59
30–39 år	19	21	20	19	21
40–49 år	11	11	11	11	11
50 år og mer	10	11	10	9	10
I alt	100	100	100	100	100
Utdanning					
Grunnskole	59	57	59	61	59
Videregående opplæring	19	21	20	19	21
U & H, lavere nivå	11	11	11	11	11
U & H, høyere nivå	10	11	10	9	10
I alt	100	100	100	100	100
Sektor					
Privat vareproduksjon	10	11	12	11	11
Privat tjenesteyting	41	41	43	43	44
Kommunal sektor	32	31	30	31	30
Statlig sektor	16	17	15	16	15
I alt	100	100	100	100	100
Status/arbeidstid					
Heltid	53	56	57	55	55
Deltid, yrkesaktiv	20	21	21	21	21
Deltid, skole/studier	21	18	18	20	19
Deltid, annet	6	5	4	5	4
I alt	100	100	100	100	100
N	57769	51069	16755	16737	17400

Flertallet av de midlertidig ansatte befinner seg enten i offentlig sektor (45–50 prosent) eller i privat tjenesteyting (drøye 40 prosent). Selv om andelen midlertidig ansatte er høy blant de som kombinerer jobb og annen aktivitet, oppgir flertallet av de midlertidig ansatte at de i hovedsak er yrkesaktive. Heller ikke her finner vi noen vesentlige endringer over tid, heltidsansatte utgjør for eksempel ikke en større andel av de midlertidig ansatte, noe man kunne forventet hvis kontraktsformen i større grad ble tatt i bruk der man tidligere ville ansatt i en fast stilling.

Sett under sett kan vi si at de små endringene som observeres i tabell 2.5, ikke gir belegg for å si at sammensetningen av gruppen midlertidig ansatte har endret seg vesentlig de siste 2–3 årene.

Type ansettelse

I AKU spørres de midlertidig ansatte om hvilken type midlertidig ansettelse de har:

Er du:

- på et arbeidsmarkedstiltak
- i et engasjement eller prosjektansatt
- ekstrahjelp
- vikar
- lærling eller praktikant
- trainee, forskningsassistent (STIPENDIAT) - *svaralternativ fra 2016*
- eller noe annet

Dette er ikke presist nok til å gruppere midlertidig ansatte etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om unntak fra fast ansettelse, men det gir likevel et bilde av hva som kjennetegner ansettelsen. De som svarer «vikar», er den største gruppen og utgjør drøye 40 prosent av de midlertidig ansatte. Mellom 20 og 25 prosent sier at de er ekstrahjelp, mens i underkant av 20 prosent sier at de er på engasjement eller er prosjektansatt. De øvrige, om lag 20 prosent, fordeler seg på ulike typer opplæringsstillinger, de svarer «annet», «arbeidsmarkedstiltak» eller «prøvetid». Sistnevnte gruppe er ikke stor, og her kan det være personer som svarer med utgangspunkt i en fast stilling.⁴

⁴ Det er kun 1 prosent som svarer «prøvetid», som er et svaralternativ som ikke leses opp.

Hovedbildet er stor grad av stabilitet i hvilken type stilling eller kategori midlertidig ansatte plasserer seg. Andelen som sier «vikar» er litt høyere nå enn i perioden 2009–2012, men endringen er liten. Man må også huske at begrepet «vikar» brukes forskjellig i ulike bransjer. Dette kan være noen som vikarierer, men vikar vil også kunne brukes om de som fyller ekstra vakter i helger eller på kvelder.

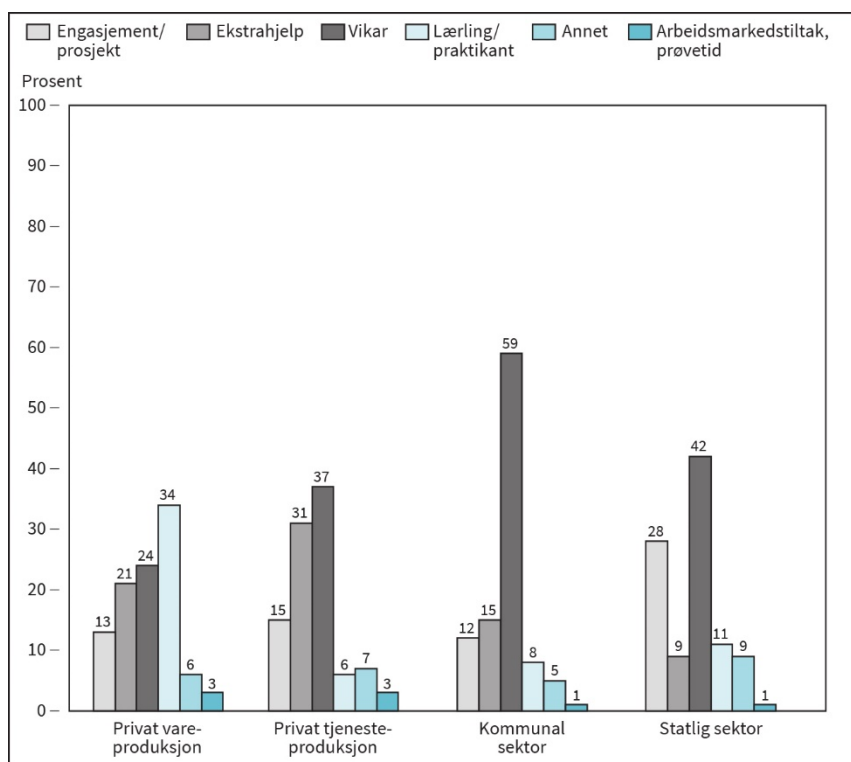
Tabell 2.6 Type midlertidig ansettelse etter år. AKU, årlig gjennomsnitt. Prosent.

	Engasjement, prosjekt-ansatt	Ekstrahjelp	Vikar	Lærling, praktikant, trainee, forsknings-assistent	Annet	Prøvetid, arbeids-markeds-tiltak	I alt	N
2009-2011	19	25	39	8	6	2	100	12183
2012-2014	18	20	44	8	7	2	100	11318
2016-2017	16	22	43	10	7	2	100	8150

Det er klare bransjeforskjeller i hvilke typer midlertidige ansettelser som benyttes (figur 2.2). I kommunal sektor sier 59 prosent at de er vikar, mens andelen er kun 24 prosent i privat vareproduksjon. I sistnevnte bransje utgjør lærlinger og andre i opplæringsstillinger om lag en tredjedel av de midlertidig ansatte, og de er den største gruppen. Ekstrahjelper utgjør en betydelig andel av de midlertidig ansatte i privat tjenesteyting, mens det i staten er ganske mange som oppgir at de jobber på prosjekt/i engasjement. Det siste kan reflektere andre behov i statlig sektor, men også at man der har hatt et annet lovverk, som har regulert midlertidige ansettelser i form av tjenestemannsloven. Denne loven var virksom fram til 1.7. 2017, og man – som før nevnt – kunne bruke midlertidige ansettelser i situasjoner der arbeidet ennå ikke var fast organisert og det var usikkert hvilke tjenestemenn som trengtes. Forskjellene kan dessuten skyldes ulike betegnelser i forskjellige deler av arbeidsmarkedet, for eksempel hvordan man forstår begrepet «vikar». Men tallene viser også at midlertidige ansettelser brukes ulikt fra sektor til sektor; noen bransjer har behov for å fylle mange vikariater, andre har lærlinger og andre arbeidstakere i opplæringsstillinger, og noen bruker midlertidige stillinger for å fylle et fast eller periodisk behov for ekstra arbeidskraft i form av ekstrahjelper.

Det er kun små endringer fra 2009–2014 til perioden 2016–2017 når det gjelder fordelingen totalt (tabell 2.6) og etter bransje (tabell 2.8 i Nergaard 2016 for 2009–2014, figur 2.5 nedenfor for 2016–2017). Med andre ord, det er ikke kun stabilitet i nivået på midlertidige ansettelser, men de midlertidig ansatte fordeler seg som tidligere når de oppgir type midlertidig ansettelse.

Figur 2.5 Type midlertidig stilling (egenklassifisert) etter sektor. AKU, årsgjennomsnitt 2016 og 2017. Prosent.



Vi finner forskjeller i type midlertidig ansettelse etter status i arbeidsmarkedet (se tabell 2.8 i Nergaard 2016). Heltidsansatte er overrepresentert i opplæringsstillinger og oppgir oftere enn andre at de er på engasjement/prosjekt. Studenter, elever og andre som har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, er ofte ekstrahjelper. Heller ikke dette mønsteret har endret seg over tid.

Hvor lenge ansatt? Hvor langt fram i tid?

Med utgangspunkt i spørsmål i AKU om hvor lenge man har vært sammenhengende ansatt hos arbeidsgiver, kan vi beregne hvor lenge de midlertidig ansatte har vært hos sin nåværende arbeidsgiver.⁵ Om lag halvparten oppgir en oppstartsdato som tilsier at de har vært i virksomheten i inntil ett år. Flertallet av disse, 42 prosent av alle i perioden 2016–2017, har vært ansatt i mindre enn et halvt år når de intervjues. En fjerdedel har vært ansatt mellom ett og tre år hos sin arbeidsgiver, noe som vil være ganske lange midlertidige ansettelser i norsk forstand, mens 14 prosent har vært ansatt i mer enn tre år.

Tabell 2.7 Beregnet ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. AKU, årlig gjennomsnitt. Prosent

	Inntil ett 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
2009-2011	47	17	16	8	6	6	100	12108
2012-2014	45	17	16	9	7	6	100	11143
2016-2017	42	19	17	8	8	6	100	8015

Vi har også sett nærmere på midlertidig ansatte med mer enn fire års ansettelse hos nåværende arbeidsgiver. Dette er ikke nødvendigvis personer som har vært midlertidig ansatt i mer enn fire år, de kan for eksempel ha gått fra en fast til en midlertidig stilling i forbindelse med pensjonering. Dette har vi ikke nærmere informasjon om.

⁵ Det spørres om år (alle) og måned (kun for nylige ansettelser). 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, jf. at det ikke innhentes opplysninger om oppstartsmåned hvis arbeidstakeren har arbeidet mer enn ett år i virksomheten.

Hvem er midlertidig ansatt og har vært mer enn fire år hos arbeidsgiver?

- Utgjør 8–9 prosent av de midlertidig ansatte
- Om lag halvparten er 40 år eller mer, noen er pensjonister eller ute av arbeidslivet av annen årsak
- Drøye 60 prosent jobber i offentlig sektor

Todelt gruppe

- 33 prosent er i et leder- eller akademikeryrke, inkludert toppledere og politikere (jf. at åremål er en form for midlertidig ansettelse)
- 43 prosent har et yrke innen salg, service, omsorg med mer

Hva sier de om jobben sin?

- Halvparten oppgir at det ikke er fastsatt noen sluttdato
- Knappe halvparten svarer at de ønsker en fast stilling, resten svarer nei på spørsmålet

Hvor langt fram i tid?

Vi har også brukt informasjonen fra AKU for å se hvor langt fram i tid midlertidige ansettelser strekker seg. Alle som oppgir at de har midlertidig ansettelse blir spurt om *når* arbeidsforholdet skal avsluttes. For perioden 2016–2017 oppgir 31 prosent at arbeidsoppholdet opphører innen 6 måneder, mens 45 prosent har et arbeidsforhold som skal vare mindre enn ett år. Dette er om lag som i perioden 2009–2011, og litt lavere enn i perioden 2012–2014. Andelen som har lange ansettelser, målt ved at de strekker seg mer enn ett år fram i tid, er ca. 10 prosent både i perioden 2012–2014 og i perioden 2016–2017. Et stabilt trekk er at en betydelig andel, 40–45 prosent, har et arbeidsforhold der det etter arbeidstakers forståelse ikke er fastsatt noen sluttdato. I tilleggundersøkelsene i 2014, 2016 og 2017 spurte vi disse hvor lenge de trodde ansettelsen ville vare (se tabell 3.14): Om lag 60 prosent sa at ansettelsen sannsynligvis ville vare mer enn et halvt år fram i tid, 26 prosent trodde ansettelsen ville vare mindre enn et halvt år, og resten var usikre. Det var særlig ansatte i staten som skilte seg ut ved at de var flere på lengre kontrakter. Her oppga 19 prosent at arbeidsforholdet skulle vare mer enn ett år fram i tid, og andelen som svarte at sluttidspunkt ikke var fastsatt, var mye lavere enn i andre sektorer.

Tabell 2.8 Når skal din ansettelse avsluttes? AKU 2009-2017, årlig gjennomsnitt. For 2016-2017, etter sektor. Prosent

	0 til 6 måneder	7 til 12 måneder	13 til 24 måneder	Mer enn to år	Ikke fastsatt/ vet ikke	I alt	N
2009-2011	34	13	6	2	45	100	12037
2012-2014	36	14	7	3	40	100	11189
2016-2017	31	14	7	3	44	100	8102
Etter sektor 2016-2017							
Privat tjenesteproduksjon	29	11	7	2	50	100	4271
Kommunal sektor	32	16	6	2	44	100	2484
Statlig sektor	35	21	12	7	25	100	1214

Ønske om fast ansettelse, annen jobb eller større stilling

Midlertidig ansatte i AKU får spørsmål om de ønsker fast ansettelse, og om de i så fall har forsøkt å oppnå dette. Man kan argumentere med at arbeidstaker kan forventes å svare ja, siden det er få ulemper ved å ha en fast stilling. Samtidig vil dette spørsmålet være en indikator på om arbeidstaker er opptatt av den forutsigbarheten som en fast stilling gir. Det har vært en økning i andelen som sier at de ønsker en fast ansettelse, og det har også vært en økning i andelen som oppgir at de har forsøkt å få fast ansettelse.

Hvis vi ser bort fra studenter, elever og øvrige deltidsansatte med en annen (egendefinert) hovedaktivitet, oppgir om lag 75 prosent av midlertidig ansatte at de ønsker fast ansettelse, og i underkant av halvparten oppgir at de har forsøkt å få dette.

Tabell 2.9 Ønske om fast ansettelse. Årlig gjennomsnitt, AKU 2009-2017.*

	Ja, ønsker fast ansettelse				Nei, ønsker ikke fast	I alt	N
	Ja, i alt	Ja, og har forsøkt	Ja, men har ikke forsøkt	Ikke aktuelt			
2009-2011	56	32	16	7	44	100	2770
2012-2014	60	36	16	7	40	100	2454
2016-2017	64	39	16	9	36	100	1744
Etter status 2016-2017							
Heltid	76	46	19	11	24	100	937
Deltid, yrkesaktiv	73	51	15	7	27	100	328
Deltid, skole/studier	34	17	11	6	66	100	477

* Kun arbeidstakere med direkte intervju. Spørsmålet stilles ved første og siste (åttende) intervju.

Med utgangspunkt i informasjon i AKU kan man undersøke om midlertidig ansatte skiller seg ut når det gjelder undersyssetning/ønske om større stilling, eller ved at arbeidstakerne ser seg om etter annen jobb:

Undersyssetning:

- Deltidsansatt som ikke er fornøyd med nåværende arbeidstid, som ønsker større stilling, har forsøkt å oppnå dette og har mulighet til å økte arbeidstiden i løpet av to måneder.

Ønske om lengre arbeidstid

- Deltidsansatt som ikke er fornøyd med nåværende arbeidstid, og som ønsker større stilling.

Ser du deg om etter en annen jobb?

- Arbeidstakere som oppgir at de ser seg om etter annen jobb enn den de har i dag.

Midlertidig ansatte på deltid oppgir langt oftere enn fast ansatte at de ønsker større stilling. Hvis vi kun ser på deltidsansatte som klassifiseres som hovedsakelig yrkesaktive, svarer nesten halvparten av de midlertidig ansatte at de

ønsker større stilling. Blant fast ansatte er andelen som ønsker større stilling 20 prosent. Vi finner tilsvarende forskjeller om vi benytter SSBs definisjon av undersysselsatt, som forutsetter at arbeidstakere også har forsøkt å få større stilling og kan gå inn i en slik stilling innen en måned. En forklaring kan være at det tar tid å få ønsket arbeidstid, og at nyansatte i midlertidig stilling ikke prioriteres når det gjelder større stillinger.

Midlertidig ansatte ser seg oftere om etter ny jobb, sammenlignet med fast ansatte. Dette er ikke overraskende, tabell 2.8 viser at mange midlertidig ansatte har en ansettelse som avsluttes innen ett år fram i tid. En drøy fjerdedel av midlertidig ansatte (28 prosent per 2016–2017) svarer at de er på utkikk etter ny jobb. Andelen er høyere blant de som jobber deltid (35 prosent) enn blant heltidsansatte (26 prosent). Jobbjakt er et mindre utbredt fenomen blant midlertidig ansatte som oppgir at de har annen hovedaktivitet, for eksempel studier eller skolegang.

Det er heller ikke her større endringer over tid (jf. Nergaard 2016, tabell 2.12 for perioden før 2016).

Tabell 2.10 Andel deltidsansatte som ønsker lengre arbeidstid, andel deltidsansatte som klassifiseres som undersysselsatt og andel lønnstakere som ser seg om etter annen jobb. Etter fast og midlertidig stilling. AKU, gjennomsnitt 2016–2017.* Andeler.

	Type ansettelse	Undersysselsatt	Ønsker lengre arbeidstid	Ser seg om etter annet jobb	N
Hovedsakelig yrkesaktiv, deltid	Fast	11	20	12	12877/15035
	Midlertidig	22	46	35	1320/1576
Annen hovedaktivitet, deltid	Fast	6	12	14	4454/6176
	Midlertidig	10	16	22	1648/2492
Heltid	Fast	-	-	8	65280
	Midlertidig	-	-	26	3397
Alle lønnstakere	Fast	-	-	9	82611
	Midlertidig	-	-	28	6365

*Spørsmålene om ønsket arbeidstid og om man ser etter annen jobb stilles kun til arbeidstakere med direkte intervju i AKU. SSB har utarbeidet opplysninger om undersyssetting for alle.

Opplæring/utdanning

Et tema som i en del tilfeller trekkes fram i diskusjonen om midlertidige ansettelser, er om dette er arbeidsforhold med mindre opplæring/kompetanseutvikling. Hvis det er slik, kan arbeidstakere i midlertidige stillinger risikere at slike stillinger ikke blir en overgang til jobber med en fastere tilknytning, men en «dead end». Vi ser på hvor mange som har deltatt i uformell opplæring, formell opplæring og opplæring i alt:

Uformell opplæring

- Har du deltatt på kurs, seminarer, konferanser o.l. i løpet av de siste 4 uker hvor formålet har vært opplæring?
- Foregikk denne opplæringen helt utenom arbeidstiden?
- Mottok du lønn for å delta i denne opplæringen?

Formell opplæring

- Har du gått på skole, studert eller vært lærling i løpet av de siste 4 ukene?
- Mottok du full lønn, redusert lønn eller ingen lønn fra din arbeidsgiver for å ta denne utdanningen?

Opplæring i alt

- Opplæring som foregår i arbeidstiden, eller er helt eller delvis lønnet
- Annen type formell/uformell opplæring eller utdanning
- Ingen opplæring

Det er visse forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte når det gjelder andelen som deltar i uformell utdanning (tabell 2.11). Mens 15 prosent av fast ansatte har deltatt i lønnet opplæring eller opplæring som foregår i arbeidstiden siste fire uker, er andelen blant midlertidig ansatte 11 prosent. Hvis vi ser bort fra studenter, elever og øvrige med annen hovedaktivitet, er andelen 15 prosent (fast ansatte) og 13 prosent (midlertidig ansatte), mens andelen som svarer nei på spørsmålet om uformell utdanning er henholdsvis 84 og 85 prosent. Noen har også deltatt i opplæring utenfor arbeidstiden (2–3 prosent). Forskjellen mellom fast og midlertidig ansatte i deltakelse er noenlunde den samme som i tidligere perioder.

Som ved tidligere undersøkelser (se Nergaard 2016, tabell 2.13) viser tallene at det særlig er arbeidstakere som oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn arbeid, som sjelden deltar i uformell opplæring på arbeidsplassen.

Dette gjelder uavhengig av type ansettelse. Man kan også merke seg at selvstendig næringsdrivende oppgir sjeldnere enn lønnstakere at de har deltatt i uformell utdanning siste fire uker.

Tabell 2.11 Deltakere i uformell opplæring siste fire uker. AKU, gjennomsnitt 2016-2017. Prosent

	Opplæring, lønnet eller i arbeidstiden	Annen opplæring (ikke lønnet)	Ikke opplæring	I alt	N
Fast ansatt	15	2	84	100	82121
Hovedsakelig yrkesaktiv	15	2	83	100	76962
Student/elev	3	80	17	100	4367
Midlertidig ansatt i alt	11	3	87	100	7261
Hovedsakelig yrkesaktiv	13	2	85	100	5569
Student/elev	2	75	22	100	1459
Selvstendig næringsdrivende	7	4	89	100	7119
Arbeidsledig	-	11	89	100	4128
Unntatt studenter/elever som søker arbeid	-	11	89	100	3002

Vi ser også på deltakelse i formell utdanning, det vil si gått på skole, studert eller vært lærling siste fire uker. Blant midlertidig ansatte oppgir 30 prosent at de deltar i slik opplæring, blant disse oppgir 9 prosent at utdanningen helt eller delvis er lønnet. Dette samsvarer med det vi så i tabell 2.9, der det framgår at vi finner lærlinger, praktikanter og andre typer opplæringsstillinger blant midlertidig ansatte. Blant fast ansatte oppgir 9 prosent at de har deltatt i formell utdanning siste fire uker, mens andelen er 4 prosent blant selvstendig næringsdrivende og 25 prosent blant arbeidsledige. I sistnevnte gruppe er formell utdanning i all hovedsak ulønnet.

Det er kun små forskjeller fra tidligere perioder (se Nergaard 2016, tabell 2.14 for perioden 2009–2014). Mønsteret er i all hovedsak det samme over tid, og andelen lønnstakere, selvstendig næringsdrivende og arbeidsledige som har deltatt i formell utdanning, er på samme nivå som tidligere. Dette gjelder også andel midlertidig ansatte som deltar i utdanning.

Tabell 2.12 Deltakere i formell opplæring/utdanning siste fire uker. Personer under 60 år. AKU, gjennomsnitt 2016–2017. Prosent.

	Helt/delvis lønnet utdanning	Utdanning som ikke er lønnet	Ikke formell utdanning	I alt	N
Fast ansatt	2	7	91	100	82328
Hovedsakelig yrkesaktiv	2	2	96	100	77159
Student/elev	3	80	17	100	4370
Midlertidig ansatt i alt	9	21	70	100	7268
Hovedsakelig yrkesaktiv	10	8	82	100	5576
Student/elev	2	76	22	100	1459
Selvstendig næringsdrivende	0	4	96	100	5384
Arbeidsledig	1	24	75	100	3955
Unntatt studenter og elever som søker arbeid	-	4	96	100	2835

I tabell 2.13 kombinerer vi formell og uformell opplæring, og vi ser hvor mange som deltar i opplæring/utdanning som helt/delvis er lønnet og opplæring/utdanning som ikke er lønnet. Sett under ett, er andelen arbeidstakere som deltar i opplæring/utdanning klart høyere blant midlertidig ansatte enn blant fast ansatte. Dette henger sammen med at ganske mange av disse er i gang med formell utdanning. Andelen som er i en betalt opplæring er like høy i de to gruppene, noe som kan forklares ved at en del midlertidig ansatte er i en opplæringsstilling (lærlinger, stipendiater osv.).

Sammenlignet med lønntakere, er andelen selvstendig næringsdrivende som har deltatt i opplæring/utdanning ganske lav. Her har 14 prosent deltatt i formell eller uformell opplæring siste fire uker, mens andelen blant lønntakere er henholdsvis 23 prosent (fast ansatte) og 39 prosent (midlertidig ansatte).

Tabell 2.13 Deltakere i uformell og formell opplæring/utdanning siste fire uker. Etter om opplæringen/utdanningen er finansiert av arbeidsgiver (i arbeidstiden eller helt/delvis lønnet) eller ikke. AKU, gjennomsnitt 2016-2017. Prosent.

	Utdanning, opplæring i arbeidstiden. Betalt	Annen opplæring eller utdanning	Ingen opplæring, utdanning	I alt	N
Fast ansatt	16	7	77	100	93048
Hovedsakelig yrkesaktiv	16	6	80		87108
Student/elev	7	84	17	100	4389
Midlertidig ansatt i alt	17	22	61	100	7565
Hovedsakelig yrkesaktiv	20	11	69	100	5740
Student/elev	7	72	21	100	1465
Selvstendig næringsdrivende	7	3	86	100	7126
Arbeidsledig	-	32	68	100	4135
Unntatt studenter/elever som søker arbeid	-	15	85	100	3008

I nullpunktsanalysen pekte vi på at det er store forskjeller mellom midlertidig ansatte i om de deltar i uformell opplæring som betales av arbeidsgiver, det vil si den typen opplæring som tilbys på arbeidsplassene (Nergaard 2016, side 32). Slik er det også i 2016/2017. De som kombinerer utdanning og jobb, eller på annen måte har en annen hovedaktivitet enn arbeid, deltar sjeldnere i denne typen aktiviteter. Dette gjelder ikke bare personer med midlertidig ansettelse, samme mønster gjenfinnes hos fast ansatte. Sammenligner vi derimot fast og midlertidig ansatte som jobber heltid eller oppgir at deres hovedaktivitet er arbeid, er det kun mindre forskjeller i andelen som deltar i uformell opplæring på arbeidsplassen.

2.6 Virksomhetsstudien

I spørreundersøkelsen blant virksomhet som ble gjennomført i 2016, oppga 55 prosent at de hadde brukt midlertidig ansatte siste år. Andelen er høyst i statlig sektor og på store arbeidsplasser (Nesheim 2017:8-10). Det er likevel viktig å merke seg at bransjevariasjoner i andel midlertidige ansettelser, jf.

tabell 2.3, ikke nødvendigvis avspeiler at bransjene har ulike behov for kortvarige tilknytninger. Industri og bygg og anlegg skiller seg fra så vel offentlig sektor som fra privat tjenesteyting ved hyppigere forekomst av innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak og ved bruk av selvstendige oppdragstakere (Nesheim 2017:10).

2.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på omfanget og utviklingen av midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Vi har i tillegg undersøkt om det har skjedd endringer i hvem som er midlertidig ansatt og hva som kjennetegner disse arbeidsforholdene. Datagrunnlaget er spørsmål i arbeidskraftundersøkelsene (AKU).

- I 2017 oppgir 8,4 prosent av lønnstakerne at de har en midlertidig ansettelse. Dette er litt høyere enn i 2014 og 2015, men litt lavere enn i 2016. Sett over tid, har andelen midlertidig ansatte vært stabil det siste tiåret.
- Andelen midlertidige ansettelser er høyest blant unge arbeidstakere. For aldersgruppen 15 til 24 år har det vært en vekst de siste tre–fire årene. Statistikken viser også at det er ganske stor variasjon i andel midlertidig ansatte blant unge arbeidstakere, både over tid og over året.
- Litt flere kvinner enn menn er midlertidig ansatt, og kjønnsforskjellene er stabile over tid. Arbeidstakere med kun grunnskole befinner seg oftest i en midlertidig ansettelse, mens det for øvrige utdanningsnivåer kun er små forskjeller. Heller ikke når det gjelder kjønn og utdanning finner vi vesentlige endringer over tid.
- Det er betydelige bransjeforskjeller i andel midlertidig ansatte. Midlertidige ansettelser er mer vanlig i offentlig sektor og privat tjenesteyting enn i vareproduksjon. Undervisning, helse- og sosialtjenester, overnatting og serveringsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting og kultur- og annen tjenesteyting er bransjene med høyest andel midlertidig ansatte. Det er ingen vesentlige endringer i hvilke bransjer som har mange og hvilke bransjer som har få midlertidig ansatte.
- Midlertidig ansettelse er mest vanlig blant deltidsansatte, og særlig blant de som kombinerer en deltidsjobb med annen hovedaktivitet, for eksempel studier/skolegang.
- Midlertidig ansettelse er vanlig blant arbeidstakere som er nye på arbeidsplassen, mens vi finner få med midlertidig ansettelse blant de som har tre

års ansiennitet eller mer. Dette betyr at mange nyansatte tilbys en midlertidig stilling, men at disse enten går over i fast ansettelse eller at arbeidsforholdet avsluttes etter noe tid.

- Flertallet av ansatte har kontrakter som ikke strekker seg langt fram i tid, eller de har en ansettelse der tidspunkt for avslutning ikke er fastsatt. Om lag 30 prosent har et arbeidsforhold som skal avsluttes innen seks måneder, mens 44 prosent oppgir at sluttidspunkt ikke er fastsatt. Kun 10 prosent sier at deres nåværende ansettelse etter kontrakt/avtale skal vare mer enn ett år fram i tid. Mønsteret er stabilt over tid.
- Ganske mange midlertidig ansatte har kort ansiennitet hos arbeidsgiver. Drøye 40 prosent har vært ansatt seks måneder og mindre, mens om lag 60 prosent har inntil ett års ansiennitet. En drøy femtedel har lang ansiennitet i betydningen to år eller mer.
- Andelen midlertidig ansatte som ønsker fast stilling, har økt over tid. I 2016/2017 oppgir 64 prosent at de ønsker fast stilling, og flertallet av disse har forsøkt å oppnå dette. Andelen er høyest blant de som regner seg som yrkesaktive, mens studenter/elever med en midlertidig deltidsjobb ofte ikke er interessert i fast ansettelse.
- Midlertidig ansatte deltar sjeldnere enn fast ansatte i uformell opplæring på arbeidsplassen. Forskjellene blir mindre hvis vi ser bort fra de som kombinerer studier med deltidsjobb.
- Deltidsansatte med midlertidig ansettelse er langt oftere enn fast ansatte undersysselsatt eller i en stilling som er mindre enn det arbeidstaker ønsker. Dette gjelder særlig midlertidig ansatte som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive.
- Drøye halvparten av virksomheter med mer enn fem ansatte har benyttet midlertidige ansettelser i løpet av siste år.

3 Nærmere om midlertidige ansettelses

I forrige kapittel beskrev vi utviklingen i midlertidige stillinger med utgangspunkt i AKUs standardspørsmål. I dette kapitlet benytter vi tilleggsundersøkelser til AKU i 2014, 2016 og 2017 for å gi en mer inngående beskrivelse av hva som kjennetegner midlertidige stillinger. Formålet med tilleggsundersøkelsene er først og fremst å framskaffe informasjon om hvorfor ansettelsen er midlertidig og ikke fast. Vi har også inkludert spørsmål som skal fange opp trekk ved midlertidige ansettelses som ikke framgår av standardspørsmål i AKU. Dette gjelder blant annet hva arbeidstakeren gjorde forut for den nåværende ansettelsen, jf. at vi er interessert i å undersøke fra hvilke posisjoner i eller utenfor arbeidsmarkedet som midlertidig ansatte kommer fra.

I arbeidet med nullpunktsanalysen (Nergaard 2016, se også Nergaard og Stokke 1996) etablerte vi et sett indikatorer for å kartlegge begrunnelser for midlertidig ansettelse. Her tok vi utgangspunkt i arbeidsmiljølovens bestemmelser slik de var før 1.7. 2015, og ser etter kjennetegn ved arbeidsforholdet som kan knyttes til de unntakene som fantes da (aml §14-9 a-d). Som omtalt i kapittel 2, ble det fra 1.7. 2015 innført en ny, generell adgang til midlertidig ansettelse uten vilkår i inntil tolv måneder, (aml § 14-9 første ledd bokstav f), kombinert med begrensninger i bruken i form av karantene og kvote. Samtidig ble regelen som gir arbeidstaker krav på fast ansettelse etter lengre sammenhengende ansettelse (fireårsregelen), redusert til tre år ved ansettelse i vikariat og ved ansettelse på generelt grunnlag. I tilleggsundersøkelsene i 2016 og 2017 ble det derfor tatt med spørsmål for å fange opp ansettelses etter den nye bestemmelsen.

Det er viktig å understreke at tilnæringsmetoden er samfunnsvitenskapelig, ikke juridisk. Vi ser etter indikatorer som skal være mer treffsikre enn svaralternativene i SSBs standardspørsmål (tabell 2.7). Spørsmålene i en spørreundersøkelse vil likevel ikke være presise og detaljerte nok til at vi kan avklare om ansettelsen ville falt innenfor lovens unntaksbestemmelser gitt en juridisk vurdering. Det er i tillegg en utfordring at spørsmålene retter seg til arbeidstakere som ofte er nye på arbeidsplassen, og hvor mange også er

unge og med lite arbeidserfaring. Man må derfor ta høyde for at en midlertidig ansatt – med kort ansiennitet i virksomheten – ikke kan forventes å ha full oversikt over arbeidsgivers bemanningsbehov. Den samme utfordringen er knyttet til det generelle unntaket som ble innført i 2015: Vil arbeidstakere kjenne til om de er ansatt etter denne bestemmelsen eller ikke?

Et viktig formål med undersøkelsene 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. Man kan anta at arbeidstakerne på disse tre tidspunktene har noenlunde samme kunnskap om begrunnelsene for sitt arbeidsforhold og sin ansettelse. Det er derfor mulig å sammenligne situasjonen før og etter lovendringen for å se om andelen som har en ansettelse som kan begrunnes i de opprinnelige unntakene i loven, endres.

Det er fortsatt ulike regelverk for statlige tjenestemenn (statsansatteloven fra 1.7. 2017, tjenestemannsloven før dette) og ansatte i privat og kommunal sektor (arbeidsmiljøloven), jf. forrige kapittel. Vårt utgangspunkt i klassifiseringen er arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Et viktig tema i diskusjonen om midlertidige ansettelser, og omkring lovendringen i 2015, er spørsmålet om midlertidige ansettelser er en bro for grupper som har problemer med å komme inn i arbeidsmarkedet, eller om det er en felle i betydningen at flere ender i usikre ansettelser over tid. En analyse av om lovendringen i 2015 påvirker slike forhold, krever data for en lengre periode enn det vi har. For det første vil det være statistisk usikkerhet knyttet til dataene, jf. at antall intervjuer i tilleggsundersøkelsene er begrenset. For det andre kan det ta tid før et endret lovverk får utslag i nye typer bemanningsstrategier. Tilleggsundersøkelsene har likevel spørsmål som kan belyse enkelte aspekter ved dette, blant annet hva midlertidig ansatte gjorde før nåværende ansettelse, og gi informasjon som gjør det mulig å anslå lengden på midlertidige ansettelser.

Tilleggsundersøkelsen til AKU for 2014, 2016 og 2017 er gjennomført i 4. 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 (om lag 500 intervjuer per år), noe som gjør at usikkerheten er større enn når vi ser på flere kvartaler/årganger samlet.

I gjennomgangen av begrunnelsene for midlertidige ansettelser følger vi opplegget fra nullpunktanalysen per 2014 (Nergaard 2016) og oppdateringen per 2016 (Nergaard 2017). Her ble følgende begrunnelser for midlertidig ansettelse kartlagt:

- Opplæringsstilling
- Vikar for noen som er fraværende
- Arbeidets karakter
- Arbeidstopper
- Ansatt etter bestemmelsen om generell adgang til midlertidig ansettelse inntil ett år

3.1 Opplæringsstilling?

Arbeidsmiljøloven åpner for bruk av midlertidig stilling ved 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». Lærlinger er en gruppe som typisk vil falle inn under en slik beskrivelse, men muligheten for å ansette midlertidig på grunn av at arbeidstaker er i en opplæringsstilling, vil omfatte flere typer arbeid.⁶

I tilleggsundersøkelsene ble midlertidig ansatte spurt om de var ansatt som ledd i et opplæringsprogram eller i en praksisstilling som inngår i utdanningen. Det finnes også informasjon i AKUs standardspørsmål om type midlertidig ansettelse, jf. forrige kapittel.

Opplæring

- Er du ansatt som ledd i et opplæringsprogram eller i en praksisstilling som inngår din utdanning? (tilleggsundersøkelsen)

og/eller de som svarer

- lærling eller praktikant
- trainee, forskningsassistent (STIPENDIAT) (*stilles fra 2016*)

på spørsmålet: «Er du på et arbeidsmarkedstiltak, i et engasjement eller prosjektansatt, ekstrasjehjelp, vikar, lærling, praktikant, trainee, forskningsassistent (STIPENDIAT) eller noe annet?» Tekst i store bokstaver leses ikke opp, men kodes hvis informanten svarer dette allikevel.

⁶ For en nærmere diskusjon, se avsnitt 3.1.4 i Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak (Juni 2014) https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/horing_ams/midlertidig_ansettelse_mm.pdf.

Tabell 3.1 viser at 16 prosent av de midlertidig ansatte er i en opplæringsstilling per 2016. De fleste fanges opp av spørsmålet i tilleggsundersøkelsen, mens noen få fanges kun opp av standardspørsmålet i AKU. Hovedbildet er stabilitet over tid. Andelen som befinner seg i en opplæringsstilling er høyest blant midlertidig ansatte i privat sektor.

Tabell 3.1 Opplæringsstilling. Midlertidig ansatte, AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Prosent.

	Opplæringsstilling	Lærling, praktikant eller trainee, forskningsassistent*	En av de to (andel)	N
2014	12	8	13	470
2016	13	10	15	558
2017	16	11	16	548
2016 og 2017 (gjennomsnitt)	15	11	16	1106

*Trainee og forskningsassistent er tatt inn som svaralternativ fra 2016. Om lag 2 prosent velger dette svaralternativet, og disse kan tidligere ha svart «annet».

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. Slike fravær kan være lange, for eksempel foreldrepermisjon eller utdanningspermisjon. Men vikariater kan også være knyttet til korte fravær, for eksempel ferieavvikling eller sykefravær. Begrepet «vikar» brukes i dagligtale også ofte om situasjoner der ingen konkrete personer er fraværende, for eksempel når man trenger ekstra bemanning på grunn av huller i bemanningsplaner, med videre. 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, og om dette er et kortvarig eller langvarig fravær.

Vikariat

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

Hvis JA:

- 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 viser at om lag en fjerdedel av de midlertidig ansatte er vikar for noen som er fraværende. Andelen var litt høyere i 2014 (31 prosent) enn i 2016 og 2017 (25 prosent). Flertallet av de som svarer ja, sier at vikariatet er knyttet til et lengre fravær, men det er også en del som er usikre på hvor lenge fraværet skal være. Dette betyr ikke nødvendigvis at arbeidstaker har fått mangelfull informasjon fra arbeidsgiver, siden det i en del tilfeller vil være usikkert når den man vikarierer for, kommer tilbake.

Det er langt flere kvinner enn menn som oppgir at de er vikar, og det er mest vanlig med vikariater i kommunal sektor. Dette kan antakelig forklares med større vikarbehov på grunn av foreldrepermisjon i kvinnedominerte bransjer og yrker, siden mødres fravær vanligvis er lengre enn fedres fravær.

Tabell 3.2 Vikariat. AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Andel av alle midlertidig ansatte. Prosent.

	Vikar for noen som er fraværende Ja (i alt)	Type fravær			N
		Langvarig fravær	Kortvarig fravær	Usikker /annet	
2014	31	17	5	9	470
2016	25	14	3	7	544
2017	24	14	3	6	539
2016 og 2017 (gjennomsnitt)	25	14	3	7	1083

3.3 Arbeidets karakter og art

Inntil juli 2015 kunne midlertidig ansettelse i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser benyttes «når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten». I 2015 ble formuleringene endret til «når arbeidet er av midlertidig karakter». Arbeids- og sosialdepartementet viser til at endringen skal bidra til at «ordlyden forenkles og tydeliggjøres uten at det er ment å innebære noen realitetsendring». Det vises videre til at «både forskjeller i arbeidets art som skiller seg fra det ordinære, og markerte forskjeller i arbeidsmengde skal fortsatt omfattes av ordlyden og gi grunnlag for midlertidig ansettelse».⁷

Vi ser på forhold som kan fange opp trekk ved arbeidets art i dette avsnittet (skiller seg fra det ordinære), mens vi i neste avsnitt ser på om den midlertidige ansettelsen er knyttet til forskjeller i arbeidsmengde (arbeidstopper). Vi har to indikatorer på et arbeidskarakter: om det er knyttet til et tidsavgrenset prosjekt, og om arbeidet er del av virksomhetens vanlige og daglige oppgaver eller om de skiller seg vesentlig ut. Vi kan i tillegg se om arbeidsforholdet opphører når prosjektet er ferdig, og om noen overtar arbeidsoppgavene når nåværende ansettelse er avsluttet. Begge disse vil være indikatorer på om arbeidsoppgavene er av midlertidig karakter eller ikke.

Arbeidets karakter

- 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 svarer at de er ansatt for å jobbe på et tidsavgrenset prosjekt (tabell 3.3). Andelen varierer litt mellom undersøkelsene, men forskjellene er ikke signifikante. Tabell 3.4 viser at de fleste midlertidig ansatte har arbeidsoppgaver som ikke skiller seg fra det som er vanlige og daglige oppgaver i virksomheten. Kun 4 til 5 prosent sier de har

⁷ <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovedringer-i-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/>

arbeidsoppgaver som skiller seg vesentlig ut, mens noen flere sier at det er en blanding. Dette tyder på at andelen midlertidig ansatte som er ansatt for å utføre spesielle oppgaver, for eksempel fordi de har en kompetanse som virksomheten normalt ikke trenger, er begrenset. At oppgavene er organisert i form av et tidsavgrenset prosjekt spiller større rolle.

Tabell 3.3 Er du ansatt for å jobbe på et tidsavgrenset prosjekt? AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt	N
2014	19	80	2	100	477
2016	16	81	3	100	555
2017	21	76	3	100	548
2016 og 2017 (gjennomsnitt)	19	79	3	100	1103

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 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Vanlige og daglige oppgaver	Skiller seg vesentlig ut	Blanding	Vet ikke	I alt	N
2014	83	4	10	3	100	476
2016	73	4	20	3	100	554
2017	77	5	15	3	100	548
2016 og 2017 (gjennomsnitt)	75	4	18	3	100	1102

Vi spurte også om noen ville overta arbeidsoppgavene når ansettelsen er avsluttet (tabell 3.5). Drøye 40 prosent av midlertidig ansatte svarer ja på dette. Om lag en tredjedel av de som er ansatt på et prosjekt, sier at noen vil overta arbeidsoppgavene når ansettelsen er avsluttet, mens drøye halvparten svarer nei, og de øvrige vet ikke. Dette er med andre ord arbeidsforhold som i større grad enn andre midlertidige stillinger skal ivareta oppgaver som er avgrenset i tid.

Tabell 3.5 Vil noen andre overta arbeidsoppgavene når din nåværende ansettelse er avsluttet? AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Midlertidig ansatte. Prosent

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt	N
2014	52	33	15	100	477
2016	43	42	15	100	555
2017	44	41	15	100	548
2016 og 2017 (gjennomsnitt)	44	42	15	100	1103
Blant de som er ansatt på prosjekt (snitt 2016 og 2017)	35	53	12	100	206

3.4 Arbeidstopper og tilkallingsvikarer

Midlertidige ansettelser benyttes også i tilfeller der virksomheten har et ekstraordinært behov for arbeidskraft uten at dette kan knyttes til fravær i den ordinære arbeidsstokken, for eksempel i forbindelse med arbeidstopper eller sesongarbeid. Vi spurte midlertidig ansatte om deres ansettelse var knyttet til ekstra etterspørsel utover det vanlige. I tillegg spurte vi om arbeidstaker hadde en arbeidstidsordning som innebærer at man kun arbeider når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer på arbeidsplassen, det vil si det som ofte betegnes som tilkallingsvikarer. Tilkallingsvikarer kan benyttes ved kortere fravær på arbeidsplassen, for eksempel sykdom, men brukes også når det av andre årsaker er behov for ekstra bemanning – for eksempel når det oppstår en arbeidstopp.

Arbeidstopper og tilkallingsvikarer

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

Om lag 20 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de er ansatt på grunn av ekstra etterspørsel (arbeidstopp/sesongsvingninger), mens noen flere sier de kun jobber når det er behov for ekstrahjelp eller vikarer (tilkallingsvikar/til-

kallingsvakt). En del svarer ja på begge spørsmålene, noe som betyr at i underkant av 40 prosent av midlertidig ansatte har en stilling som er knyttet til ekstra behov for arbeidskraft. Svarene avdekker ikke om virksomheten kunne løst dette arbeidsbehovet på andre måter, for eksempel ved høyere grunnbemanning eller fast ansatte vikarer (vikarpool eller lignende ordninger).

Andelen som svarer ja på spørsmålet om arbeidstopper er litt høyere i 2017 enn i 2014, mens det ikke er noen signifikante forskjeller i andelen som oppgir å være tilkallingsvikar. Forskjellene er små, og hovedbildet er stabilitet; en drøy tredjedel av de midlertidig ansatte har en ansettelse som er knyttet til svingninger i arbeidsmengde eller bemanningsbehov.

Kommunal sektor og privat tjenesteytende sektor skiller seg ut ved en høyere andel tilkallingsvikarer, mens andelen som oppgir arbeidstopper er høyest i privat sektor (både vareproduksjon og tjenesteyting). Ser vi de to indikatorene/begrunnelsene i sammenheng, er det kun statlig sektor som skiller seg ut med en litt lavere forekomst av denne typen midlertidige ansettelser (se vedleggstabell V8).

Tabell 3.6 Arbeidstopper og tilkallingsvikar. AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Andel av alle midlertidig ansatte.

	Arbeidstopp	Tilkallingsvikar	En eller begge	N
2014	18	26	34	444
2016	19	26	37	558
2017	22	29	40	549
2016 og 2017 (gjennomsnitt)	20	27	39	1107

3.5 Samlet klassifisering

Vi har i de foregående avsnittene sett på ulike forhold som *kan* være begrunnelser for midlertidig ansettelse slik det framgår av arbeidsmiljøloven før endringen i 2015. Vi vil i neste avsnitt komme tilbake til ansettelser som er begrunnet i det generelle unntaket som ble innført fra 1. juli 2015. De ulike begrunnelsene for midlertidig ansettelse – slik arbeidstakeren forstår dem – vil i mange tilfeller overlape. Vi legger de mest treffsikre begrunnelsene til grunn først, og bruker svarene på ulike spørsmål for å klassifisere restgruppen fortløpende.

Vi tar som utgangspunkt at de som oppgir at de er i en opplæringsstilling, inkludert de som sier de er praktikant, lærling, trainee eller lignende, har en stilling som sannsynligvis overlapper med praksisarbeid slik dette forstås i arbeidsmiljøloven. I denne gruppen inkluderer vi også de som er på arbeidsmarkedstiltak og de som oppgir å være prøvetidsansatt (om lag 1 prosent av de midlertidig ansatte velger sistnevnte svaralternativ). Deretter klassifiserer vi de som oppgir at de vikarierer for noen som er fraværende, som «vikar». I neste steg samler vi de som er ansatt på tidsavgrenset prosjekt eller har oppgaver som skiller seg ut fra det andre i bedriften har, under klassifiseringen 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».

Det er viktig å huske at dette kun er indikatorer på om en midlertidig ansettelse vil falle inn under lovens bestemmelser slik de var før 1. juli 2015 eller ikke, og ikke er en vurdering av lovlighet/ikke lovlighet. Klassifiseringen gir et bilde av hva som ligger til grunn for en midlertidig ansettelse og kan også brukes til å fange opp endringer over tid, blant annet som følge av lovendringen i 2015.

Samlet klassifisering

1. Opplæringsstilling (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**

Tabell 3.7 viser at 70–75 prosent av de midlertidige ansettelsene klassifiseres inn under ett av de fire kjennetegnene som er vist i tabell 3.1 til 3.6. Om lag 40 prosent er enten i en opplæringsstilling eller vikar for noen som er fraværende. Andelen er litt lavere i 2016/2017 enn i 2014, da 45 prosent av de midlertidig ansatte ble klassifisert i en av disse to kategoriene. En drøy tredjedel (35 prosent i 2016/2017) er enten ansatt på et prosjekt eller har en ansettelse

som er knyttet til et kortsiktig behov for mer arbeidskraft. De øvrige, 27 prosent i 2016/2017, har ikke angitt noen spesiell begrunnelse. Dataene gir ikke støtte for at denne siste andelen har økt fra 2014 til 2016/2017, det vil si før og etter lovendringen sommeren 2015.

Tabell 3.7 Begrunnelse for midlertidig ansettelse. AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Opplæring	Vikar	Prosjekt	Arbeidstopp eller tilkalling	Ingen kjennetegn	I alt	N
2014	15	30	14	19	24	100	477
2016	16	23	12	20	29	100	558
2017	17	21	16	21	24	100	549
2016 og 2017, gjennomsnitt	16	22	14	21	27	100	1107

Vi ser også på hvordan indikatoren for type midlertidig stilling (klassifiseringen) varierer etter kjennetegn ved midlertidig ansatte (tabell 3.8). Det er ingen vesentlige forskjeller etter kjønn, sektor og status i arbeidsmarkedet når det gjelder andelen som lar seg klassifisere, og andelen som står uten noen klar begrunnelse for at arbeidsforholdet er tidsavgrenset. Vi finner klarere forskjeller når vi ser på type begrunnelse, jf. vår klassifisering ovenfor. Nesten en fjerdedel av heltidsansatte er i en opplæringsstilling, slik vi har definert dette. Vi finner også en ganske høy andel vikarer blant heltidsansatte, det vil si at om lag 60 prosent av midlertidig ansatte i heltidsstilling er i en opplæringsstilling eller i et vikariat. Midlertidig ansatte på deltid er overrepresentert blant de som svarer at deres ansettelse er knyttet til en arbeidstopp eller at de jobber som tilkallingsvikar. Menn jobber oftere på prosjekt eller i en opplæringsstilling, kvinner er oftere vikar. Vi finner også visse variasjoner etter sektor; staten har høyest andel midlertidig ansatte i opplæringsstilling, mens prosjektansettelser er lite vanlig i kommunal sektor. Statlig sektor skiller seg også ut ved at det er få som oppgir at de er ansatt som tilkallingsvikar eller på grunn av en arbeidstopp.

Man kan anta at variasjonen i type midlertidig stilling har mye å gjøre med hva slags arbeid som utføres i ulike sektorer. Det er heller ikke overraskende at de som kombinerer jobb og skole/studier eller annen aktivitet, oftere har jobber der man jobber/tilkalles når det er behov for ekstra arbeidskraft. Samtidig ser vi at også øvrig deltidsansatte er overrepresentert i kategorien ar-

beidstopp/tilkalling. I forrige kapittel så vi at mange midlertidig ansatte i deltidsstilling var misfornøyd med sin arbeidstid og så etter annet arbeid. Man kan dermed spørre om ikke denne typen midlertidige deltidsstillinger peker seg ut ved å være utsatte eller «prekariære».

Tabell 3.8 Begrunnelse for midlertidig ansettelse etter status, sektor og kjønn. AKU gjennomsnitt 2016 og 2017, 4. kvartal. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Opplæring	Vikar	Prosjekt	Arbeidstopp eller tilkalling	Ingen	I alt	N
I alt	16	22	14	21	27	100	1107
Status							
Heltid	23	28	16	7	27	100	565
Deltid, yrkesaktiv	8	22	14	29	26	100	252
Deltid, annen hovedaktivitet	13	9	13	32	33	100	204
Sektor							
Privat	15	18	17	23	28	100	512
Kommunal	12	28	9	23	27	100	384
Statlig	26	24	18	10	21	100	194
Kjønn							
Kvinner	13	27	10	22	28	100	650
Menn	21	16	20	18	25	100	457

3.6 Hvordan begrunner arbeidsgiver midlertidige ansettelser?

Arbeidsgiverne ble også bedt om å begrunne hvorfor de brukte midlertidige ansettelser (Nesheim 2017). De vanligste begrunnelsene var for å dekke vikariater (69 prosent) og fordi virksomheten hadde behov for ekstra kapasitet (53 prosent). En god del – 38 prosent – oppga at midlertidige ansettelser ble brukt i forbindelse med praksisplasser, mens 29 prosent hadde brukt midlertidig ansettelse fordi de trengte spesialkompetanse for en begrenset periode. Disse tallene gjelder kun de 55 prosent av virksomhetene som har benyttet midlertidige ansettelser siste tolv måneder. Selv om man ikke kan sammen-

ligne de to datakildene direkte, viser undersøkelsene at vikariater, opplæringsforhold og ulike typer arbeidstopper ofte er begrunnelsene for å ansette i midlertidig stilling.

3.7 Den nye bestemmelsen om midlertidig ansettelse (generalparagrafen)

Fra 1. juli 2015 ble arbeidsmiljøloven endret slik at arbeidsgiver – under gitte rammer – kan ansette arbeidstakere midlertid for inntil ett år uten at dette er knyttet til noen bestemt situasjon. Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f, kalt generalparagrafen eller «f'en», åpner opp for midlertidig ansettelse uten nærmere begrunnelse for en periode på inntil tolv måneder. Denne bestemmelsen hadde vært i funksjon i drøyt ett år da tilleggsundersøkelsen i 2016 (4. kvartal) ble gjennomført og i drøyt to år da spørsmålene ble gjentatt høsten 2017. Vi inkluderte et spørsmål om den nye bestemmelsen:

- 1. juli 2015 ble reglene for midlertidige ansettelser endret. Endringene innebærer blant annet en ny, generell adgang til midlertidig ansettelse i inntil tolv måneder. Er du ansatt i en slik stilling?

Dette er et krevende spørsmål å svare på, fordi det forutsetter kunnskap om den nye bestemmelsen og i tillegg kunnskap om hvilken del av arbeidsmiljøloven som arbeidsgiver legger til grunn for å ansette midlertidig i stedet for fast. Man kan ikke forutsette at arbeidsgivers begrunnelse for en midlertidig ansettelse alltid er kjent for arbeidstaker. Vi understreket derfor at intervjuerne i SSB måtte betrakte «vet ikke» som et aktuelt og fullgodt svaralternativ.

Tabell 3.9 viser at 15 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de er ansatt etter den nye bestemmelsen. Dette utgjør 1 prosent av lønnstakene. Om lag en tredjedel av de midlertidig ansatte svarer «vet ikke» på spørsmålet, noe som peker i retning av betydelig usikkerhet omkring bestemmelsen. Andelen som ikke vet er like høy i 2017 (drøye to år etter lovendringen) som i 2016.

Man kan merke seg at det ikke er noen vesentlige forskjeller i andel som svarer ja etter sektor eller etter kjennetegn ved arbeidstakeren (kjønn, alder, utdanning). Unntaket er at få med kun grunnskole oppgir at de er ansatt etter denne paragrafen og at flere i denne gruppen svarer nei på spørsmålet. Forskjellene mellom 2014 og 2016/2017 er i hovedsak ikke statistisk signifikante.

Andelen som svarer ja på spørsmålet om generalparagrafen, er like høy i statlig sektor (som med unntak av helseforetakene ikke omfattes av bestemmelsen) som i privat og kommunal sektor. Sett i sammenheng med den store vetikke-gruppen, kan dette tyde på at kunnskapen om den nye bestemmelsen er variabel, og at man må være forsiktig med å legge for stor vekt på svarene i betydningen anvende dette som en fasit på bruken av den nye bestemmelsen.

Tabell 3.9 Er du ansatt i en slik stilling (generell adgang)? AKU 2016 og 2017, 4. kvartal. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt	N
2016	16	52	32	100	556
2017	15	52	33	100	548
2016 og 2017 (gjennomsnitt)	15	52	33	100	1104
Sektor					
Privat	14	53	33	100	510
Kommunal	15	50	35	100	383
Statlig (inkludert helseforetakene)	19	54	27	100	194
Kjønn					
Menn	17	51	32	100	457
Kvinner	14	53	33	100	647
Utdanning					
Grunnskole	9	59	32	100	256
VGO	16	48	36	100	353
U & H, lavere nivå	18	53	29	100	320
U & H, høyere nivå	21	47	33	100	160
Alder					
15 til 24 år	13	53	34	100	344
25 til 34 år	17	49	34	100	381
35 år og mer	17	54	29	100	379

Et relevant spørsmål er om de som oppgir at de er ansatt på grunnlag av den nye bestemmelsen, skiller seg ut når det gjelder klassifisering i betydning at dette brukes når arbeidsgiver ikke kan begrunne ansettelsen i andre unntak

fra kravet om fast ansettelse. Vi ville ventet at de som er ansatt etter generalparagrafen sjeldnere oppgir at dette er arbeid som skjer i forbindelse med opplæringsstillinger, vikariater osv. Det er ingen klare forskjeller i begrunnelse for midlertidig ansettelse mellom de som oppgir å ha en ansettelse begrundet i generalparagrafen og de som har svart nei eller vet ikke på spørsmålet om ny bestemmelse (tabell 3.10). Andelen som oppgir at de er vikar for noen, eller er i en opplæringsstilling, er den samme for de som svarer ja og de som svarer nei. Det er to forklaringer på dette, enten at midlertidig ansatte svarer ja på spørsmålet om generalparagrafen selv om de ikke er ansatt etter denne bestemmelsen, eller at arbeidsgivere bruker denne bestemmelsen også i tilfeller hvor de kunne benyttet andre unntak fra bestemmelsene om fast ansettelse. Våre data gir ikke svar på hvilket av disse to alternativene som er mest treffsikkert. Undersøkelsen tyder likevel på at det er variabel kunnskap om den nye bestemmelsen blant arbeidstakere med midlertidig ansettelse. Vi finner heller ikke mange andre tegn som tyder på vesentlige endringer i når og hvordan midlertidig ansettelse benyttes før og etter lovendringen, jf. tabell 3.8 og diskusjonen i kapittel 2, der vi ser at det ikke er noen større endringer i hvem som har en midlertidig stilling vs. fast ansettelse.

Tabell 3.10 Begrunnelse for midlertidig ansettelse. AKU 2016 og 2017, 4. kvartal, etter svargivning på spørsmål om ansettelse etter ny bestemmelse («generalparagrafen»). Midlertidig ansatte. Prosent.

	Opplæring	Vikar	Prosjekt	Arbeidstopp eller tilkalling	Ingen	I alt	N
Ja	13	30	15	22	21	100	178
Nei	19	20	17	18	26	100	575
Vet ikke	12	23	11	24	30	100	351

Hva sier virksomhetene om generalparagrafen?

Vi spurte også virksomhetene om hvilken betydning den nye bestemmelsen om midlertidig ansettelse hadde for dem. Undersøkelsen ble gjort i mai 2016, det vil si at de nye reglene hadde vært i funksjon et knapt år da virksomhetene fikk spørsmålene. Kun 6 prosent av virksomhetene oppgir at de har ansatt flere i midlertidig stilling, mens 93 prosent svarer at lovendringen ikke har ført til noen endring (Nesheim 2017:21). På spørsmål om hva konsekvensene vil bli framover i tid, svarer drøye halvparten at lovendringen ikke vil få noen betydning for dem. Det er kun et lite mindretall som forventer at dette vil føre til at de ansetter flere midlertidig (5 prosent) eller at en større andel av

de ansatte vil ha midlertidig kontrakt (4 prosent). Sett under ett, har lovendringen fått betydning for 10 prosent av virksomhetene i betydningen at de hadde tatt bestemmelsen i bruk eller ved at de planlegger å gjøre det i løpet av 2016 (Nesheim 2017:23). Nesheim understreker likevel at det er usikkerhet knyttet til disse tallene, blant annet fordi virksomhetene selv er usikre på om de vil bruke bestemmelsen eller ikke.

En annen undersøkelse (Alsos et al. 2017a) har tatt for seg bruken av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i kommunal sektor, og konkluderer med at den er lite brukt. Her ble det gjennomført en spørreundersøkelse til enhetsledere i kommunal sektor kombinert med intervjuer blant personal-sjefer/HR-ledere. Kun 6 prosent av enhetslederne sa seg enige i at den generelle adgangen har ført til flere midlertidige ansettelser i virksomheten, noe som samsvarer godt med tallene fra Nesheim 2017. Én av fire enhetsledere oppgir at bestemmelsen vil gjøre det enklere å unngå feilansettelser, mens én av tre mente den vil gjøre det enklere å håndtere usikkerhet om framtidig bemanningsbehov. Totalt er det likevel over halvparten som mener at lovendringen ikke vil ha noen betydning for dem (Alsos et al. 2017a:6–7). I intervjuene ble det spurt hvorfor kommunen/fylkeskommunen ikke hadde tatt i bruk adgangen til å ansette midlertidig på generelt grunnlag. Den viktigste forklaringen på at hjemmelen ikke er tatt i bruk, er at midlertidige behov dekkes på andre måter, det vil si gjennom vikariater og prosjektstillinger.

Hvilke tilknytningsformer bruker virksomhetene?

Våren 2016 ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant 1268 norske virksomheter der vi kartla bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid. Det ble også stilt spørsmål om endringen i adgangen til å benytte midlertidig ansatte i juli 2015 hadde hatt noen betydning. De viktigste funnene i undersøkelsen er:

- For 55 prosent av virksomhetene utgjør andelen innleide, sesongarbeidere og andre midlertidige mellom 1–9 prosent av bemanningen.
- 55 prosent av virksomhetene benytter midlertidig ansatte, 30 prosent innleie fra bemanningsforetak, 30 prosent oppdragstakere/frilansere, 48 prosent entrepriser i form av IKT-, støttetjenester, vakt, renhold og regnskap, mens 7 prosent benytter apper eller internettsider for å sette ut oppdrag til oppdragstakere eller frilansere.
- 39 prosent av virksomhetene benytter seg av deltidsansatte som påtar seg ekstravakter utover avtalt arbeidstid, mens 54 prosent bruker tilkallingsvikarer eller ekstrahjelp som kun jobber ved behov.

Ikke overraskende finner vi en positiv sammenheng mellom antall ansatte i virksomhetene og bruk av midlertidig ansatte, innleide fra bemanningsforetak og bruk av oppdragstakere/selvstendige. Når det gjelder motiver for bruk av ulike tilknytningsformer, er bruk av midlertidige ansettelse/innleie fra bemanningsforetak gjerne motivert ut fra reelle vikariater og ekstra kapasitet. Motivene for bruk av oppdragstakere/frilansere er også ekstra kapasitet, men i tillegg behov for spesialkompetanse i en begrenset periode.

Det er en rekke statistiske sammenhenger mellom antatte årsaksvariabler og bruk av de ulike tilknytningsformene. De mest entydige sammenhengene er knyttet til:

- Antall ansatte (positiv sammenheng), forekomst av tariffavtaler (negativ sammenheng, bare relevant for privat sektor), og prosjektbasert virksomhet (positiv sammenheng) og turnover (positiv sammenheng).
- Når det gjelder endringene i arbeidsmiljølovens regler om midlertidige ansettelse, svarer 48 prosent at de kjenner disse godt. Kjennskapen øker med størrelse på virksomheten. Når det gjelder endringenes betydning for arbeidskraftstrategier, finner vi:
- 6 prosent av virksomhetene hadde på undersøkelsestidspunktet (våren 2016) flere ansatte i midlertidige stillinger enn tidligere. Andelen er størst blant de store virksomhetene. I tillegg svarte 4 prosent at de ville ansette flere midlertidig i løpet av 2016.
- 54 prosent av virksomhetene sier at lovendringene ikke vil ha noen betydning, fordi økt bemanningsbehov dekkes på andre måter, eller at man ikke har behov for økt bemanning.

I denne undersøkelsen har vi tydelig skilt mellom ulike tilknytningsformer (inkludert midlertidige ansettelser, to typer av innleie, oppdragstakere/frilansere og apper) og analysert dette. Vi finner at 30 prosent benytter oppdragstakere/frilansere, som er samme andel som innleie fra bemanningsforetak. Andelen er like høy i privat og i offentlig sektor. I privat sektor er oppdragstakere/ frilansere særlig brukt i bygg og anlegg (40 prosent).

Virksomhetenes bruk av midlertidige ansettelser og innleie fra bemanningsforetak i 2016 kan sammenliknes med tidligere funn (Nesheim 2003). En undersøkelse blant private virksomheter i 1996 viste at 57 prosent benyttet midlertidige ansettelser, mot 49 prosent (privat sektor) i vår studie. 42 prosent benyttet innleie av arbeidskraft (ikke utelukkende innleie fra bemanningsforetak), mens 32 prosent av bedriftene i 2016 benyttet innleie fra bemanningsforetak. Når det gjelder motiver for bruk av midlertidige ansettelser, er det både likheter og forskjeller. Å dekke vikariater utgjorde 59 prosent i 1996, mot 58 prosent i 2016. Å teste ut for fast ansettelse utgjorde 16 prosent i 1996, mot 28 prosent i 2016.

Med hensyn til endringen i arbeidsmiljøloven, er det viktig å understreke at tidspunktet for datainnsamlingen gjør at man må være forsiktig med å trekke endelige konklusjoner. Våre funn indikerer at 10 prosent av virksomhetene benyttet flere midlertidige ansatte i 2016 grunnet lovendringen i juli 2015. Dette ser ut til i størst grad å «treffe» ungdommer med problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Her er det ønskelig med oppfølgende studier for å forstå konsekvensene, både når det gjelder mer bruk av midlertidige ansettelser, og når det gjelder andelen av midlertidige vs. faste ansettelser.

Torstein Nesheim (2017). *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien*.
SNF Arbeidsnotat nr. 07/17

3.8 Utleid fra bemanningsselskap

I tilleggundersøkelser til AKU fra 2013, 2014, 2016 og 2017 er midlertidig ansatte spurt om de er ansatt gjennom et vikarbyrå eller bemanningsselskap, det vil si at de er utleid til nåværende arbeidsgiver. Formålet har vært å få informasjon om hvor mange av de midlertidig ansatte som er utleid vikar.

Utleid

- Er din nåværende ansettelse gjennom et vikarbyrå eller bemanningsselskap?

Tabell 3.11 Er din nåværende ansettelse gjennom et vikarbyrå eller bemanningsselskap? AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt	N
2013	8	89	3	100	555
2014	10	89	0	100	476
2016	10	89	2	100	555
2017	9	90	2	100	548
2016 og 2017 (gjennomsnitt)	9	89	2	100	1103
For midlertidig ansatte i 2016 og 2017					
Status					
Hovedsakelig yrkesaktiv eller heltid	10	88	1	100	813
Annen hovedaktivitet	6	92	2	100	211
Kjønn					
Kvinne	7	91	2	100	646
Mann	12	86	2	100	457
Alder					
15 til 24 år	8	91	1	100	344
25 til 34 år	9	90	2	100	381
35 år og mer	12	86	2	100	378

Undersøkelsene viser at om lag 10 prosent av midlertidig ansatte har et arbeidsforhold der de er utleide vikarer, det vil si om lag 16000 til 18 000 arbeidstakere i en tilfeldig uke (tabell 3.11). Dette omfatter ikke utleide arbeidstakere som oppgir at de er fast ansatt (se kapittel 4 for en diskusjon av andeler samlet). Antallet intervjuer er ganske lavt, så vi kan ikke bruke disse dataene til å beskrive de midlertidig ansatte. Det kan likevel se ut som om andelen midlertidig ansatte som jobber via et bemanningsselskap/vikarbyrå er litt høyere blant menn enn blant kvinner.

3.9 Hvor kommer midlertidig ansatte fra?

I forbindelse med lovendringen i 2015, da mulighetene for å ansette midlertidig ble utvidet, dreide diskusjonen seg blant annet om hvordan dette ville påvirke grupper med svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Mens noen begrunnet lovendringen med at en generell mulighet for midlertidig ansettelse ville gi flere muligheten til å prøve seg på arbeidsmarkedet, mente andre at dette ville bidra til flere midlertidige ansettelser og større usikkerhet. I den forbindelse er det relevant å kartlegge fra hvilke posisjoner i arbeidslivet arbeidstakere med midlertidig ansettelse kommer, og om vi observerer forskjeller fra 2014 (før lovendringen) til 2016/2017 (etter lovendringen). Følgende spørsmål ble stilt:

Hva gjorde du før nåværende ansettelse?

- Hva gjorde du før din nåværende ansettelse? Var du ansatt i en annen jobb hos nåværende arbeidsgiver, ansatt hos en annen arbeidsgiver, selvstendig næringsdrivende, skoleelev eller student, arbeidssøker eller annet?
- HVIS ANSATT: Var dette en fast eller midlertidig ansettelse?

Tabell 3.12 viser at mange midlertidig ansatte kommer fra skolegang/studier eller fra annet arbeid. Nesten halvparten av de som har en midlertidig ansettelse, kommer fra et annet arbeidsforhold. Ti prosent har hatt annen jobb hos nåværende arbeidsgiver, 35 prosent har vært ansatt hos en annen arbeidsgiver, mens 2 til 3 prosent oppgir at de var selvstendig næringsdrivende. Et flertall oppgir at de kom fra en annen midlertidig stilling (23–24 prosent), men det er også ganske mange som har gått fra fast til midlertidig stilling (drøye 20 prosent). Her er gruppen på 35 år og mer overrepresentert. En annen stor gruppe er de som kommer fra skolegang. Om lag en tredjedel av de

midlertidig ansatte svarte at de var skoleelev/student før nåværende arbeidsforhold. Tolv prosent velger svaralternativet arbeidssøker. Et flertall av disse oppgir at de mottok dagpenger.

Det er stor stabilitet i svarene, og andelen som kommer inn i midlertidig stilling som arbeidssøker, er den samme i 2016/2017 som i 2014. Det er dermed ikke noe i disse undersøkelsene som tyder på at andre typer personer rekrutteres til midlertidig stilling i 2016/2017 sammenlignet med tidligere. Vi vil undersøke rekruttering til midlertidige stillinger i mer detalj i kapittel 6, der vi bruker AKUs panelopplysninger for å se på overganger mellom ulike posisjoner i arbeidsmarkedet.

Tabell 3.12 Hva gjorde du før din nåværende ansettelse? AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Midlertidig ansatte. Prosent.

	2014	2016 og 2017
Annen stilling hos din nåværende arbeidsgiver	10	10
- I fast stilling	3	4
- I midlertidig stilling	7	6
Ansatt hos en annen arbeidsgiver	35	35
- I fast stilling	18	17
- I midlertidig stilling	16	18
Selvstendig næringsdrivende	2	3
Fra annet arbeid i alt	47	48
Skoleelev eller student	34	32
Arbeidssøker	12	12
- Mottok dagpenger	9	8
- Annet	6	7
- Ikke besvart	1	1
Totalt	100	100
N	477	1103

Hvor langvarige ansettelser?

I kapittel 2 så vi at kun et lite mindretall av de midlertidige ansettelsene strekker seg langt tid fram i tid (tabell 2.9). Samtidig sier nesten 40 prosent av de midlertidig ansatte at det ikke er avtalt noen sluttdato eller at de ikke vet når nåværende arbeidsforhold skal avsluttes. Disse fikk spørsmål om de trodde ansettelsen ville vare mer eller mindre enn et halvt år fram i tid. Ved å kombinere disse opplysningene med de ordinære AKU-spørsmålene, får vi et grovt anslag; en drøy tredjedel av de midlertidig ansatte (37 prosent) oppgir at deres arbeidsforhold skal avsluttes innen seks måneder (tabell 3.13).

Tabell 3. 13 Tid fram til avslutning av nåværende ansettelse. Supplert med ekstra informasjon fra de som svarer ikke bestemt/vet ikke. AKU 2016 og 2017, 4. kvartal. Prosent

	Alle	Yrkesaktiv	Annen hovedaktivitet
0 til 6 måneder	25	27	18
Ikke bestemt, men tror mindre enn 1/2 år	12	11	13
Under 6 måneder i alt	37	38	31
7 til 12 måneder	21	24	13
13 til 24 måneder	8	9	6
Mer enn to år	3	3	1
Ikke bestemt, men tror mer enn 1/2 år	26	21	42
Mer enn 1/2 år i alt	57	56	61
Vet ikke	6	5	7
I alt	100	100	100
N	1065	817	211

På samme måte kan vi lage anslag på hvor lenge arbeidstakere har vært i en midlertidig ansettelse. Om lag en fjerdedel av de midlertidig ansatte oppgir at også deres forrige ansettelse var en midlertidig kontrakt. Disse ble i tilleggsundersøkelsen spurt om hvor lenge de har vært midlertidig ansatt, alt i alt. Ved å sette disse opplysningene i sammenheng med det vi vet om ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver (jf. tabell 2.8), kan vi gi noen grove anslag på hvor arbeidstakere har vært midlertidig ansatt alt i alt. Av de som var midlertidig ansatt i 2016 og 2017, oppgir rundt 40 prosent at de har vært midlertidig ansatt under et halvt år og drøye halvparten under ett år (tabell 3.14).

Om lag 30 prosent av de midlertidig ansatte har vært ansatt mer enn to år. Noen har også lang ansiennitet hos arbeidsgiver (mer enn fire år).

Tabell 3.14 Hvor lenge har du vært ansatt midlertidig/når begynte du hos nåværende arbeidsgiver? Kalkulert på nåværende og tidligere midlertidige ansettelse. AKU 2016 og 2017, 4. kvartal. Prosent.

	Alle	Yrkesaktiv	Annen hovedaktivitet
Under et halvt år	39	38	40
Mellom et halvt år og ett år	13	13	14
Mellom ett og to år	20	21	16
Mellom to og fire år	17	16	17
Mer enn fire år	12	11	14
Total	100	100	100
N	1054	811	206

Uformell prøvetid?

Vårt siste spørsmål dreier seg om arbeidstakers subjektive oppfatning av om den midlertidige ansettelsen fungerer som en form for uformell prøvetid, jf. diskusjonen om midlertidige ansettelse som «screening» (Gash 2008; Svalund & Nielsen 2017; Berglund m.fl. 2017).

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?

Her sier 36 prosent ja og 54 prosent nei, mens resten (10 prosent) ikke vet. Det er ingen endring fra 2014 til 2016/2017. I virksomhetsstudien oppgir 19 prosent av virksomhetene som benytter midlertidig ansettelse at et formål er å prøve ut arbeidstakere for fast ansettelse (Nesheim 2017: 11). Dette er langt færre enn de som oppgir at formålet med midlertidige ansettelse er å fylle vikariatet (69 prosent) eller for å sikre ekstra kapasitet (58 prosent).

Tabell 3.15 Tror du den midlertidige ansettelsen virker som en prøvetid? AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Midlertidig ansatte. Prosent.

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt	N
2014	41	52	7	100	476
2016	33	56	11	100	555
2017	40	51	9	100	548
2016 og 2017 gjennomsnitt	36	54	10	100	1103

3.10 Oppsummering

I dette kapitlet har vi benyttet tilleggsundersøkelser til AKU for å beskrive flere kjennetegn ved midlertidige ansettelse. Vi har særlig lagt vekt på å se om ansettelsene har trekk som samsvarer med de unntakene fra fast ansettelse som arbeidsmiljøloven åpner for. For dette formålet har vi benyttet en klassifisering av midlertidige stillinger som ble utviklet i nullpunktsanalysen fra 2014. Et viktig formål i denne rapporten er å se om kjennetegnene ved midlertidige ansettelse har endret seg etter innføringen av den såkalte generalparagrafen i arbeidsmiljøloven, som åpner opp for midlertidig ansettelse inntil ett år uten begrunnelse. Vi har slått sammen tallene for 2016 og 2017, og sammenligner med undersøkelsen i 2014.

- Vi klassifiserte først typer midlertidige ansettelse etter kjennetegn ved arbeidsforholdet:
 - 16 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de har en opplæringsstilling i 2016/2017. Opplæringsstillinger er mest vanlig i statlig sektor. Andelen arbeidstakere i opplæringsstilling er litt høyere i 2016/2017.
 - 25 prosent oppgir i 2016/2017 at de vikarierer for noen som er fraværende. Dette er litt færre enn i 2014.
 - Knappe 20 prosent er ansatt på et tidsavgrenset prosjekt, og andelen er stabil. Et stort flertall av disse sier at arbeidsoppgavene ikke skiller seg fra det som utføres av andre arbeidstakere i virksomheten.
 - Om lag 20 prosent svarer at de er ansatt som tilkallingsvikar eller på grunn av en arbeidstopp.
 - Alt i alt klassifiserer vi om lag tre fjerdedeler av midlertidig ansatte inn under en av de fire kategoriene ovenfor. Andelen som forblir uklassifisert, er noenlunde den samme i 2014 (24 prosent) som i 2016/2017 (27 prosent).

- Tall fra spørreundersøkelsen blant virksomheter bekrefter at de vanligste begrunnelsene for å ansette midlertid er behov for ekstra kapasitet og for å fylle vikariater.
- Vi spurte også om arbeidstakere var midlertidig ansatt etter den nye bestemmelsen i arbeidsmiljøloven (generalparagrafen). 15 prosent av midlertidig ansatte svarer at de er ansatt med begrunnelse i generalparagrafen, 52 prosent svarer nei, mens 33 prosent ikke vet. De som svarer ja, skiller seg i liten grad ut fra de som sier nei. En del av de som svarer ja på spørsmålet om generalparagrafen, har også en ansettelse som sannsynligvis kan begrunnes i andre unntak fra kravet om fast ansettelse. Vi er derfor usikre på om arbeidstakerne svarer riktig på dette spørsmålet eller ikke.
- Bruken av generalparagrafen er også kartlagt i spørreundersøkelsen blant virksomheter. Svarene tyder på at bruken var moderat per 2016. Seks prosent av virksomheter med fem ansatte og mer hadde brukt bestemmelsen, mens ytterligere 4 prosent oppga at de sannsynligvis ville bruke bestemmelsen i løpet av året.
- Om lag 10 prosent av de midlertidig ansatte leies ut via et bemanningsforetak.
- Vi har sett på hva midlertidig ansatte gjorde før sin nåværende ansettelse. Knappe halvparten kom fra en annen jobb, enten fra en annen midlertidig ansettelse eller fra en fast ansettelse. En annen stor gruppe er de som gikk på skole eller studerte. Tolv prosent oppga at de var arbeidssøker. Det er ingen forskjeller mellom 2014 og 2016/2017 når det gjelder hvilken posisjon midlertidig ansatte kommer fra.
- En drøy tredjedel av de midlertidig ansatte tror at den nåværende midlertidige ansettelsen virker som en prøvetid i betydningen at de kanskje kan få fast ansettelse på et senere tidspunkt.

4 Arbeidsutleie

Utleie av arbeidskraft reguleres i arbeidsmiljøloven – som gir bestemmelser for når en virksomhet kan leie inn arbeidstakere fra et bemanningselskap, 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 bemanningselskaper som ikke er i dette registeret.

Arbeidsmiljøloven fastslår 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 bemanningselskaper 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, selv om bestemmelsene om midlertidig ansettelse er endret.

Virksomheter kan inngå avtale med tillitsvalgt om utvidet adgang til innleie av arbeidskraft. Denne adgangen ble endret av Stortinget i 2018, da retten til å inngå avtale om utvidet innleie ble begrenset til virksomheter som

er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.⁸

En annen endring, en ny definisjon av hva fast ansettelse innebærer, vil også få betydning for bemanningsbransjen. Også denne endringen skal iverksettes fra 1.1. 2019, og har ingen betydning for analysene i dette kapitlet.

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 fanges ikke opp av våre data og omhandles ikke i denne rapporten.

4.1 Data og utfordringer knyttet til kartlegging av omfang

I hovedsak finnes det to hovedkilder til sysselsetting i bemanningsforetak/utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak. Den første er ulike typer statistikk som tar utgangspunkt i sysselsettingen i bransjen «Utleie av arbeidskraft» (NACE 78.2). Tall for antall sysselsatte i denne bransjen finnes i SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk, eventuelt supplert med SSBs strukturstatistikk og nasjonal regnskapsstatistikk. Kildene for de tre SSB-statistikkene vil delvis være de samme, men de gir ulike typer opplysninger. 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»).

Det vil også være virksomheter i SSBs statistikk som ikke betraktes som bemanningsselskaper slik begrepet brukes til daglig, og noen virksomheter vil dessuten tilby flere typer tjenester. I de tilfeller selskaper tilbyr både utleie og andre tjenester, vil statistikk basert på næringskode være upresis. Slike virksomheter kan være registrert som bemanningsselskaper (med hele sin aktivitet, inkludert andre typer kundebaserte tjenester) eller som annen type

⁸ Fra og med 2019 vil bestemmelsen lyde: «I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.»

virksomhet. Vi kan imidlertid anta at slike forhold (usikkerheter) er noenlunde stabile, og at den registerbaserte statistikken som legger bransjekoder til grunn, dermed gir et godt bilde av *utviklingen* i sysselsetting i bemanningsbransjen over tid, selv om *nivået* (antall sysselsatte) ikke er et mål på antall utleide. Innføringen av A-ordningen (det nye rapporteringssystemet for arbeidsforhold fra arbeidsgiver til NAV) i 2015, medfører et brudd i statistikken. Dette er særlig markant for den registerbaserte sysselsettingsstatistikken.

Den andre hovedkilden er NHO Service og Handels statistikk over fakturerte timer og omsetning. Denne statistikken dekker utleie i regi av NHO Service og Handels medlemsbedrifter, den samles inn kvartalsvis og går langt tilbake i tid. NHO Service og Handel anslår at deres medlemsbedrifter 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 og Handel avgrenser denne. Når NHO Service og Handel anslår sin andel av markedet, tas det utgangspunkt i den norske delen av bransjen. Utenlandske virksomheter innen utleie av arbeidskraft med korttidsoppdrag i Norge kommer dermed i tillegg. Samtidig vet vi at en god del arbeidstakere på korttidsopphold i Norge er ansatt i en norsk virksomhet.

Selv om ingen av de to datakildene gir et helt korrekt bilde av bemanningsbransjen, vil de til sammen gi en indikasjon på nivå/omfang, og ikke minst på endringer over tid. Det spørres også om arbeidsutleie i AKU. Vi presenterer enkelte tall med utgangspunkt i tilleggsundersøkelsene. Det finnes også kilder basert på informasjon fra kundebedriftene. Vi diskuterer disse der det er relevant.

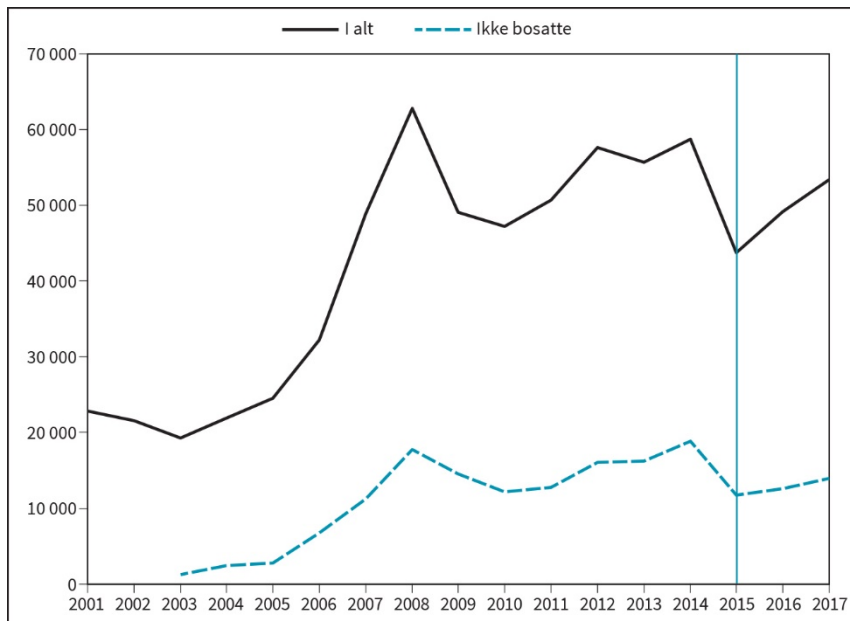
Innleie/utleie fra produksjonsbedrift (virksomhet som ikke har som formål å drive utleie) fanges ikke opp i noen form for statistikk, og det lar seg derfor ikke gjøre å framskaffe statistikk over omfang eller praksis.

4.2 Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Det finnes omfattende offentlig statistikk over sysselsetting, virksomheter og omsetning etter bransje, også for utleie av arbeidskraft (NACE 78.2). Selv om statistikken omfatter alle ansatte i virksomhetene, ikke bare utleide, vil tallene gi et bilde av sysselsettingsutviklingen i bemanningsbransjen. Det finnes også registerbaserte tall for arbeidstakere på korttidsopphold i Norge (ikke bosatte), det vil si personer med planlagt opphold i Norge på under seks måneder. Vi vet at en stor del av denne gruppen er sysselsatt i bemanningsforetak.

Figur 4.1 viser sysselsettingsutviklingen i bemanningsbransjen fra 2001 til 2017.

Figur 4.1 Antall lønntakere innen utleie av arbeidskraft (NACE 74502/NACE 78200). Inkludert arbeidstakere på korttidsopphold. 2001–2017. Per 4. kvartal.



Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk. For perioden før 2003 finnes ikke tall for ikke-bosatte. Det er et brudd i dataserien i 2015, og tall fra 2015 og framover kan ikke sammenlignes med perioden før 2015.

Det var en sterk vekst i bransjen fra 2004 til 2008, med et skarpt fall i forbindelse med finanskrisa. Bransjen fikk igjen sysselsettingsvekst fra 2010 og framover, med et kraftig nytt fall fra 2014 til 2015. Dette samsvarer med oljekrisa, men endringen fra 2014 til 2015 kan delvis forklares med en endring i statistikkgrunnlaget. Andre statistikkilder, blant annet SSBs strukturstatistikk og statistikk fra NHO Service og Handel, gir et langt mindre dramatisk bilde enn det figur 4.1 gir inntrykk av.

Fra og med 2015 legges a-ordningen til grunn for SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk, mens datakilden tidligere var Arbeidstakerregisteret. I A-ordningen rapporterer arbeidsgiver om sysselsetting og lønn på månedlig basis. Dette gjør at man får et bedre grunnlag for å beregne sysselsettingen i bransjer med høy gjennomstrømming. En av bransjene der nytt statistikkgrunnlag fikk betydning for tallene, var bemanningsbransjen, og det er dermed ikke mulig å sammenligne antall sysselsatte før og etter 2015 med utgangspunkt i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Tallene fra NHO Service og Handel, som presenteres i neste avsnitt, viser en nedgang fra 2014 til 2015 på knappe 1500 årsverk. SSBs strukturstatistikk for næringslivstjenester, som gir tall for virksomheter innen «Utleie av arbeidskraft», viser en nedgang på 2600 sysselsatte fra 2014 til 2015 og en nedgang på om lag 5000 fra 2014 til 2016. Dette understøttes av nedgangen i lønnskostnader i bransjen, som ifølge SSBs strukturstatistikk gikk ned med 13 prosent i toårsperioden.

Sysselsettingen innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2) beskrives også i tabell 4.1. Her er sysselsettingen blant bosatte arbeidstakere splittet på arbeidstakere med og uten innvandringsbakgrunn. Tabellen viser at utleie av arbeidskraft er en bransje med høyt innslag av arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Mye av veksten i andel arbeidstakere med innvandringsbakgrunn fant sted i perioden fra 2004 til 2009, og kan delvis knyttes til EU-utvidelsen. I 2004 hadde om lag 18 prosent av lønntakerne i bemanningsbransjen innvandringsbakgrunn. I perioden rundt finanskrisa (2008) var andelen økt til rundt 50 prosent, mens andel innvandrere i bemanningsbransjen er 55 prosent per 2017. Fra 2015 til 2017 har veksten i bransjen fordelt seg likt på arbeidstakere med innvandringsbakgrunn og arbeidstakere uten slik bakgrunn.

Tabell 4.1 Antall sysselsatte lønnstakere innen utleie av arbeidskraft, 2009-2017. Det er et brudd i SSBs statistikk i 2015 på grunn av innføring av A-ordningen

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Antall lønnstakere									
I alt	49040	47190	50706	57590	55691	58732	44005	49289	53307
Bosatte uten innvandringsbakgrunn	25048	24655	25086	26528	25131	24669	19737	22103	24150
Bosatte innvandrere	9452	10383	12898	15034	14349	15217	12271	14436	15257
Ikke bosatte	14540	12152	12722	16028	16211	18846	11997	12750	13900
Andeler									
Ikke bosatte	30	26	25	28	29	32	27	26	26
Bosatte innvandrere	19	22	25	26	26	26	28	29	29
Innvandrere (bosatte og ikke bosatte)	49	48	51	54	55	58	55	55	55
Bosatte uten innvandringsbakgrunn	51	52	49	46	45	42	45	45	45

Note til tabellen: Brudd i tidsserien fra 2015. Tall for ikke bosatte er estimert for 2016 og 2017 (95 prosent av lønnstakere i NACE 78). Tall for 2017 (bosatte) er sysselsatte, ikke lønnstakere og omfatter om lag 100 selvstendig næringsdrivende.

Utleie av arbeidskraft er ikke kun en bransje med rask vekst i antall arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Det har også vært forskyvninger i hvor disse arbeidstakerne kommer fra. I 2009 var det to store grupper; arbeidstakere fra Norden (18 prosent) og arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa (22 prosent). I 2017 har andelen arbeidstakere fra Norden gått ned til 9 prosent, mens 37 prosent av lønnstakerne kommer fra EU-landene i Øst-Europa (tabell 4.2). Tallene fra tabell 4.1 og 4.2 kan tyde på at endringene på grunn av A-ordningen (bedre registrering av aktive arbeidsforhold) medførte størst endringer for beregningen av ikke-bosatte arbeidstakere.

Tabell 4.2 Sysselsatte lønntakere innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2) i alt og etter innvandringsbakgrunn. Antall og andeler. 2008-2017.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Antall lønntakere									
Alle land	49945	48010	51708	58668	56917	59676	44564	49969	54029
Uten innvandrings- bakgrunn	25048	24655	25086	26528	25131	24669	19737	22103	24150
Norden ellers	9194	7602	7321	8524	8863	8958	5201	4828	4643
EU-land i Øst-Europa	11062	10940	13941	17547	17107	20418	15830	18320	19959
Øvrige land	4641	4813	5360	6069	5816	5631	3796	4718	5277
Andeler									
Uten innvandrings- bakgrunn	50	51	49	45	44	41	44	44	45
Norden ellers	18	16	14	15	16	15	12	10	9
EU-land i Øst-Europa	22	23	27	30	30	34	36	37	37
Øvrige land	9	10	10	10	10	9	9	9	10

Kilde: SSB registerbasert sysselsettingsstatistikk. Tallene for 2017 er sysselsatte (lønntakere og selvstendig næringsdrivende, men det er kun rundt 100 selvstendige næringsdrivende i bransjen). Tall for ikke bosatte omfatter både utleie og formidling av arbeidskraft, og avviker derfor fra tallene i tabell 4.1 Dette betyr at tallene overdrives med i underkant av 1000 personer.

4.3 NHO Service og Handels medlemsbedrifter

Mens den registerbaserte statistikken omfatter flere enn utleide arbeidstakere, er utfordringen med NHO Service og Handels statistikk det motsatte. Denne statistikken omfatter kun arbeidsutleie (fakturerte timer) i medlemsbedriftene. Det betyr at vi kan anslå årsverk som utføres i regi av NHO Service og Handel, men at denne statistikken ikke omfatter uorganiserte bedrifter eller bedrifter som er organisert andre steder. Avviket mellom de to statistikkildene skyldes ikke bare uorganiserte bemanningsforetak. Det vil i tillegg være virksomheter som klassifiseres som utleie av arbeidskraft (NACE 78.2), men som ikke regnes som å tilhøre nedslagsfeltet til NHO Service og Handel. Eksempler er virksomheter som delvis leverer bemanningstjenester innen

eget konsern, men også virksomheter som i stor grad leverer bemanningstjenester til Nordsjøen (oljeservice med mer) eller som kombinerer utleie og andre typer bemanningstjenester.

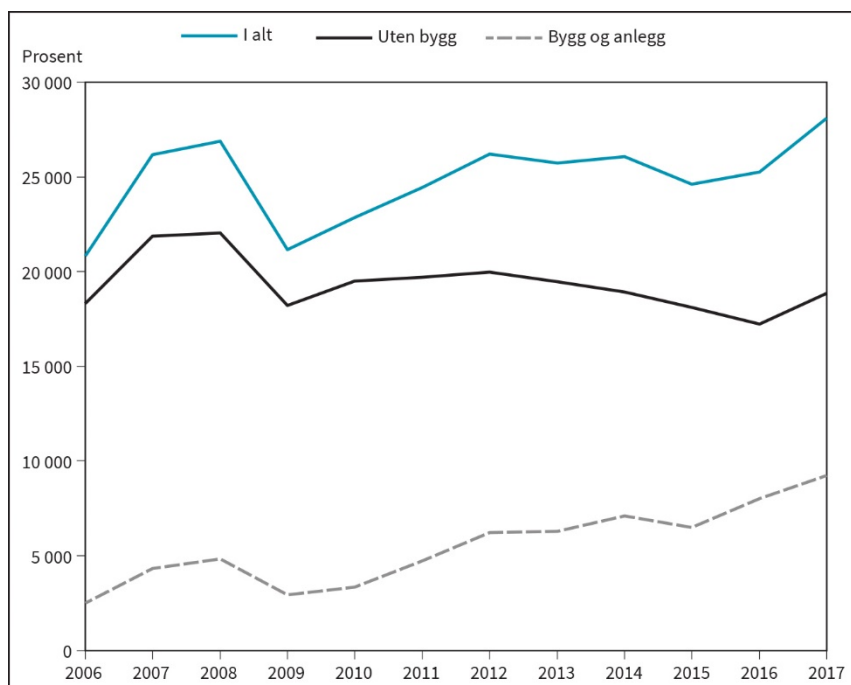
Figur 4.2 viser den kraftige veksten fra 2004 til 2007/2008 og fallet fra 2008 til 2009, og illustrerer at bransjen er svært konjunkturutsatt. Disse tallene viser også at bransjen økte omsetning og fakturerte timer fra 2009 til 2012, og at det har vært en markant vekst fra 2016 til 2017. Fakturerte timer, omregnet til årsverk, er høyere i dag enn i det tidligere toppåret 2008.

NHO Service og Handel har også statistikk over innen hvilke yrker medlemsbedriftene leier ut arbeidskraft. Figur 4.3 viser at utleie innen bygg har hatt en annerledes utvikling enn bransjen samlet og den delen av bransjen som ikke omfatter bygg. Hvis vi ser bort fra utleie til bygg og anlegg, er antall fakturerte årsverk om lag det samme i 2017 som i 2009, det vil si at veksten fra 2009 til 2017 på om lag 7000 årsverk har nesten utelukkende kommet i yrker innen bygg og anlegg. Dette betyr at det er store forskjeller i veksttakt innad i bemanningsbransjen.

Figur 4.2 Fakturerte timer omregnet til årsverk (1670 timer) innen utleie av arbeidskraft omregnet til årsverk. NHO Service og Handels medlemsbedrifter innen bemanningsbransjen. 1996–2017.



Figur 4.3 Fakturerte timer innen utleie av arbeidskraft omregnet til årsverk (1670 timer per årsverk). NHO Service og Handels medlemsbedrifter innen bemanningsbransjen. 2006–2017.



4.4 Ulike bransjer

Bygg og anlegg

Figur 4.3 viser at veksten i den organiserte delen av bemanningsbransjen har kommet innen bygg og anlegg. Antall estimerte årsverk er i dag det dobbelte av toppårene for bransjen samlet (2007 og 2008). Det finnes andre kilder til omfanget av utleie etter bransje. SSB publiserer blant annet tall for utgifter til avlønning av vikarer innen bygg- og anleggsvirksomhet. Dette er informasjon som samles inn gjennom næringsoppgavene, og som publiseres i SSBs strukturstatistikk for bygg og anlegg.

Utgift til avlønning av vikarer

Utgift til avlønning av vikarer omfatter betaling til vikarbyråer og lignende organisasjoner for personale som disse skaffer. Bare betalinger for personale som ikke er knyttet til yting av en bestemt industriell eller ikke-industriell tjeneste, tas med. *SSB Strukturstatistikk for bygg og anlegg*

Informasjon hentes inn i forbindelse med næringsoppgaven i form av et eget skjema.

Også denne tallserien, som er basert på informasjon fra kundevirksomhetene, viser betydelig vekst i bruken av innleid arbeidskraft innen bygg og anlegg. Statistikken foreligger fra 2008 til 2016 (siste år), men inntrykket er at utgifter til avlønning av vikarer underrapporteres de første årene. Vi er såpass usikre på kvaliteten på tallene for de første årene, at vi ikke presenterer figur eller tabell.

Hvis vi ser de siste fire årene under ett (2013 til 2016), rapporter bygg- og anleggsbransjen inn utgifter på denne posten i næringsoppgaven som tilsier at NHO Service og Handels virksomheter står for om lag 60 prosent av omsetningen av denne typen tjenester. I Nergaard 2017b beregnet vi omfanget av utleie innen bygg med to alternativer, at bedriftene i NHO Service og Handel står for 50 prosent av utleien (maksimumsanslag) og at de står for 67 prosent av utleien (minimumsanslag). Legger vi tallene fra SSBs strukturstatistikk til grunn (ca. 60 prosent), får vi et anslag på innleie som ligger mellom de to alternativene, men nærmere minimums- enn maksimumsanslaget. Siden dette er basert på kundebedriftenes regnskap, vil også kjøp av tjenester fra utenlandske bemanningsforetak regnes med.

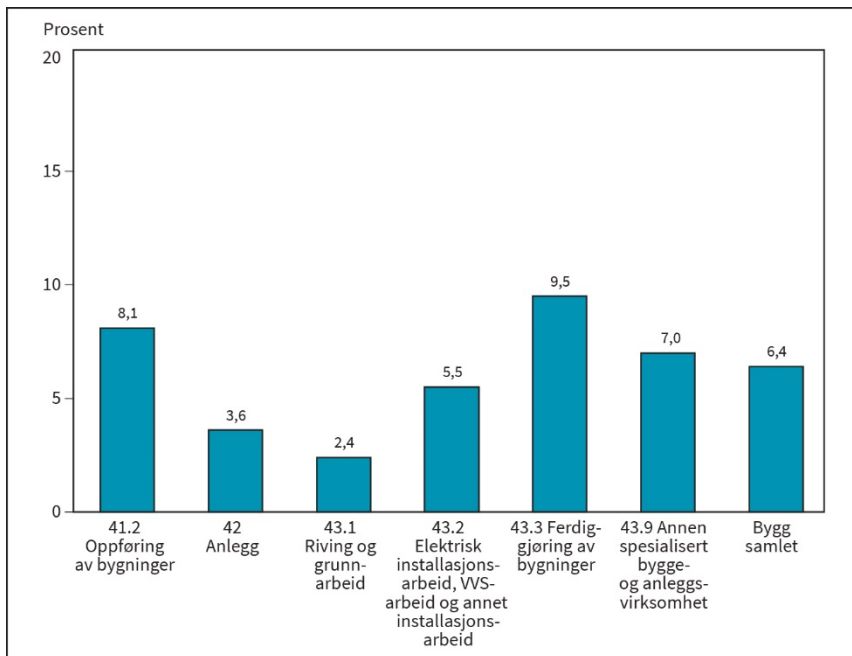
Tallene fra SSBs strukturstatistikk rapporteres på delbransjer. I figur 4.4 ser vi på forholdstallet mellom utgifter til innleie av vikarer (slik det er rapportert av foretakene) og lønnskostnadene i samme bransje. Legger vi NHO Service og Handels gjennomsnittlige timesats til grunn, slik den framkommer ved å dividere omsetning innen bygg og anlegg i medlemsbedriftene med fakturerte timer, får vi en timepris som kan brukes for å anslå antall innleide timeverk basert på kostnadene som oppgis i strukturstatistikken. Dette gir en innleieandel på ca. 6,5 prosent av timeverkene innen bygg for 2016.

Beregning av vikarkostnader (arbeidsinnleie) basert på regnskapsopplysninger

Kostnader til vikarbruk (innleie) er basert på SSBs strukturstatistikk for bygg og anlegg. Estimert timepris for innleie av arbeidstakere i bygg og anlegg er basert på forholdet mellom omsetning og antall fakturerte timeverk i NHO Service og Handels virksomheter

Vi minner om at disse opplysningene i strukturstatistikken brukes lite, og at de dermed kan være beheftet med svakheter som ville blitt luket ut i mer brukte opplysninger. Tallene i figur 4.4 samsvarer likevel med andre anslag som tyder på en innleieandel innen bygg på over 6 prosent av samlede årsverk (og sannsynligvis høyere tall innen arbeider- og håndverkeryrkene), jf. Ner-gaard 2017b.

Figur 4.4 Utgifter til avlønning av vikarer sett i forhold til lønnskostnader. Bygg og anlegg. 2016.



Kilde: SSB Bygge- og anleggsvirksomhet, strukturstatistikk.

Det er også store geografiske forskjeller i andelen utleide til bygg og anlegg. Som ledd i prosjektet om tilknytningsformer, er det gjort anslag basert på

statistikken fra medlemsbedriftene i NHO Service og Handel (Nergaard 2017b:16–21). Her ble det konkludert med at andelen innleide i bygg og anlegg er om lag 4–7 prosentpoeng høyere i Oslo og Akershus enn landsgjennomsnittet per 4. kvartal 2016. Tall fra NHO Service og Handel viser at antall fakturerte timer har økt både i Oslo og i resten av landet fra 2016 til 2017. Per 2017 står Oslo alene for 25 prosent av fakturerte timer i bygg og anlegg, noe som er samme andel som i 2016.

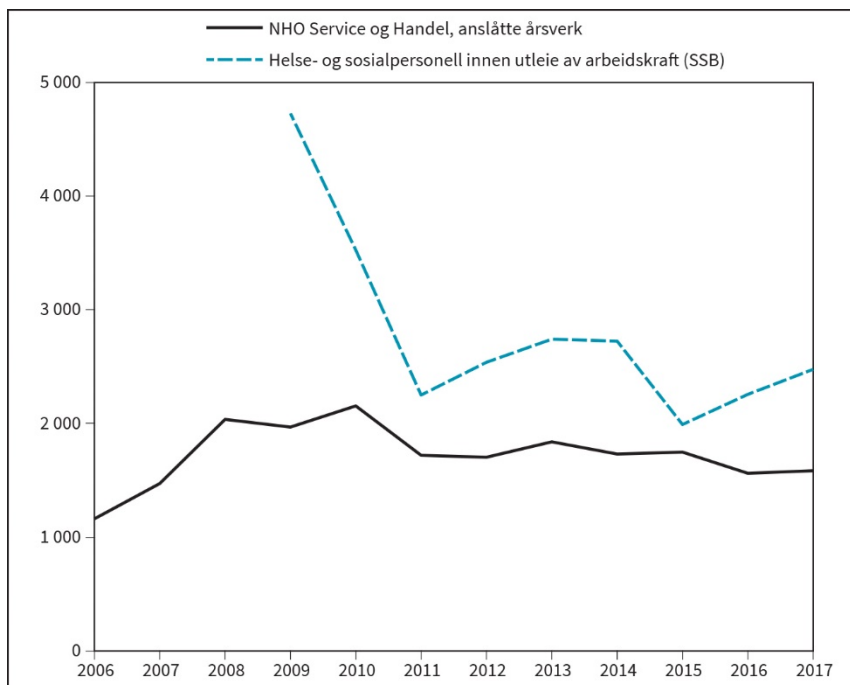
Helsevikarer

En annen bransje hvor utleie av arbeidskraft har fått mye omtale, er helseyrker. Både helseforetak og kommuner leier inn helsevikarer, blant annet sykepleiere og leger. Det finnes ulike kilder til utleie av helsepersonell. NHO Service og Handel har helse og omsorg som egen yrkesgruppe, SSB publiserer tall over helsepersonell med arbeidsforhold innen utleie av arbeidskraft, og det finnes opplysninger om hvor mye penger helseforetak og kommuner bruker på innleide helsevikarer.

De senere årene (2011 til 2017) tyder både SSBs tall og tall fra NHO Service og Handel på at mellom 2000 og 3000 personer er utleid til virksomheter innen helse og omsorg (figur 4.5). Andelen er ganske stabil, og utgjør om lag 1 prosent av årsverkene utført av helse- og sosialpersonell.

Man kan spørre om hvordan dette samsvarer med opplysninger om hvor mye penger kommuner og helseforetak bruker på helsevikarer. Kartlegginger viser at for 2016 og 2017 brukte norske kommuner og helseforetak om lag 1,5 milliarder kroner på innleie av helsepersonell. Deler vi på en timepris på 550–600, gir dette et sted mellom 1600 og 1700 årsverk. Selv om ikke all innleie i helsesektoren fanges opp av disse kartleggingene, vil kommuner og helseforetak stå for mye av vikarbruken når det gjelder helsepersonell. Opplysninger fra kundevirksomhetene samsvarer dermed med det vi vet om sysselsatte (SSB) og fakturerte timer (NHO Service og Handel). NHO Service og Handel oppgir å ha omsatt for i underkant av 1,5 milliarder i 2017, men disse tallene inkluderer andre kunder enn kommuner og helseforetak.

Figur 4.5 Sysselsatte (SSB) innen utleie av helse- og sosialpersonell og anslåtte årsverk innen helse- og omsorgsykker (NHO Service og handel). Antall.



Kilde: SSB: Helse- og sosialpersonell og NHO Service og Handel

Kjøp av vikartjenester

Burson-Marsteller Norge AS har på oppdrag av Norsk Sykepleierforbund innhentet tall over hvor mye norske kommuner bruker på å leie inn personell til kommunehelsetjenesten. I 2017 brukte kommunene 1,056 milliard på innleie av helsevikarer.⁹ Norsk Sykepleierforbund har også innhentet tall fra Sykehusinnkjøp på hvor mye helseforetakene bruker på vikarer.¹⁰ For 2016 var tallet 435 millioner. Dette betyr at det offentlige bruker om lag 1,5 milliarder på kjøp av vikartjenester. Dette blir mellom 1600 og 1700 årsverk, hvis man legger til grunn en gjennomsnittlig timepris basert på omsetning og fakturerte timer i NHO Service og Handels statistikk.

⁹ <https://sykepleien.no/2018/01/sykehusene-bruker-milliarder-pa-sykepleievikarer>

¹⁰ <https://sykepleien.no/2018/10/norske-kommuner-brukte-over-1-milliard-pa-vikarer-ifjor>

«Kontorsektoren med videre»

Bemanningsbransjen ble betegnet som vikarbyråbransjen før dereguleringen i 2001, og bransjen leide ut arbeidskraft innen kontoryrker og enkelte andre yrker gjennom et generelt unntak fra forbudet mot utleie av arbeidskraft. Det var tillatt å leie ut arbeidskraft innen:

«kontor-, regnskap-, sekretær-, butikk-, demonstrasjons-, og kantinearbeid, teknisk tegning eller til lagerarbeid i tilknytning til varehandelen.» *Forskrift om unntak fra forbudet mot utleie av arbeidskraft § 1.*

I NOU 1998:15 Arbeidsformidling og arbeidsleie brukes begrepet kontorsektoren med videre om disse yrkene. Det ble i tillegg søkt om unntak for andre kategorier arbeidstakere, inkludert for det som i dag betegnes som produksjonsutleie (Nergaard & Stokke 1996; Nergaard & Nicolaisen 2002). Begrepet kontorsektoren ble etter hvert tolket ganske vidt, og dette (utglidningen) ble en av begrunnelsene for å endre lovverket. Fortsatt leier bransjen ut mange arbeidstakere innen kontorbransjen vidt definert, inkludert IT, økonomi og regnskap, lager, logistikk og transport, tekniske tjenester med videre. Figur 4.6, som dels er basert på estimeringer, illustrerer at andel årsverk innen disse bransjene vokste fra 1996 og fram til 2007/2008. Figuren er basert på forutsetninger og estimater, ikke nøyaktige tall, men illustrerer likevel utviklingen i de yrkene som bransjen opprinnelig leide ut.

Vi har for perioden 2006 og framover gruppert følgende yrker, slik de rapporteres til NHO Service og Handel, som kontorsektoren:

- Handel, kundesenter/callsenter, kontor/administrasjon, økonomi/regnskap, IT, lager, logistikk og transport, HORECA og annet.

For perioden forut for 2006 er følgende forutsetninger lagt til grunn:

- All utleie til og med 2000 skjer i kontorsektoren bredt definert. Dette er ikke helt presist, siden det også ble søkt om andre unntak.
- For perioden fra 2001 til 2005 er andelen av all utleie som går til kontorsektoren redusert med fra 95 prosent (2001) til 25 prosent (2005). I 2006 utgjorde kontorsektoren, slik den er definert ovenfor, 33 prosent av fakturerte timeverk .

Bildet vi får, er relativt høy stabilitet i omfanget av utleie i disse mer tradisjonelle yrkene. Også denne typen utleie følger konjunktorene, men vi ser ikke samme typen vekst som for yrker innen bygg og anlegg. Det vil være bemanningsselskap utenfor NHO Service og Handel som leier ut arbeidskraft

innen denne typen yrker, men det er rimelig å anta at arbeidsinnvandrere på korttidsopphold ikke utgjør noen stor del av denne typen arbeidskraft. Man må også huske at det har skjedd en vekst i sysselsettingen fra 1996 til i dag, også innen den typen yrker som bredt definert kan betegnes som kontorsektoren. Samlet sett tyder dermed tallene på at omfanget av utleie innen denne typen yrker har vært ganske stabilt over tid.

Figur 4.6 Anslåtte årsverk innen «kontorsektoren mv.». Fakturerte timer i NHO Service og Handel omregnet til årsverk (1670 timer per årsverk). Antall og trend. 1996-2017.



Kilde: NHO Service og Handel

Andre bransjer/yrker

Det leies også ut arbeidskraft innen andre sektorer. I NHO Service og Handels statistikk gjelder dette industri og produksjon og oppvekst. De organiserte bemanningsforetakene har hatt en rask vekst i fakturerte timer innen oppvekst, og oppvekst er i dag en like stor bransje som helse og omsorg, med 1800 årsverk. Man kan anta at stordelen av utleie til yrker innen oppvekst vil skje innen den organiserte delen av bemanningsbransjen, jf. at vi ikke kjenner til mange uorganiserte virksomheter som er aktive innen dette segmentet av markedet for bemanningsbransjen.

Utleie innen industri og produksjon har ligget ganske stabilt mellom 2000–2500 årsverk i perioden fra 2011 og framover, og det har ikke vært noen vekst. På dette området vil det være gråsoner mellom tjenester som tilbys av den tradisjonelle bemanningsbransjen og andre typer virksomheter, inkludert selskaper som tilbyr bemanningstjenester både innad i eget konsern og utad. På dette området vil det derfor være større usikkerhet omkring omfanget av arbeidsutleie.

4.5 Arbeidskraftundersøkelsene

Vi har også stilt spørsmål i tilleggsundersøkelsene i AKU om arbeidstaker jobber via et vikarbyrå eller bemanningsselskap. Spørsmålet er ikke stilt til alle, men til midlertidig ansatte og de som sier at de utfører arbeid for andre virksomheter enn den de er ansatt i. Det er en viss risiko for at noen svarer nei på inngangsfileret, og dermed ikke får spørsmålet om man er utleid. Det er dermed større sannsynlighet for at tallene i tabell 4.3 underdriver andelen arbeidstakere som jobber via et bemanningsselskap, enn det motsatte. Våre AKU-tall anslår at 1,2 prosent av lønnstakerne er utleid gjennom et vikarbyrå/bemanningselskap i intervjuuka. De som oppgir at de er utleid gjennom bemanningsbyrå, fordeler seg om lag likt på midlertidig ansettelse og fast ansettelse. AKU omfatter kun personer som er bosatt i Norge.

Tabell 4.3 Er din nåværende ansettelse gjennom et vikarbyrå eller bemanningsselskap? AKU 2014, 2016 og 2017, 4. kvartal. Prosent.

	Utleid gjennom vikarbyrå eller bemanningsselskap	Ikke utleie	I alt	N
2014	1,0	99,0	100	8070
2016	1,1	98,9	100	8255
2017	1,2	98,8	100	8567
2016 og 2017 (gjennomsnitt)	1,2	98,8	100	16822

4.6 Virksomhetsstudien

I virksomhetsstudien fra 2016 spurte vi om innleie fra bemanningsforetak (Nesheim 2017:9-10). I alt oppga 30 prosent av virksomhetene at de hadde benyttet denne typen arbeidskraft siste tolv måneder, og andelen var høyest innen industri (56 prosent) og bygg og anlegg (41 prosent). Innleie er mindre

vanlig blant virksomheter i privat tjenesteyting og i offentlig sektor, og sannsynligheten for å ha benyttet denne typen arbeidskraft øker med virksomhetens størrelse. Innleie brukes først og fremst for ekstra kapasitet og for å dekke vikariater (Nesheim 2017:12). Det siste er vanligst i offentlig sektor, mens virksomheter i privat sektor oftest oppgir at de leier inn arbeidskraft fordi de har behov for ekstra kapasitet. Det ble også spurt om innleie fra andre typer bedrifter (produksjonsinnleie). Om lag 5 prosent av virksomhetene oppga at de hadde benyttet denne typen innleie.

4.7 Hvor stor andel av lønnstakerne?

Det er ikke mulig å gi et nøyaktig tall på hvor stor andel av sysselsettingen som skjer via utleie av arbeidskraft, men andelen kan anslås på ulike måter. I 2017 arbeider om lag 2,1 prosent av lønnstakerne i virksomheter som defineres som utleie av arbeidskraft (NACE 78.2). Dette inkluderer arbeidstakere på korttidsopphold i Norge (tabell 4.4). Ser vi bort fra disse, er andelen per 2017 om lag 0,5 prosentpoeng lavere; 1,6 prosent. Ikke alle som arbeider i en virksomhet innen utleie av arbeidskraft er utleide arbeidstakere. Antar vi at 85 prosent av de sysselsatte i bransjen er utleid, får vi en utleieandel på 1,8 prosent (alle) og 1,3 prosent (bosatte) per 2017. Vi minner om at vår vurdering er at SSBs anslag for sysselsatte innen NACE 78.2 er noe for lavt for 2015, som er første året statistikken bygger på A-ordningen.

Tabell 4.4 Lønnstakere i NACE 78.2 (utleie av arbeidskraft) som andel av alle lønnstakere. Bosatte og i alt.

	2015	2016	2017
Lønnstakere (bosatte)	2439704	2455903	2491555
Lønnstakere (alle, inkludert ikke-bosatte)	2517136	2535308	2575484
Lønnstakere i NACE 78.2 (bosatte)	32008	36539	39407
Lønnstakere i NACE 78.2 (alle, inkludert ikke-bosatte)	44005	49289	53307
Andel lønnstakere i NACE 78.2 (bosatte)	1,3	1,5	1,6
Andel lønnstakere i NACE 78.2 (alle)	1,7	1,9	2,1
Korrigert – bosatte (85 % utleide)	1,1	1,3	1,3
Korrigert – alle (85 % utleide blant bosatte + samtlige ikke-bosatte)	1,6	1,7	1,8

Kilde: SSB registerbasert sysselsettingsstatistikk

Man kan også regne «andre veien», og ta utgangspunkt i årsverk. Ved å regne om fakturerte timer til årsverk, kan man anslå at det utføres om lag 28 000 årsverk i NHO Service og Handels medlemsbedrifter. Hvis vi tar som utgangspunkt at NHO Service og Handels virksomheter dekker om lag 80 prosent av bransjen, får vi 35 000 årsverk samlet.¹¹ Med drøye 2 300 000 årsverk i fastlands-Norge, gir dette en andel utleide på om lag 1,6 prosent. Det samme anslaget kan beregnes med utgangspunkt i fakturerte timer i de NHO-organiserte bedriftene og anslåtte timeverk i nasjonalregnskapet.¹² Da blir andelen litt høyere for 2017 (1,7 prosent).

Vi kan også se på utviklingen over tid. I figur 2.7 viser vi anslag andel timeverk som utføres av utleie arbeidstakere gitt forutsetningene som er beskrevet i boksen nedenfor, og der vi ser på tall med og uten ikke-bosatte. Beregningsmetoden gir en vekst fra rundt 0,8 prosent i 2003 til 1,9 prosent i 2008/2009. I perioden fra 2011 til i dag har andelen ligget mellom 1,8 og 1,9 prosent av timeverkene i nasjonalregnskapet (inkludert ikke bosatte) eller 1,5–1,7 prosent (bosatte).

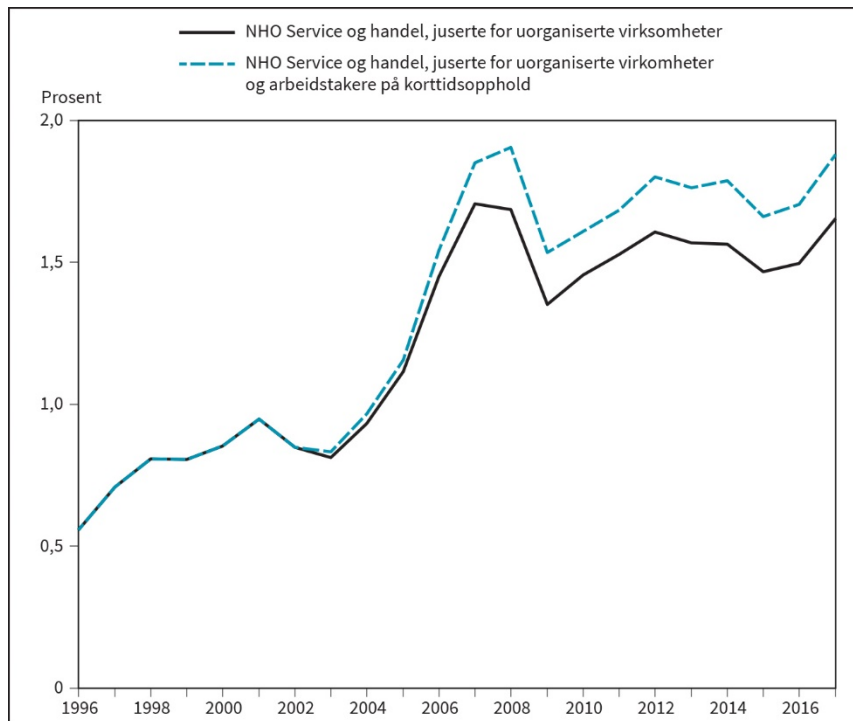
- Fakturerte timer i NHO Service og Handels medlemsbedrifter legges til grunn (per år)
- Timetallet justeres opp for å ta høyde for at denne statistikken dekker 80 prosent av bransjen (anslag)
- Vi bruker timeverk for lønnstakere i fastlands-Norge (årlig nasjonalregnskap) for å anslå totalt antall utførte timeverk
- Vi gjør i tillegg et forsøk på å vise mulige effekter av arbeidstakere på korttidsopphold. En del av disse vil arbeide via norske bemanningsforetak og tas med i anslagene ovenfor. Andre er utstasjonerte fra virksomhet i hjemlandet og vil ikke regnes med når størrelsen på bransjen anslås. Vi gjør her et anslag om at 25 prosent av arbeidstakere på korttidsopphold (35 prosent etter 2015 da statistikken er mer treffsikker) faller utenfor anslagene ovenfor og må legges til tallene for utleide. Vi regner om fra sysselsatte til timer ved å gange med 1650.

¹¹ En gjennomgang av virksomhetene i bransjen som er gjort i samarbeid med NHO Service og Handel tyder på at avviket mellom NHO Service og Handels statistikk og SSBs strukturstatistikk delvis har å gjøre med hvordan bransjen forstås eller avgrenses. Hvis man legger en tradisjonell forståelse av bransjen til grunn, er anslaget på at NHO-bedriftene dekker 80 prosent ganske treffende.

¹² Forklaringen på dette er at vi har lagt 1670 timer til grunn for et årsverk i bemanningsbransjen. Dette er noe høyere enn gjennomsnittet for norsk arbeidsliv.

Når man ser disse ulike beregningsmetodene under ett, kan man anslå andelen utleie til å ligge et sted mellom 1,5 og 2 prosent av timeverk og sysselsatte lønnstakere.

Figur 4.7 Anslag på arbeidsutleie (timeverk) som andel av alle timeverk. Se boks over for forutsetningene bak beregningene. 1996-2017.



4.8 Oppsummering

Tema for kapitlet er arbeidstakere som leies ut fra bemanningsselskaper, og vi har sett på hva ulike datakilder kan fortelle om omfang av arbeidsutleie samt hva som kjennetegner ulike deler av bemanningsbransjen. De to viktigste datakildene er SSBs sysselsettingsstatistikk, som viser hvor mange arbeidstakere som er sysselsatt i virksomheter innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2), og statistikk fra NHO Service og Handel, som oppgir fakturerte timer og omsetning i medlemsbedriftene innen bemanningsbransjen. Statistikken fra NHO Service og Handel dekker kun den organiserte delen av

bransjen, mens SSBs statistikk ikke skiller mellom utleide arbeidstakere og andre som er sysselsatt i virksomheter innen bransjen. Vi supplerer disse to kildene med andre typer data der slike finnes, blant annet informasjon fra kundene om hvor store beløp som brukes til kjøp av vikartjenester.

- Bemanningsbransjen hadde sterk vekst fra 2005 til 2008, med et kraftig fall i 2009. Bransjen hadde på nytt nedgang i 2015–2016, med påfølgende vekst i 2017.
- Sysselsettingsstatistikken viser at bransjen har stort innslag av arbeidsinnvandrere, inkludert arbeidstakere som er på korttidsopphold i Norge. I 2017 har over halvparten av arbeidstakerne innvandringsbakgrunn, og det store flertallet av disse kommer fra EU-land i Øst-Europa. Antall sysselsatte med bakgrunn fra nordiske land har gått kraftig ned fra perioden 2007/2008 og til 2017.
- Mye av veksten i bransjen i perioden 2006 og framover har kommet innen utleie til bygg og anlegg. Innleide arbeidstakere står for om lag 6 prosent av årsverkene innen bygg, men med en lavere andel innen anleggsbransjen. Statistikk fra NHO Service og Handel viser at det er betydelige geografiske forskjeller, og at Oslo peker seg ut ved høyest andel utleide.
- Utleie innen helse og omsorg har de siste 5–6 årene ligget stabilt, og utgjør om lag 1 prosent av årsverkene.
- Spørreundersøkelsene blant virksomheter viser at 30 prosent har leid inn arbeidstaker fra bemanningsbransjen i løpet av det siste året. Andelen er høyest blant virksomheter i industri og bygg, og formålet er oftest behov for ekstra kapasitet. I offentlig sektor benyttes innleie oftest for vikariater.
- Vi har forsøkt å beregne hvor stor andel av sysselsettingen som skjer gjennom utleide arbeidstakere. Selv om det ikke er mulig å gi nøyaktige anslag, viser ulike beregningsmetoder at arbeidsutleie står for mellom 1,5 og 2 prosent av timeverkene/årsverkene. I perioden fra 2009 og framover har omfanget variert etter de økonomiske konjunktorene. Det har vært en vekst fra 2016 til 2017.

5 Selvstendig næringsdrivende

I dette kapitlet ser vi på selvstendig næringsdrivende, med særlig vekt på de som ikke har egne arbeidstakere. Dette er en bredt sammensatt gruppe, men omfatter også sysselsatte som betegnes som oppdragstakere. Arbeid utført av oppdragstakere trekkes i en del tilfeller fram som atypisk arbeid med risiko for økonomisk usikkerhet og/eller arbeidsmiljøutfordringer, fordi man som selvstendig næringsdrivende ikke har samme rettigheter som lønnstakere, samtidig som man kan være i et avhengighetsforhold overfor kunden eller oppdragsgiver. Det er også en bekymring for at oppgaver som før ble utført av lønnstakere, overføres til selvstendig næringsdrivende/oppdragstakere. Samtidig oppmuntres det til innovasjon og entreprenørskap, og personer som vil starte egen virksomhet, kan søke økonomisk og praktisk støtte. I en del bransjer og yrker er det også vanlig å arbeide som selvstendig framfor å være ansatt. Det er ikke noen enkel måte å skille ut oppdragstakere i en sårbar posisjon eller oppdragstakere med arbeidsforhold som ligger nær lønnstakere (bogus self-employment¹³). I en rapport som er gjennomført på oppdrag av EU-parlamentet skilles det mellom følgende grupper:

«Self-employed individuals can be broken down into the categories of entrepreneurs, free professionals, craft workers, those in skilled but unregulated professions and those in unskilled professions. It is the latter two groups that are arguably more at risk of precariousness. There is also an important distinction to make between those who choose self-employment and those who are forced into it, the latter often working as ‘bogus’ selfemployed workers.» (Broughton et al. 2016 side 83).

¹³ «‘Bogus’ self-employment can be seen as an abuse of the employment relationship in that individuals are carrying out the same tasks, for one employer, as that employer’s employees.» (Broughton et al. 2016 side 12).

I dette kapitlet vil vi presentere oppdaterte tall over antall selvstendig næringsdrivende, hvem de er og hvor de har sin aktivitet. Ser vi en økning i antall selvstendige? I så fall, innen hvilke bransjer og yrker? Samtidig er det av interesse å vite noe mer om hva som kjennetegner hverdagen til de som har organisert sin yrkesaktivitet i form av å være selvstendig næringsdrivende eller frilanser.

5.1 Data

Vi benytter AKU for å kartlegge utviklingen i antall selvstendig næringsdrivende. Dette er en mye brukt kilde, siden skillet mellom lønnstaker og selvstendig går igjen i de ulike lands arbeidskraftundersøkelser. Her er enheten person, og man kan dermed telle antall lønnstakere og antall som oppgir at de er selvstendig næringsdrivende. Tilgangen til en slik datakilde gjør at Eurostat, OECD og andre som produserer statistikk over arbeidsmarkedet, kan legge en noenlunde enhetlig datakilde til grunn for sine analyser. Det finnes andre kilder til antall selvstendig næringsdrivende i Norge. Skattemyndighetene skiller mellom lønns- og næringsinntekt, og det er derfor mulig å finne ut hvor mange som har næringsinntekt på et visst nivå. Gjennom virksomhets- og foretaksstatistikken kan man skille ut enkeltpersonforetak med og uten ansatte. En tredje kilde er SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk som omfatter selvstendige, og opplysningene her hentes fra ulike datakilder.

Gjennom AKU-tallene kan vi følge utviklingen i antall selvstendig næringsdrivende over tid. Vi får også informasjon om den selvstendig næringsdrivende har ansatte og hvilket yrke han eller hun har. AKU har også informasjon om bistillinger, men kun i de tilfellene der en sysselsatt har utført arbeid i ulike virksomheter i intervjuuka. Mer sporadisk aktivitet i form av et biarbeidsforhold fanges dermed ikke opp.

En gruppe som det er krevende å kartlegge, er frilansere i betydning oppdragstakere som mottar lønnsinntekt, ikke næringsinntekt. Disse betegnes som ikke-ansatte lønnstakere når det gjelder skatt og rettigheter i folketrygden, og de er en vanskelig identifiserbar gruppe i AKU og i annen type statistikk. Vi refererer kort til en kartlegging som SSB har gjort, der det framkommer i hvilke yrker og bransjer vi finner ikke-ansatte lønnstakere. Når det gjelder denne gruppen, er det også viktig å huske at begrepet frilanser i mange tilfeller brukes om selvstendig næringsdrivende. I rapporten som ble utarbeidet på oppdrag av EU-parlamentet, brukes for eksempel begrepet frilanser om selvstendige uten ansatte (Broughton et al. 2016).

Vi har i hovedsak valgt å presentere selvstendig næringsdrivende utenom primærnæringene. Årsaken er at sysselsettingen i primærnæringene går ned,

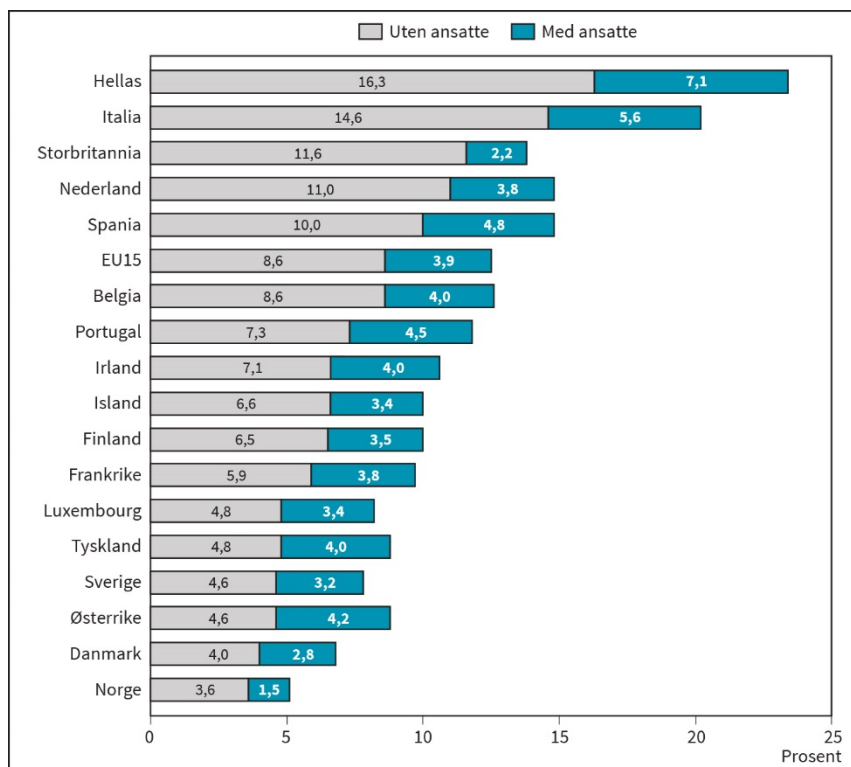
og at eventuell vekst i andre bransjer kan motsvares av en nedgang i sysselsettingen i landbruk og fiske.

5.2 Antall selvstendig næringsdrivende

Internasjonalt

I en internasjonal sammenheng er andel selvstendig næringsdrivende i Norge lavt.

Figur 5.1 Andel selvstendig næringsdrivende (self-employed) i EU15 samt Norge og Island 2017. Unntatt primærnæringene. 15–64 år. Prosent.



I figur 5.1 som omfatter EU15 (EU-landene før 2004) samt Island og Norge, er Norge det landet som har lavest andel selvstendig næringsdrivende i alt, og lavest andel selvstendig næringsdrivende uten ansatte. Norge er ikke alene om å ha få selvstendig næringsdrivende, Danmark og Sveige befinner seg nær

Norge, som vist i figur 5.1. I figuren har vi valgt å se bort fra primærnæringene, siden utviklingen i antall bønder og fiskere kan forklares av andre drivkrefter enn det man diskuterer i forbindelse med en eventuell framvekst av nye typer oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende.

I EU15 (EU-landene før utvidelsen i 2004) har andel selvstendige holdt seg noenlunde stabil både for EU15 samlet og i de fleste landene. Dette gjelder også om vi kun ser på gruppen selvstendige uten egne ansatte. Sammenligner vi 2017 med 2008, har andelen selvstendig næringsdrivende økt med 0,2 prosentpoeng for alle og med 0,4 prosentpoeng om vi kun ser på selvstendige uten ansatte. Den sistnevnte gruppen har økt i Nederland, Storbritannia, Luxembourg og Frankrike, mens andelen har gått ned i Italia og Portugal. Tallene er beregnet uten primærnæringene.

Tabell 5.1 Endring i andel selvstendig næringsdrivende 15 til 64 år (i alt og uten egne ansatte) fra 2008 til 2017. Primærnæringene er ikke tatt med. Kilde: Eurostat/LFS.

	Alle selvstendige	Selvstendige uten egne ansatte
Økt med 1 prosentpoeng eller mer	Luxembourg, Nederland, Storbritannia og Frankrike	Nederland, Storbritannia, Frankrike og Luxembourg
Stabilt (pluss/minus 0,9 prosentpoeng)	Belgia, Finland, Østerrike, EU15, Hellas, Spania, Danmark, Sverige, Island og Norge	Hellas, Belgia, EU15, Finland, Spania, Østerrike, Danmark, Irland, Island, Sverige, Norge, Tyskland
Gått ned med 1 prosentpoeng eller mer	Irland, Tyskland, Italia og Portugal	Italia og Portugal

Tall for Norge over tid

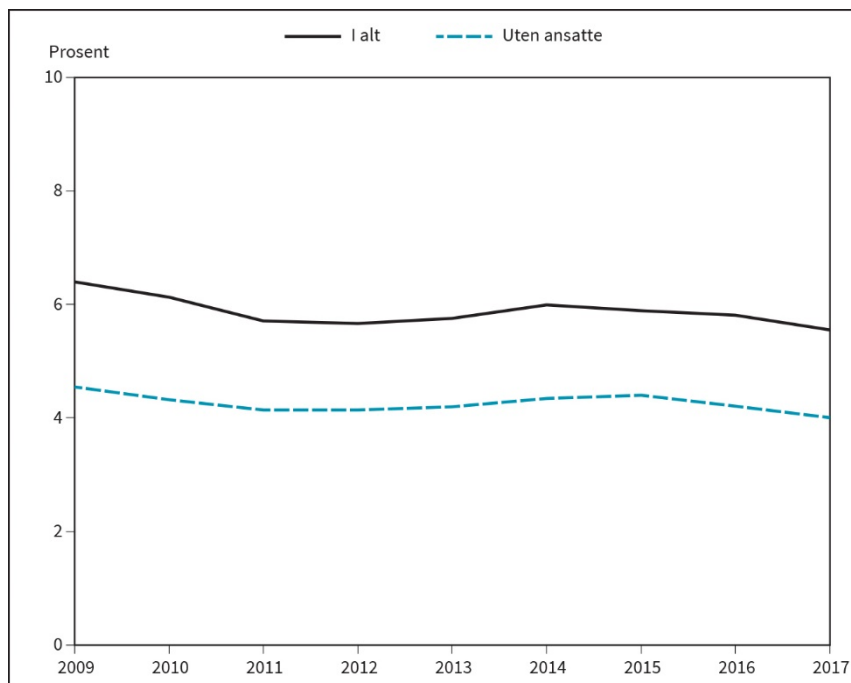
I tabell 5.2 viser vi fordelingen av sysselsatte mellom selvstendige næringsdrivende og lønnstakere i perioden 1980 til 2017. Selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte er skilt ut for perioden fra 1996 og framover. Tabellen viser stor stabilitet. Det er ingen vekst i andel, verken i andel selvstendig næringsdrivende totalt eller i gruppen uten ansatte. Lønnstakere utgjør mellom 94 og 95 prosent av samtlige sysselsatte over lang tid. Figur 5.2 viser utviklingen fra 2009 til i dag (årlig gjennomsnitt). I den grad man ser en trend, er det en svak nedgang i perioden 2015 til 2017.

Tabell 5.2 Sysselsatte fordelt på selvstendige (i alt, uten og med ansatte) og lønnstakere. Eksklusive primærnæringene (1980–2017), familiearbeidere (1988–2017) og vernepliktige (1988–2017). AKU 2. kvartal.

	Selvstendige i alt	Selvstendige fordelt på gruppen med og uten ansatte		Lønns- takere	I alt
		Uten ansatte	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	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	4,3	1,6	94	100
2015	5,8	4,3	1,5	94,2	100
2016	5,8	4,3	1,6	94,2	100
2017	5,6	4,1	1,5	94,4	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).

Figur 5.2 Selvstendig næringsdrivende som andel av sysselsatte 15-74 år. Unntatt primærnæringene. 2009-2017. AKU årlig gjennomsnitt.



Bistillinger

Mellom 8 og 9 prosent av de sysselsatte i AKU oppgir at de har hatt mer enn én arbeidsgiver i intervjuuka. Andelen arbeidstakere med bistilling er stabil over tid. Om lag en fjerdedel av de som har en bistilling oppgir at de har et biarbeidsforhold der de er selvstendig næringsdrivende, det vil si om lag 2 prosent av de sysselsatte. Andelen med mer enn ett arbeidsforhold, er stabil over tid, og det er heller ikke slik at biarbeidsforhold oftere organiseres i form av å være selvstendig næringsdrivende.

Oppdragstakere¹⁴

I tilleggsundersøkelsen til AKU 2016 inkluderte vi spørsmål om oppdragstakere. Formålet var blant annet å fange opp hvor mange som jobber som fri-lansere. Følgende spørsmål ble stilt til alle som var sysselsatt i intervjuuka, inkludert midlertidig fraværende.

¹⁴ Se Nergaard 2017b for en mer detaljert redegjørelse.

Oppdragstakere

- Har du jobbet som frilanser eller som selvstendig oppdragstaker de siste 12 månedene? Det vil si at du har tatt på deg oppdrag uten å være vanlig lønnstaker i en bedrift?
- Utgjør dette din hovedjobb, eller er det en ekstrajobb?
- Har du organisert denne virksomheten som et enkeltpersonforetak, som et eget aksjeselskap, eller arbeider du som frilanser eller oppdragstaker uten eget selskap?

Tabell 5.3 viser at drøye 7 prosent av de sysselsatte per 4. kvartal 2016 oppgir at de har jobbet som frilanser eller oppdragstaker i løpet av de siste 12 månedene. Dette gjelder knappe halvparten av selvstendig næringsdrivende (44 prosent) og 5 prosent av lønnstakerne. Andelen er høyere blant menn enn blant kvinner, og arbeidstakere under 30 år oppgir sjeldnere enn andre at de har hatt slike oppdrag. Knappe halvparten av de som sier ja (45 prosent), oppgir at dette er deres hovedjobb.

Tabell 5.3 Har du jobbet som frilanser eller som selvstendig oppdragstaker de siste 12 månedene? Sysselsatte AKU 4. kvartal 2016. N=8826.

	Alle	Som hovedjobb
I alt	7,5	3,4
Antall	196 000	90 000
Lønnstaker	5	1
Selvstendig	44	37
Kjønn		
Kvinne	5	2
Mann	9	5
Alder		
Under 30 år	5	2
30–39 år	8	3
40–49 år	8	4
50 år og mer	8	4

Enkeltpersonforetak er mest vanlig blant de som oppgir å ha jobbet som oppdragstaker. Om lag 60 prosent oppgir at virksomheten er et enkeltpersonforetak, mens 15 prosent oppgir at de har et aksjeselskap, og 14 prosent oppgir at de arbeider som frilanser eller oppdragstaker uten eget selskap. Det sistnevnte er særlig vanlig blant de som er lønnstaker eller er oppdragstaker i form av en bijobb (Nergaard 2017b side 24). Dette betyr at om lag 1 prosent av de sysselsatte oppgir at de har jobbet som oppdragstaker/frilanser uten eget selskap de siste 12 månedene.

Disse spørsmålene tyder på at det er ganske få som opptrer som frilansere i klassisk (teknisk) forstand, det vil si som lønnstakere uten ansettelsesforhold. Samtidig vet vi at det i en del yrker, blant annet kunstneriske og kreative yrker, er vanlig å kombinere ulike typer tilknytninger.¹⁵ Innføringen av a-ordningen har gitt bedre muligheter til å kartlegge denne typen arbeidsforhold, siden disse rapporteres inn på månedlig basis på samme måte som andre lønnsutbetalinger. SSB har på oppdrag av Arbeids- og sosialdepartementet gjort en første kartlegging av omfanget av slike arbeidsforhold samt hvordan man kan få bedre informasjon om denne gruppen arbeidstakere (Næsheim & Johansen 2018). De finner at antallet arbeidsforhold (lønnstakerforhold) i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken ligger mellom 30 000 og 50 000 per måned.

¹⁵ Dette framgår blant annet av et pågående prosjekt som Fafo gjennomfører med vekt på yrkesgrupper innen kunstneriske og kreative yrker.

SSBs kartlegging av oppdragstakere og muligheten for bedre statistikk

Helge Næsheim og Ingvild Johansen (2018). *Kartlegging av arbeidsforhold som oppdragstaker i a-ordningen*. Notater 2018/10

Formålet med SSBs gjennomgang er å beskrive hvem som rapporteres som frilansere/oppdragstakere, å undersøke kvaliteten på rapporteringen og å utrede muligheten for å lage statistikk/tabeller for ulike grupper av frilansere mm. Dette gjøres ved å se på lønnsinnrapportering i A-ordningen og ved å kontrollere denne rapporteringen mot andre statistikkilder. Arbeidet er gjort på oppdrag av Arbeids- og sosialdepartementet. SSBs gjennomgang skal fange opp ikke-ansatte lønntakere i folketrygdlovens forstand, og omhandler ikke selvstendige med enkeltpersonforetak.

I SSBs sysselsettingsstatistikk vil frilansere/oppdragstakere klassifiseres som lønntakere hvis de oppfyller kriteriene til å bli tatt med i statistikken, dvs. at de er registrert med en gyldig startdato (eventuelt også sluttdato) på arbeidsforholdet og får utbetalt fast- eller timelønn, dvs. mottar lønn av arbeidsgiver i den måneden det telles.

Antall oppdragsforhold som inkluderes i statistikken (aktive oppdragsforhold) ligger mellom 30 000 og 50 000 i perioden mars 2015 til september 2017 (figur 2 i SSBs notat). Dette er i underkant av 10 prosent av antall innrapporterte arbeidsforhold av denne typen. De øvrige oppfyller dermed ikke kriteriene for å bli tatt med, for eksempel fordi det ikke betales ut lønn eller fordi det dreier seg om typer av lønn som ikke inngår i sysselsettingsstatistikken (for eksempel omsorgslønn fra kommunen eller styrehonorar).

SSBs gjennomgang viser hvem oppdragstakerne er og om og hvordan de skiller seg fra andre lønntakerforhold. Helse- og sosialtjenester er den største næringen for oppdragsforhold, fulgt av offentlig administrasjon og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteteyting. De finner ikke at oppdragstakere skiller seg vesentlig fra lønntakere etter alder, kjønn og innvandringsbakgrunn. Ett unntak nevnes; det er en større andel oppdragstakere som er over 65 år, antakelig pensjonister som påtar seg oppdrag. Kommunal sektor er også overrepresentert sammenlignet med ordinære lønntakerforhold. Om lag halvparten av oppdragstakerne har dette som et biarbeidsforhold i betydningen at de har et annet (større) arbeidsforhold.

De fire største yrkesgruppene blant de om lag 39 000 oppdragstakerne per 2016 er støttekontakt (drøye 6000 og den største gruppen), tolk, folkevalgt og avlaster i besøks-hjem m.v. Disse fire utgjør 27 prosent av oppdragstakerne, og dette er alle yrker der oppdragstaker er den dominerende tilknytningsformen. I tillegg kommer at det for 35 prosent av oppdragstakerne ikke er oppgitt yrke. Det betyr at øvrige yrker utgjør 38 prosent, og her inngår mange ulike yrker.

SSB ser også på yrker som *over året* har hatt inntekt som oppdragstaker, og diskuterer om dette er de samme yrkene som listes opp i veiledninger for innrapportering av arbeidsforhold. Formålet er å se om innrapporteringen er noenlunde konsistent. Konklusjonen er at for enkelte yrker er det stort sprik mellom det veiledningen til a-ordningen sier om arbeidsforholdstype og hva som faktisk blir rapportert, og at for enkelte yrker er det dessuten stor variasjon i hva arbeidsgiverne innbyrdes rapporterer for samme yrkestittel (side 32).

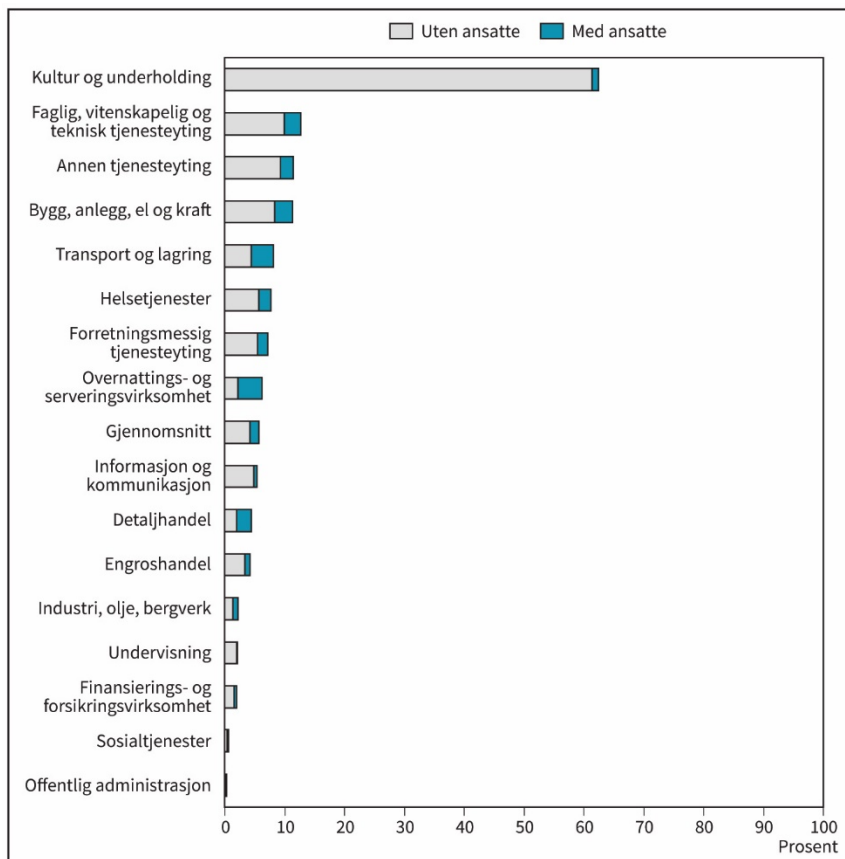
SSB foreslår en mulig klassifisering av oppdragstakere etter arbeidsoppgaver (side 41). Den foreslåtte inndelingen gir et godt inntrykk av hvilke yrkesgrupper som faller inn under definisjonen oppdragstaker (ikke-ansatt lønnstaker):

- A. Omsorgsarbeid (fosterhjem, avlastere, personlige assistenter, omsorgslønn, støttekontakt)
- B. Styrearbeid (styreleder, styremedlem)
- C. Politiske verv (ordfører, representant i kommunestyre, fylkesting, storting)
- D. Gjesteforelesere, foredragsholder, sensorer, opponenter
- E. Kulturarbeidere
- F. Andre

5.3 Hvor og med hva jobber selvstendig næringsdrivende?

Det er store bransjeforskjeller i andel selvstendig næringsdrivende. Figur 5.3 viser at drøye 60 prosent av sysselsatte innen kultur og underholdning (NACE 90) oppgir å være selvstendig næringsdrivende, mens andelen naturlig nok er tilnærmet null innen offentlig administrasjon. Utover kultur og underholdning som er i særstilling, finner vi en ganske høy andel selvstendig næringsdrivende innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, annen tjenesteyting (som blant annet omfatter frisører og annen personlig tjenesteyting) og innen bygg og anlegg. Transport og overnatting og servering er bransjer der man finner størst andel selvstendig næringsdrivende med ansatte. Statistikken viser at dette i all hovedsak er små virksomheter. I norsk arbeidsliv vil også eiere være ansatt (i eget foretak) hvis virksomheten når en viss størrelse.

Figur 5.3 Andel selvstendig næringsdrivende av alle sysselsatte, primærnæringene unntatt. AKU 2015–2017, årlig gjennomsnitt.



Vi undersøker også om det har skjedd endringer av betydning over tid, jf. at en stabil andel selvstendig næringsdrivende kan skjule at vekst i noen bransjer veies opp av nedgang i andre. I tabell 5.4 ser vi på bransjene med høyest andel selvstendig næringsdrivende disse to årene, og sammenligner 2009–2011 med 2015–2017. Noen av bransjene har stabil andel selvstendig næringsdrivende, andre har en nedgang på inntil 1 prosentpoeng (bygg og anlegg, transport).

Tabell 5.4 Andel selvstendig næringsdrivende av alle sysselsatte per bransje. Bransjer med høyest andel selvstendig næringsdrivende, primærnæringene unntatt. Gjennomsnitt 2009–2011 og 2015–2017. AKU årlig gjennomsnitt.

	2009-2011		2015 til 2017	
	Andel	N	Andel	N
Kultur og annen tjenesteyting	19,9	6623	20,2	6745
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	15,4	8879	14,7	9358
Bygg, anlegg, el og kraft	12,6	14579	11,4	14537
Transport og lagring	9,3	9444	8,1	8614
Helsetjenester	8,2	14971	7,7	13531
Forretningsmessig tjenesteyting	7,4	8002	7,2	8496
I alt	6,1	166586	5,8	158524

Tabell 5.5 Antall selvstendig næringsdrivende etter yrke. Primærnæringene unntatt. AKU gjennomsnitt 2015–2017.

	Uten ansatte	I alt
Helseyrker (STYRK 22, 32)	11000	15000
Kunstneriske og kreative yrker, inkludert journalister og yrker innen idrett (STYRK 264, 265, 342, 3431, 3432)	16000	17000
Lederyrker, akademikeryrker, høyskoleyrker for øvrig (STYRK 1, 2 og 3, unntatt helseyrker, kunstneriske og kreative yrker)	33000	49000
Håndverkeryrker (STYRK 7, 81 og 82)	19000	26000
Transportyrker (STYRK 83)	9000	14000
Andre yrker innen salg, service og kontor (STYRK 4 og 5)	19000	26000
I alt	107000	146000

For koder, se SSB Standard for yrkesklassifisering (STYRK-08)

Vi ser også på innen hvilke yrker vi finner flest selvstendig næringsdrivende, i alt og hvis vi avgrenser oss til gruppen uten ansatte. Selvstendig næringsdrivende finnes innen et vidt spekter av yrker, men helseyrker, kunstneriske

og kreative yrker, transportyrker og håndverkeryrker peker seg ut som områder der vi finner ganske mange selvstendige.

Ser vi på enkeltyrker (detaljert koding, jf. tabell 5.6), ser vi spennet; fra tømrere via frisører og fysioterapeuter til billedkunstnere. Helseyrkene dukker ikke opp her, fordi disse fordeler seg på mange ulike profesjonsyrker.

De største enkeltyrkene per i dag (Gjennomsnitt AKU 2015–2017)

- Tømrere og snekkere
- Frisører
- Dirigenter, komponister, musikere og sangere
- Anleggsmaskinførere
- Kosmetologer mv.
- Fysioterapeuter
- Skulptører, kunstmalere og andre billedkunstnere
- Bil-, drosje- og varebilførere
- Grafiske- og multimediedesignere
- Selgere (engros)
- Andre lærere [enn lærere i det ordinære skoleverket]
- Organisasjonsrådgivere mv.
- Malere og byggtapetserere
- Fotografer og filmfotografer
- Renholdere i bedrifter

5.4 SSBs undersøkelse blant selvstendig næringsdrivende

I 2017 ble det gjennomført en tilleggsundersøkelse til AKU, der formålet var å kartlegge kjennetegn ved arbeidsforholdene til selvstendig næringsdrivende. Tilleggsundersøkelsen gjøres på oppfordring av Eurostat (EUs statistikkbyrå), og tilsvarende undersøkelser gjennomføres i alle EU-landene. Spørsmålene er stilt til de som er i sitt første og siste intervju i AKU, og til en fjerdedel av utvalget i hvert kvartal i 2017. SSB har stilt data til disposisjon til bruk i denne rapporten.¹⁶ Det vil etter hvert foreligge analyser fra Eurostat med utgangspunkt i data fra alle landene. Vi deler selvstendig næringsdri-

¹⁶ Takk til SSB som har stilt dataene til disposisjon. Analyser og konklusjoner står for forfatterens ansvar alene.

vende inn i tre kategorier: selvstendige uten ansatte, selvstendige med ansatte og selvstendige innen primærnæringene uavhengig av om de har ansatte eller ikke.

En eller flere oppdragsgivere/kunder

Et tema som diskuteres i forbindelse med oppdragstakere, er om disse er avhengig av én oppdragsgiver/kunde eller om de jobber for ulike kunder. Førstnevnte gruppe vil kunne bli svært avhengig av sin kunde og er også den gruppen hvor spørsmålet om gråsonen til lønnstaker er mest åpenbar.

Hvis vi ser bort fra primærnæringene, oppgir en av ti at de kun har én kunde. De som oppga å ha flere oppdragsgivere/kunder, fikk spørsmål om de har mer enn 75 prosent av inntektene fra én kunde. Slår vi sammen de som svarer ja på dette spørsmålet og de som oppgir at de kun har én kunde, finner vi at om lag 30 prosent av selvstendig næringsdrivende (primærnæringene unntatt) er svært avhengig av én kunde/oppdragsgiver.

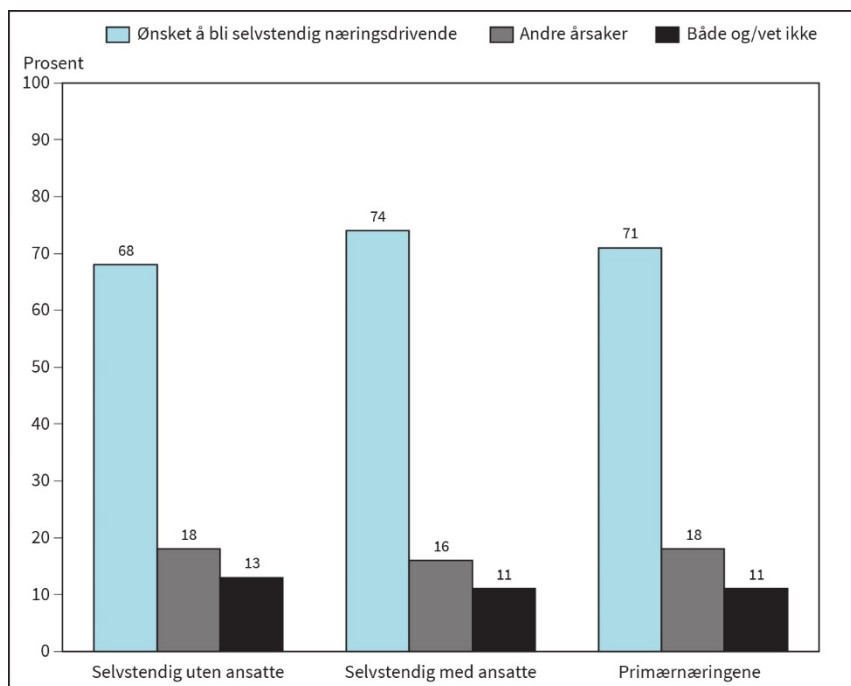
Tabell 5.6 Når du ser tilbake på de siste 12 måneder, omtrent hvor mange oppdragsgivere, kunder eller klienter har du arbeidet for? SSB/AKU 2017, tilleggsundersøkelse om selvstendig næringsdrivende.

	Ingen	En	2-9	10 eller flere	Ikke relevant	Husker ikke/vet ikke	I alt	N
Selvstendig uten ansatte	6	11	27	40	7	9	100	529
Selvstendig med ansatte	10	9	11	42	16	12	100	204
Selvstendig i primærnæringene	24	11	24	13	17	11	100	167

Hvorfor selvstendig næringsdrivende?

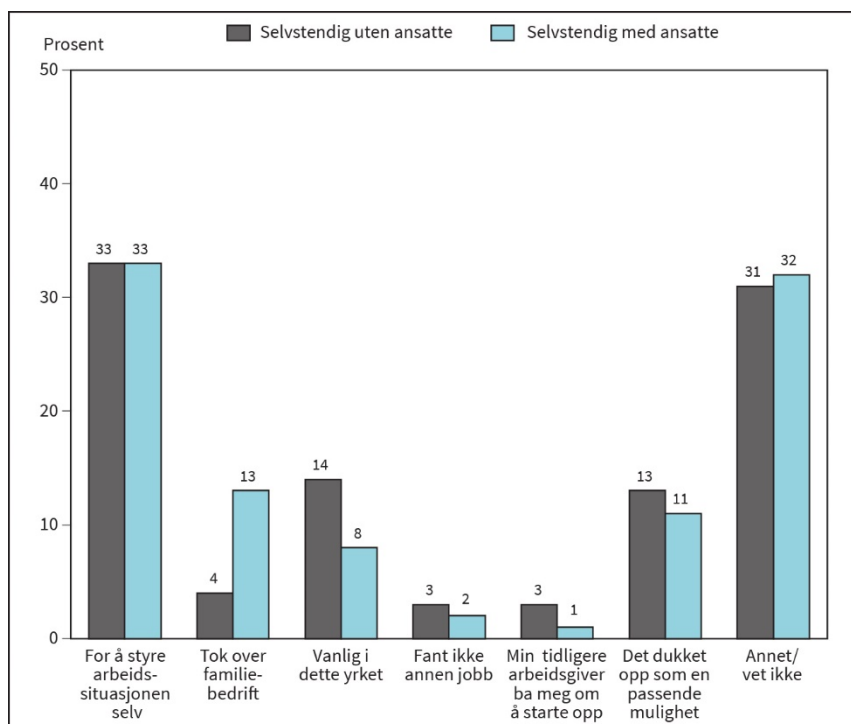
I SSBs undersøkelse ønsket man å kartlegge hva som er årsaken til at man er selvstendig næringsdrivende: er dette ut fra eget valg, eller er det andre årsaker til at man jobber som selvstendig? Rundt 70 prosent oppgir at de ønsket å bli selvstendig næringsdrivende, mens i underkant av 20 prosent svarer at det er andre årsaker til at de har blitt det. De øvrige svarer både/og. Det er ikke store forskjeller mellom de tre kategoriene av selvstendige som vi ser på.

Figur 5.4 Det kan være ulike grunner til at man starter opp som selvstendig næringsdrivende. Hadde du selv et ønske om dette, eller ble du selvstendig næringsdrivende i din nåværende jobb av andre grunner? SSB/AKU 2017, tilleggsundersøkelse om selvstendig næringsdrivende.



Det ble også stilt spørsmål om hvorfor man ble selvstendig næringsdrivende. Her var spørsmålene formulert ulikt, avhengig av om den sysselsatte hadde ønsket en posisjon som selvstendig eller om han/hun svarte «andre årsaker». Vi har satt svarene sammen i figur 5.5, og ser at begrunnelsene varierer. En av tre ønsker å styre arbeidssituasjonen selv, andre tok over en familiebedrift eller svarer at det er det vanlige i deres yrke. Det er få som sier at de ikke fant annen jobb eller at deres tidligere arbeidsgiver ba dem om å starte opp som selvstendig (6 prosent av selvstendige uten ansatte og 3 prosent av selvstendige med ansatte). En del svarer at det dukket opp som en passende anledning, og en ganske stor gruppe (drøye 30 prosent) svarer «annet» eller at de ikke vet.

Figur 5.5 Årsak til å være selvstendig næringsdrivende. SSB/AKU 2017, tilleggsundersøkelse om selvstendig næringsdrivende.



I SSBs undersøkelse ble selvstendige også spurt om de ønsket å jobbe som selvstendig næringsdrivende, eller om de heller ville vært lønnstakere. Om lag en av fem svarer at de heller ville vært lønnstaker, og andelen er litt høyere blant selvstendige uten ansatte enn i de to andre gruppene.

Lønnstakere fikk samme spørsmål. Her svarte 8 prosent at de heller ville vært selvstendig næringsdrivende. Målt i antall personer er det dermed langt flere lønnstakere som kunne tenkt seg å være selvstendig næringsdrivende, enn det motsatte.

Selvstendig næringsdrivende fikk på samme måte som lønnstakere (kapittel 3) spørsmål om de ser seg om etter annen jobb. Dette er et spørsmål som inngår som standardspørsmål i AKU. I alt oppgir 7 prosent av selvstendige uten ansatte at de ser seg om etter annen jobb (gjennomsnitt 2015–2017). Flertallet av disse oppgir at de ønsker arbeid som lønnstakere. Det vil si at om lag 5 prosent av selvstendig næringsdrivende uten ansatte ser etter en jobb som lønnstaker.

Tabell 5.7 Hvis du kunne velge, ville du heller ha jobbet som ansatt enn som selvstendig næringsdrivende? SSB/AKU 2017, tilleggsundersøkelse om selvstendig næringsdrivende.

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt	N
Selvstendig uten ansatte	21	75	4	100	528
Selvstendig med ansatte	16	80	4	100	205
Selvstendig i primærnæringene	13	80	7	100	168
Alle	19	77	4	100	901

Utfordringer for selvstendig næringsdrivende

I SSBs undersøkelse ble selvstendig næringsdrivende spurt hva som var den største utfordringen ved det å jobbe som selvstendig. Svarene varierte mye, og viser at dette er en sammensatt gruppe. Mangel på oppdrag, lav inntjening og liten innflytelse over prisen man kan ta, oppgis av en tredjedel av selvstendige uten ansatte. Andre utfordringer er mye administrasjon og redusert inntekt ved sykdom. Blant selvstendige uten ansatte svarer 23 prosent at det ikke er noen utfordringer.

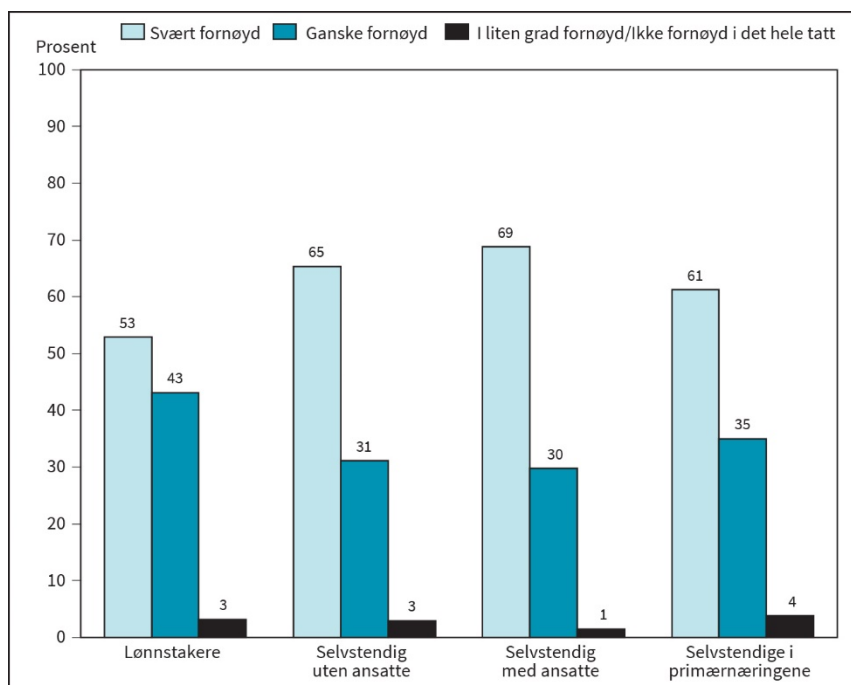
Tabell 5.8 Det kan være mange utfordringer knyttet til det å jobbe som selvstendig næringsdrivende. Nå skal jeg lese opp noen eksempler, og ber deg angi hva som har vært den største utfordringen for deg det siste året. SSB/AKU 2017, tilleggsundersøkelse om selvstendig næringsdrivende. Prosent.

	Selvstendig uten ansatte	Selvstendig med ansatte	Primærnæringene
Mangel på oppdrag	11	5	3
For mye administrasjon	11	15	8
Redusert inntekt ved sykdom	10	6	5
Lav inntjening	10	11	11
Liten innflytelse på den prisen jeg kan ta	7	7	16
Forsinkelser i betalingen	5	5	3
Problemer med finansiering	4	3	2
Andre utfordringer	13	17	13
Ingen utfordringer	23	29	31
Vet ikke	5	4	6
I alt	100	100	100
N	529	205	167

Tilfredshet og innflytelse over egen arbeidssituasjon

SSBs undersøkelse inneholdt også spørsmål om man er fornøyd med jobben og om man selv kan påvirke innhold og tidsplan. Spørsmålene ble stilt både til lønnstakere og selvstendig næringsdrivende. I begge grupper svarer nesten samtlige at de er svært eller ganske fornøyd med jobben sin. Andelen som sier «svært fornøyd», er høyere blant selvstendig næringsdrivende enn blant lønnstakere. Selvstendig næringsdrivende oppgir også at de i all hovedsak kan påvirke innholdet i arbeidsoppgavene og den daglige tidsplanen i arbeidet. Blant selvstendige uten ansatte er andelen som svarer ja på disse spørsmålene henholdsvis 90 prosent (innholdet i arbeidsoppgavene) og 92 prosent (innflytelse på den daglige tidsplanen for arbeidet).

Figur 5.6 Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din? N=13 464.



5.5 Plattformer, delingsøkonomi og selvstendige konsulenter

I perioden som prosjektet har løpt, 2014 til 2018, har den såkalte delingsøkonomien eller plattformøkonomien kommet høyt på dagsordenen. I andre halvdel av 2018 har det også vært mye omtale av at sysselsatte i enkelte barnevernsinstitusjoner utfører arbeidet som konsulenter, det vil si selvstendig næringsdrivende med enkeltpersonforetak. Slike fenomen fanges ikke opp av den type data vi har benyttet her. I rapporten *Når sjefen er en app* (Alsos et al. 2018b) er det gjort forsøk på å anslå hvor mange som er sysselsatt gjennom digitale plattformer. Her anslås det at mellom 10 000 og 30 000 personer har tatt oppdrag gjennom en såkalt arbeidsplattform det siste året. Med dette menes en app som formidler en arbeidsytelse. Mange av disse personene vil ha et annet arbeidsforhold som er større og dermed klassifiseres som deres hovedarbeidsforhold i sysselsettingsstatistikken/AKU.

Et annet spørsmål er i hvilken grad statistikken fanger opp og kan si noe om den typen arbeidsforhold som er brukt i enkelte barneverninstitusjoner og som har fått mye omtale den senere tid. Vi vil finne denne typen arbeidstakere i ulike statistikker over selvstendig næringsdrivende. De statistikkildene vi har benyttet i denne rapporten, gir oss imidlertid ikke mulighet til å identifisere den typen grupper det her er snakk om. En utfordring er i tillegg at denne typen oppdragstakere kan ha registret sitt enkeltpersonforetak under flere ulike næringskoder.

5.6 Hva sier virksomhetene?

I undersøkelsen blant virksomheter ble det spurt om virksomheten i løpet av de siste tolv månedene hadde benyttet tjenester fra selvstendige oppdragstakere eller frilansere. I alt svarte 30 prosent at de hadde benyttet slike tjenester, og det er kun små forskjeller etter sektor og bransje (Nesheim 2017:8-10). Effektene av virksomhetens størrelse er også mindre enn for innleie og bruk av midlertidige ansettelser. De viktigste begrunnelsene for å bruke slike tjenester er å oppnå ekstra kapasitet og at virksomheten har behov for spesialkompetanse over en begrenset periode (Nesheim 2017:13).

5.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på selvstendig næringsdrivende, med særlig vekt på selvstendige uten ansatte. Vi har benyttet AKU for å følge med på andel selvstendig næringsdrivende, og har sett bort fra sysselsatte i primærnæringene.

- Per 2017 er 5,6 prosent av de sysselsatte selvstendig næringsdrivende, og 4,1 prosent har ikke ansatte. Andelen selvstendig næringsdrivende i Norge er stabil over tid.
- Norge har lav andel selvstendig næringsdrivende i en internasjonal sammenheng. Dette gjelder både totalt og om vi kun ser på gruppen uten ansatte. Andre land med lav andel selvstendig næringsdrivende er Sverige og Danmark, mens Finland skiller seg ut ved å være et nordisk land med noe høyere andel selvstendig næringsdrivende uten ansatte.
- Hvis vi inkluderer biarbeidsforhold, øker andelen selvstendige med om lag 2 prosentpoeng, det vil si at om lag 2 prosent av arbeidstakerne har et biarbeidsforhold som selvstendig næringsdrivende.
- Andelen selvstendig næringsdrivende er høyest innen kunst og kultur (NACE 90). Denne bransjen står i en særstilling, med drøye 60 prosent selvstendig næringsdrivende. Andre bransjer som skiller seg ut ved at andelen selvstendig næringsdrivende ligger over gjennomsnittet, er faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, bygg, anlegg, el og kraft og annen tjenesteyting som også omfatter personlig tjenesteyting.
- Det er kun mindre endringer over tid i andelen selvstendig næringsdrivende etter bransje.
- Selvstendig næringsdrivende fordeler seg på mange ulike yrker. Ser vi kun på selvstendige uten ansatte, finner vi mange i blant annet håndverkeryrker, kunstneriske og kreative yrker, i transportyrker og blant frisører og kosmetologer.
- I 2016 oppga 7,5 prosent av de sysselsatte at de hadde jobbet som frilanser eller frilanser de siste 12 månedene, og 3,4 prosent av disse oppga at dette var deres hovedjobb. Flertallet av oppdragstakerne har organisert arbeidet i form av et enkeltpersonforetak.
- I undersøkelsen blant virksomheter oppga 30 prosent at de hadde benyttet selvstendige oppdragstakere eller frilansere siste år. Det er ingen vesentlige forskjeller etter sektor eller mellom små og store virksomheter.
- SSB har i 2017 gjennomført en tilleggsundersøkelse til AKU for å få mer informasjon om selvstendig næringsdrivende. Tilsvarende undersøkelser

gjennomføres i andre land, og resultatene skal analyseres av Eurostat. De norske tallene viser at flertallet ønsker å være selvstendig næringsdrivende, og at både selvstendige med og uten ansatte trives i jobben. Blant selvstendige uten ansatte oppgir om lag 30 prosent at de kun har én oppdragsgiver eller at de får mye av sine inntekter fra én kunde/oppdragsgiver. Om lag 20 prosent av selvstendige uten ansatte svarer at de ville foretrukket en jobb som lønnstaker.

6 Overgangsrater

En sentral problemstilling i diskusjonen om atypiske ansettelse er om dette er en inngang til arbeidsmarkedet og mer faste tilknytninger, eller om det er tilknytningsformer som bidrar til varig usikkerhet for inntekt og ansettelse. I diskusjonen om midlertidig ansettelse vil dette for eksempel dreie seg om hva som skjer over tid; får midlertidig ansatte fast jobb eller forblir de i midlertidig stilling over tid? På samme måte kan man se på rekrutteringen til midlertidig stilling eller til andre former for atypisk arbeid; bidrar dette til at grupper med svak formell kompetanse eller lite arbeidslivserfaring lettere får prøvd seg i arbeidsmarkedet?

Det er gjennomført en rekke ulike studier som analyserer overganger mellom ulike posisjoner i arbeidsmarkedet. Mange av disse tar utgangspunkt i forhold som kan fremme eller hemme en fast tilknytning, og ser på hvordan ulike typer atypisk ansettelse kan påvirke sannsynligheten for utstøting eller rask overgang til fast jobb eller stabil tilknytning. Her brukes ofte arbeidskraftundersøkelsene eller andre spørreundersøkelser med panelopplegg (Svalund & Nielsen 2018; Berglund et al. 2017; Berglund et al. 2010; Eurofound 2015). Slike analyser er også gjennomført for å se på effekter av endringen av de norske bestemmelsene om midlertidig ansettelse (Strøm et al. 2018), eller for å sammenligne Norge og Sverige, som i ulik grad har åpnet for bruk av midlertidige stillinger (Svalund & Berglund 2018). De to sistnevnte undersøkelsene kombinerer data fra AKU (som ofte er eneste kilde til om en arbeidstaker er fast eller midlertidig ansatt) med registeropplysninger, som kan fortelle mer om arbeidstakerens historie i form av tidligere eller etterfølgende yrkeskarriere, perioder utenfor arbeidsmarkedet, arbeidsledighet med mer.

I dette kapitlet nøyer vi oss med å se på overganger innen rammen av selve AKU-undersøkelsen, der vi kan følge arbeidstakere over en periode på 21 måneder. Vi sammenligner perioden før lovendringen i 2015 med de som er blitt intervjuet om sin arbeidsmarkedstilknytning i 2015–2017. Ser vi endringer i andelen midlertidig ansatte som går over i fast stilling? Forblir arbeidstakerne i midlertidig ansettelse lenger? Kommer flere arbeidsledige inn i mid-

lertidig stilling sammenlignet med tidligere? Vi undersøker også arbeidsmarkedshistorien til midlertidig ansatte og arbeidsledige, det vil si hvilken status arbeidstakeren hadde i de foregående sju intervjuene, det vil si 3 til 21 måneder bakover i tid. Ved å se bakover i tid, får vi blant annet informasjon om hvem som rekrutteres til midlertidig stilling eller er i en posisjon som arbeidsledig, i betydningen om dette er personer med langvarig tilknytning som midlertidig ansatt, personer som har hatt perioder med arbeidsledighet og hvor mange som går fra fast til midlertidig ansettelse, jf. diskusjonen i avsnitt 3.8.

Vi ser her kun på overgangsrater basert på informasjon i AKU. Det vil si at analysene i hovedsak er beskrivende, og dermed enklere enn der man kobler på registeropplysninger om arbeidstakernes karrierer eller kontrollerer for konjunktursituasjon og arbeidsledighet.

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 arbeidsmarkedstatus), 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 2017, og der første intervju er gjennomført i perioden andre kvartal 2009 til første kvartal 2016. Disse vil ha avsluttet intervjurunden i AKU i perioden første kvartal 2011 til fjerde kvartal 2017. 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 høyst frafall blant ikke-sysselsatte, arbeidssøkere og de som står utenfor arbeidsmarkedet. Et slikt frafallsmønster vil medføre at stabiliteten overdrives noe, siden frafallet ikke er tilfeldig fordelt. 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 grunnet frafall. Vi erstatter i tillegg personer med frafall med deres arbeidsmarkedstatus for foregående kvartal, eventuelt kvartalet etter. Selv om dette gir visse skjevheter, er vår vurdering at dette oppveies av bedre representasjon av grupper med høyere partielt frafall enn gjennomsnittet. 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 de som er kategorisert som vernepliktige eller familiearbeidere, og de 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.

Følgende klassifiseringer brukes i analysen:

Arbeidsmarkedsstatus

Sysselsatt

- Fast ansettelse
- Midlertidig ansettelse
- Selvstendig næringsdrivende

Ikke sysselsatt, men i arbeidsstyrken

- Arbeidsledig (aktiv arbeidssøker)

Utenfor arbeidsstyrken

- Studenter/elever
- Ikke aktive arbeidsledige (oppfyller ikke kravet om aktiv jobbsøking)
- Andre posisjoner utenfor arbeidsstyrken

Klassifikasjoner gjøres med utgangspunkt i AKUs standardinndelinger av arbeidsmarkedsstatus, spørsmålet om fast/midlertidig ansettelse og spørsmålet om hovedsakelig tilknytning for deltidsansatte og arbeidstakere som ikke er sysselsatt.

6.2 Overgangsrate

Alle grupper

Vi ser først på overgangsratene i arbeidslivet samlet og på hvilken posisjon personene i AKU har 12 måneder etter første intervju. Det overordnede bildet er stor stabilitet i betydningen at vi ikke finner vesentlige forskjeller mellom den første perioden vi ser på, 2009–2014, og den siste perioden, som dekker intervjurunder som startet i 2016 eller 2017 (tabell 6.1). Fast ansatte og selvstendig næringsdrivende har en stabil tilknytning i betydningen at de forblir i arbeidsmarkedet som sysselsatte. Kun 1 prosent av fast ansatte skifter status til selvstendig næringsdrivende, mens 10–12 prosent av selvstendig næringsdrivende oppgir at de er lønntaker i en fast ansettelse ett år etter første

intervju. Antall personer som skifter posisjon mellom lønnstaker og selvstendig næringsdrivende, er likevel ikke så forskjellig, siden det er langt flere lønnstakere enn selvstendig næringsdrivende i arbeidsmarkedet.

Tabell 6.1 Overganger i arbeidsstyrken etter 12 måneder. AKU første intervju 2009 1. kvartal til 2016 1. kvartal.

	Fast ansatt	Midler- tidig ansatt	Selv- stendig	Sysse- l-satt i alt	Arbeids- ledig	Skole- elev, student	Øvrige utenfor arbeids- styrken	I alt	N
Første intervju 2009–2013									
Lønnstaker i alt	88	4	1	93	1	4	2	100	28823
Fast ansatt	92	2	1	95	1	1	3	100	25851
Midlertidig ansatt	51	27	2	81	4	7	8	100	2972
Selvstendig	10	1	82	94	1	0	5	100	2222
Arbeidsledig	32	15	3	50	20	14	16	100	973
Skoleelev/student uten arbeid	20	12	1	32	6	57	5	100	4596
Øvrige utenfor arbeidsstyrken (under 65 år)	8	3	2	13	3	2	82	100	3500
Første intervju 2015–2016									
Lønnstaker i alt	88	5	1	93	1	4	2	100	11792
Fast ansatt	92	2	1	95	1	3	1	100	10618
Midlertidig ansatt	52	27	2	80	5	9	7	100	1174
Selvstendig	12	2	81	95	1	1	4	100	821
Arbeidsledig	27	18	3	47	19	13	21	100	497
Skoleelev/student uten arbeid	18	13	0	31	8	56	5	100	1548
Øvrige utenfor arbeidsstyrken (under 65 år)	8	4	2	13	5	3	79	100	1786

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

Om lag en tredjedel av studenter og elever skifter posisjon i betydningen at de året etter første intervju er klassifisert som sysselsatt. En del av disse kombinerer skolegang med en ekstrajobb. For denne gruppen, for eksempel de som er tilkallingsvikarer eller ekstrahjelper, kan det være ganske tilfeldig om de har utført arbeid i intervjuuka eller ikke.

Overgangene er langt større blant midlertidig ansatte og arbeidsledige. Vi ser nærmere på disse gruppene i de to neste avsnittene.

Midlertidig ansatte

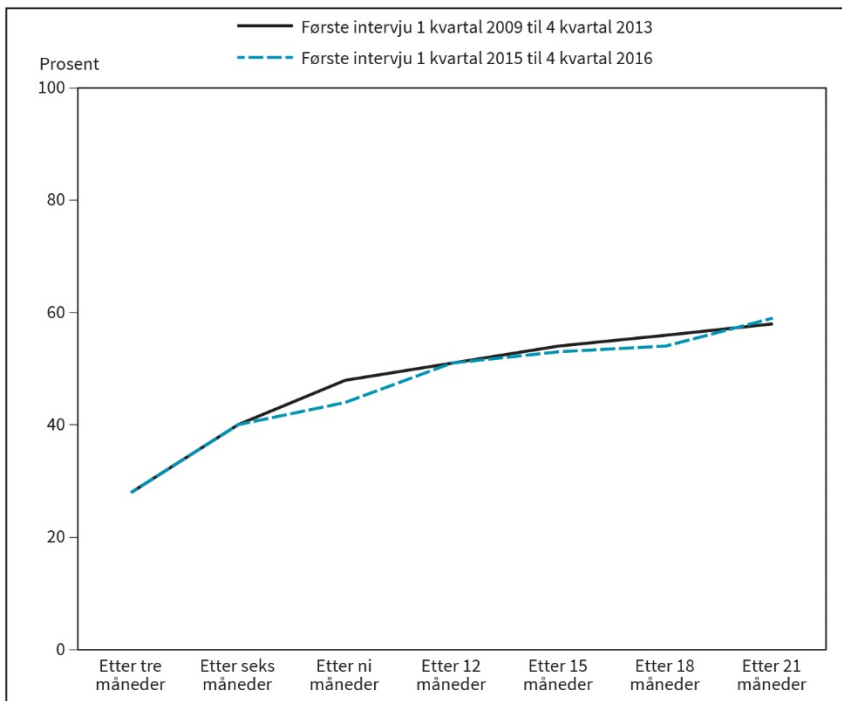
Vi ser først på hvilken status midlertidig ansatte har etter 12 måneder og 21 måneder, det vil si femte og åttende intervju i AKU, og sammenligner de som startet intervjuene i perioden 2015–2016 (første intervju) med de som ble intervjuet i perioden 2009–2013 (første intervju). For førstnevnte gruppe vil intervjuene etter 12 og 21 måneder ha funnet sted i perioden etter at de nye bestemmelsene om midlertidige ansettelser er trådt i kraft.

Tabell 6.2 Midlertidig ansatte (første intervju). Status etter ett år og etter 21 måneder. AKU første intervju 2009 1. kvartal til 2016 1. kvartal. Prosent.

	Status etter 12 måneder		Status etter 21 måneder	
	2009 (1. kvartal) til 2013 (4. kvartal)	2015 (1. kvartal) til 2016 (4. kvartal)	2009 (1. kvartal) til 2013 (4. kvartal)	2015 (1. kvartal) til 2016 (1. kvartal)
Første intervju:				
Fast ansatt	51	52	59	57
Midlertidig ansatt	27	27	18	18
Selvstendig	2	2	2	2
Sysselsatt i alt	81	80	79	78
Arbeidsledig	4	5	4	4
Student/elev utenfor arbeidsstyrken)	8	7	8	8
Andre utenfor arbeidsstyrken)	7	9	9	10
I alt	100	100	100	100
N	2972	1174	2868	827

Tabell 6.2 viser at det er stor stabilitet i overgangsratene blant midlertidig ansatte. I begge perioder gjenfinnes drøye 50 prosent i fast stilling etter ett år, mens andelen er økt til knappe 60 prosent når vi ser på status etter 21 måneder (siste intervju i AKU). Andelen som fortsatt er i midlertidig stilling er også stabil, en drøy fjerdedel er midlertidig ansatt ett år etter første intervju. Etter 21 måneder har denne andelen gått ned til 18 prosent. Alt i alt forblir rundt 80 prosent i arbeidsmarkedet, andelen er stabil og gjelder status både etter 12 måneder og 21 måneder. Av de som forlater arbeidsmarkedet, er studenter/elever den største gruppen. Andelen som går fra midlertidig stilling til arbeidsledighet, er ganske lav, 4–5 prosent, og er også stabil over tid.

Figur 6.1 Andel midlertidig ansatte (første intervju) med overgang til fast ansettelse i påfølgende intervjuer. AKU panel.

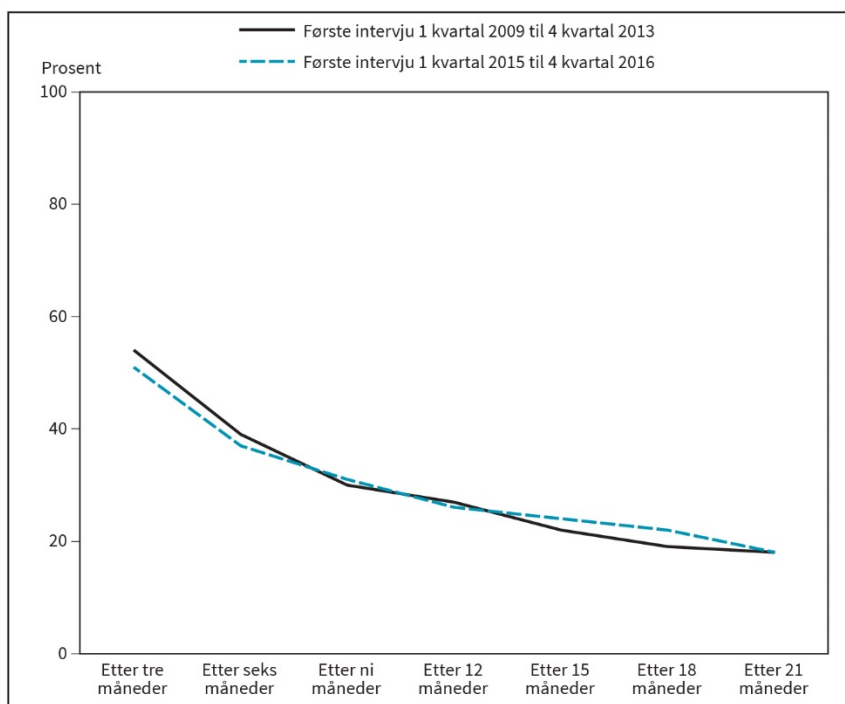


Midlertidig ansattes mobilitet kan også illustreres i form av figurer der vi ser på overgangsraten fra midlertidig til fast stilling (figur 6.1) og fortsatt status som midlertidig ansatt (figur 6.2) per intervju. Om lag 25 prosent av de midlertidig ansatte oppgir at de har fast stilling i påfølgende intervju (3 måneder

etter), og andelen er oppe i rundt 40 prosent etter 6 måneder (figur 6.1). Etter ni måneder flater veksten ut, antakelig fordi en del av de resterende ikke er i arbeid, jf. at det er overganger til skole, studier og andre posisjoner utenfor arbeidsmarkedet. Vi finner ingen forskjeller i overgangsrater mellom de som startet intervjuene 2009–2013 og de som startet i 2015 og 2016.

Figur 6.2 viser andelen som fortsatt er i midlertidig stilling, kvartal for kvartal. Tre måneder etter første intervju, er om lag halvparten fortsatt midlertidig ansatt, mens andelen har gått ned til i underkant av 40 prosent etter seks måneder. Heller ikke her er det forskjeller av betydning mellom de som ble intervjuet i perioden 2009–2013 og de som er intervjuet i 2015–2017.

Figur 6.2 Andel midlertidig ansatte (første intervju) med fortsatt midlertidig ansettelse i påfølgende intervjuer. AKU panel.



Arbeidsledige

Det er også av interesse å se på veien inn i arbeidsmarkedet – skjer dette i form av en fast stilling eller en midlertidig stilling? Og er det noen forskjeller før og etter lovendringen i 2015? Vi avgrenser oss her til de som er klassifisert som arbeidssøkere i AKU (ønsker arbeid og ser etter arbeid), og ser på overgangsratene etter inndeling som i tabell 6.1.

Også her er overgangsratene overveiende stabile. Drøye halvparten av de som startet intervjuene i AKU som arbeidsledig, er sysselsatt ett år etter, mens noen flere er i arbeid etter 21 måneder. Andelen arbeidsledige som er kommet i arbeid er noe høyere i den tidlige perioden (2009–2014) enn i den siste perioden (2015–2016). Det gjenspeiler situasjonen på arbeidsmarkedet generelt. Blant de som startet intervjuene i 2015 og 2016, er litt flere gått fra arbeidsledig til skolegang/studier. Man bør likevel være forsiktig med å tillegge mindre forskjeller stor vekt, siden antall intervjuer er lavt, og det dermed er usikkerhet omkring resultatene.

Tabell 6.3 Arbeidsledige (første intervju). Status etter ett år og etter 21 måneder. AKU første intervju 2009, 1. kvartal til 2016, 1. kvartal. Prosent.

	Status etter 12 måneder		Status etter 21 måneder	
Første intervju:	2009 (1. kvartal) til 2013 (4. kvartal)	2015 (1. kvartal) til 2016 (4. kvartal)	2009 (1. kvartal) til 2013 (4. kvartal)	2015 (1. kvartal) til 2016 (1. kvartal)
Fast ansatt	32	27	39	36
Midlertidig ansatt	15	18	15	13
Selvstendig	3	3	3	3
Sysselsatt i alt	50	47	58	53
Arbeidsledig	20	19	13	14
Student/elev utenfor arbeidsstyrken)	16	21	17	17
Andre utenfor arbeidsstyrken)	14	13	12	16
I alt	100	100	100	100
N	973	497	949	354

Fordelingen mellom de som får fast og midlertidig ansettelse er også noenlunde stabil, tatt i betraktning at vi har få intervjuer i perioden etter lovendringen. Det er litt flere arbeidsledige som er gått over i fast stilling i den tidlige perioden, er det flere som har gått over i skolegang og studier i den siste perioden.

Arbeidsmarkeds situasjonen og kjennetegn ved de arbeidsledige vil være viktige forhold for å forklare overganger i arbeidsmarkedet, ikke minst fra posisjonen som arbeidsledig. Det er for eksempel lettere å få jobb i en konjunkturoppgang enn i en periode med stigende arbeidsledighet og lav etterspørsel etter arbeidskraft. En slik analyse lar seg ikke gjennomføre med de dataene vi har her.

6.3 Fra hvilke posisjoner kommer arbeidsledige/midlertidig ansatte?

AKUs panel kan også benyttes til å se på mobilitet i et tilbakeskuende perspektiv, det vil si at vi tar utgangspunkt i de som er midlertidig ansatt eller arbeidsledig ved siste og åttende intervju, og kartlegger deres arbeidsmarkedshistorie ved foregående intervjuer. Her ser vi først på hvilken posisjon disse hadde ett år tidligere (ved fjerde intervju) og 21 måneder tidligere (ved første intervju).

I tabell 6.4 ser vi på arbeidsmarkedshistorien til midlertidig ansatte, det vil si de som var midlertidig ansatt ved siste intervju. Drøye 60 prosent var sysselsatt også ved intervjuet 12 måneder tidligere, mens andelen som var sysselsatt ved første intervju er litt lavere. Andelen midlertidig ansatte som kommer fra en posisjon som sysselsatt, har gått litt ned fra den første perioden (2010–2014) til den siste perioden (2016–2017). Forskjellene over tid er små, og hovedbildet viser stor stabilitet. Man kan også legge merke til at ganske mange midlertidig ansatte kommer fra en jobb med fast ansettelse. Paneldataene bekrefter dermed funnene fra kapittel 3 om at arbeidstakere ikke bare går fra midlertidig til fast stilling, det er også overganger motsatt vei. Man kan legge merke til at få kommer fra en posisjon som selvstendig næringsdrivende, det er nesten ingen overganger fra denne gruppen til midlertidige stillinger.

Mange midlertidig ansatte kommer fra utdanning i betydningen at deres hovedaktivitet var studier eller skolegang. Studenter/elever med deltidsjobb er klassifisert som sysselsatte, og kommer i tillegg. Hadde disse vært regnet med, ville andelen med bakgrunn i studier/skolegang vært høyere. Vi kom-

mer tilbake til dette nedenfor. Sju prosent av midlertidig ansatte var klassifisert som arbeidsledige ved intervjuet ett år tidligere, og andelen er den samme for den første perioden (2010–2014) og den siste perioden (2016 og 2017). Legger vi til ikke-aktive arbeidssøkere, øker andelen til 10 prosent. En liten andel midlertidig ansatte var ved tidligere intervjuer klassifisert som trygdede eller hjemmearbeidene (utenfor arbeidsstyrken for øvrig).

Tabell 6.4 Midlertidig ansatte ved siste intervju klassifisert etter status 21 måneder før (første intervju) og 12 måneder før (fjerde intervju). Prosent.

Siste intervju:	12 måneder tidligere (4de intervju)		21 måneder tidligere (første intervju)	
	2010 til 2014	2016 og 2017	2010 til 2014	2016 og 2017
Fast ansatt	30	26	30	30
Midlertidig ansatt	34	35	28	25
Selvstendig næringsdrivende	1	2	1	1
Sysselsatt i alt	64	62	59	56
Arbeidsledig	7	9	7	7
Student/elev utenfor arbeidsstyrken	20	20	25	28
Ikke aktiv arbeidssøker	3	2	2	3
Utenfor arbeidsstyrken forøvrig	6	7	7	6
I alt	100	100	100	100
N	1464	694	1483	712

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

Man kan på samme måte se på arbeidsmarkedshistorien til de som er arbeidsledige ved siste intervju. Det er langt færre av disse som kommer fra en posisjon som sysselsatt, om lag 40 prosent av arbeidsledige ved siste intervju var sysselsatt ett år tidligere, og om lag 45 prosent var sysselsatt ved første intervju. Flertallet av disse var fast ansatt, men om lag 10 prosent av de arbeidsledige oppga at de var midlertidig ansatt ved intervjuene ett år tidligere.

Tallene tyder ikke på at det er blitt noen større innstrømming til arbeidsledige fra midlertidig ansatte. Andelen som var arbeidsledig eller ikke-aktiv arbeidssøker også ved tidligere intervjuer, ligger mellom 25 og 30 prosent. Andelen varierer litt mellom den første og den siste perioden, men her må man også ta høyde for at arbeidsledigheten og etterspørselen etter arbeidskraft varierer i perioden.

Tabell 6.5 Arbeidsledig ved siste intervju klassifisert etter status 21 måneder før (første intervju) og 12 måneder før (fjerde intervju). Prosent.

Tidspunkt for siste intervju:	12 måneder tidligere (4de intervju)		21 måneder tidligere (første intervju)	
	2010 til 2014	2016 og 2017	2010 til 2014	2016 og 2017
Fast ansatt	28	27	28	31
Midlertidig ansatt	11	10	16	11
Selvstendig næringsdrivende	1	1	2	2
Sysselsatt i alt	41	38	45	44
Arbeidsledig	18	23	15	17
Student/elev utenfor arbeidsstyrken	22	24	22	24
Ikke aktiv arbeidssøker	8	7	11	7
Utenfor arbeidsstyrken for øvrig	11	9	7	8
I alt	100	100	100	100
N	593	369	593	369

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

Samlet analyse

Vi kan også samle all informasjon i AKU-panelet og se på hvordan midlertidig ansatte og arbeidsledige skiller seg fra andre grupper i arbeidsmarkedet når det gjelder tidligere arbeidsmarkedshistorie. Tabell 6.6 viser at både midlertidig ansatte og arbeidsledige ofte har vært i utdanning i perioden før nåværende arbeidsmarkedsstatus. Det er også betydelige overganger mellom midlertidig ansettelse og arbeidsledighet: Om lag en tredjedel av de midlertidig ansatte har vært klassifisert som arbeidsledig ett eller flere kvartaler forut for siste intervju, mens en tredjedel av de arbeidsledige har hatt en midlertidig stilling ved ett eller flere intervjuer. Andelen personer med erfaring fra arbeidsledighet har økt noe fra den første perioden til de som ble intervjuet i 2016 og 2017. Dette slår også ut på indikatorene, særlig for midlertidig ansatte og arbeidsledige.

Tabell 6.6 Status ved tidligere intervjuer (en eller flere forekomster) for personer som er midlertidig ansatt, fast ansatt, selvstendig næringsdrivende og arbeidssøker ved siste intervju. Prosent.

	Tidspunkt siste intervju	Midlertidig ansatt	Arbeidsledig	Fast ansatt	Selvstendig næringsdrivende	Selvstendig uten ansatte**
Student/elev ett eller flere intervjuer (maks 8)*	2010-2014	51	42	12	5	7
	2016-2017	54	42	11	5	6
Arbeidsledig ett eller flere intervjuer (maks 7)	2010-2014	29	57	5	5	6
	2016-2017	34	68	6	6	9
Midlertidig ansatt ved ett eller flere intervjuer (maks 7)	2010-2014	72	34	13	6	8
	2016-2017	77	33	12	5	7
Arbeidsledig, arbeidssøker eller midlertidig ansatt ett eller flere kvartaler (maks 7)	2010-2014	81	73	15	9	12
	2016-2017	85	77	15	9	13
N	2010-2014	2148	892	29612	2404	1348
	2016-2017	873	434	11316	904	541

Kun inkludert dem som har deltatt i minst fem intervjuer. Vektet med vekt for åttende kvartal.

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

** Unntatt primærnæringene.

Også blant fast ansatte og selvstendig næringsdrivende finner vi en del med erfaring fra midlertidig stilling eller arbeidsledighet. Andelen er stabil, og den er høyere blant lønnstakere enn blant selvstendig næringsdrivende. Dette kan forklares med at selvstendig næringsdrivende i gjennomsnitt er eldre enn lønnstakerne og har lengre arbeidserfaring. Selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte (primærnæringene unntatt) befinner seg nærmere fast ansatte når det gjelder kjennetegn ved tidligere arbeidsmarkeds-karriere. Tabellen viser at det store flertallet i denne gruppen har en fast og stabil tilknytning til arbeidsmarkedet.

Analysen med utgangspunkt i AKU gir begrenset informasjon, fordi vi kun kan følge arbeidstakerne over en periode på maksimalt 21 måneder. I AKU innhentes i hovedsak informasjon om intervjuuka, noe som betyr at vi kun kjenner til arbeidsmarkedsposisjonen i fire av årets 52 uker. Ønsker man å gjøre mer detaljerte analyser av mobilitet i arbeidsmarkedet, er det derfor en fordel å kunne koble registerinformasjon til AKU. Ved å gjøre dette, kan man følge personer over lengre tid, og samtidig sikre seg bedre informasjon om perioder utenfor arbeidsmarkedet. En slik analyse er gjort av Fafo-forskerne Jørgen Svalund og Roy Nielsen.

Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid?

I artikkelen «Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid?» følges arbeidsløse, fast og midlertidig ansatte (kun de som regner seg som hovedsakelig sysselsatt) over en periode på fire år for å studere deres bevegelser i arbeidsmarkedet. I undersøkelsen følger forskerne personer med ulike typer midlertidige kontrakter og sammenligner disse med «like» personer som hadde fast ansettelse eller som var arbeidsledig i starten på en fireårs periode (Svalund & Nielsen 2017). Dette gjøres ved å koble sammen AKU og registerbasert informasjon.

Svalund og Nielsen konstruerer en femdelte variabel som fanger opp i den enkeltes tilknytning til arbeidsmarkedet. De skiller mellom de som etter fire år

- er i stabil sysselsetting, det vil si de som har vært sysselsatt hele året, og som ikke har vært arbeidssøkere og i utdanning i løpet av året,
- er sysselsatt deler av året, som defineres på samme måte som stabilt sysselsatt, men fanger opp de som har vært sysselsatt i mindre enn ti måneder,
- har usikker arbeidsmarkeditknytning, de som kun har vært arbeidssøkere i løpet av året, eller som har kombinert arbeidssøking med sysselsetting og/eller utdanning,
- var i utdanning, og som eventuelt også har vært sysselsatt hele eller deler av året, men som ikke har vært arbeidssøkere i perioden,

- er utenfor arbeidsstyrken og utdanningssystemet. Denne siste gruppen har verken vært sysselsatt, i utdanning, eller arbeidssøkere i løpet av det fjerde året etter deltakelsen i AKU.

Artikkelen viser at sannsynligheten for å være stabilt sysselsatt er høyest for fast ansatte, etterfulgt av midlertidig ansatte. En klart høyere andel av de midlertidig ansatte er i utdanning fire år etter, sammenlignet med «like» fast ansatte og arbeidsledige (Svalund & Nielsen 2017, side 53, tabell 2). Analysene viser at sannsynligheten for å ha en stabil tilknytning til arbeidslivet er klart høyest blant fast ansatte, samtidig som de med midlertidig tilknytning også har høyere risiko for falle helt ut av arbeidsmarkedet. Svalund og Nielsen finner videre at type midlertidig stilling (ekstrahjelp/vikar/prosjektansatt) har betydning for den enkeltes arbeidsmarkedsintegrering etter fire år, spesielt for menn (Svalund & Nielsen 2017, side 59). Det å være ekstrahjelp er negativt for menn, sammenlignet med å være vikar eller prosjektansatt.

I artikkelen «Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization?» (Svalund & Berglund 2018) studeres sannsynligheten for at midlertidige ansettelser leder til marginalisering (lav inntekt, arbeidsledighet, sosialhjelpsmottak) fem år etter i Norge og Sverige. Også i denne artikkelen kobles AKU og registerbaserte opplysninger sammen, og resultatene viser at midlertidig ansatte i klart større grad enn fast ansatte, og i mindre grad enn arbeidsledige, har en økt risiko for langtidsmarginalisering. Videre viser artikkelen at midlertidig ansatte i Sverige i klart større grad enn i Norge risikerer å være arbeidsledig eller å ha lav inntekt fem år etter en midlertidig jobb.

Referanser

Jørgen Svalund og Tomas Berglund (2018). Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization? *European Journal of Industrial Relations* 24, 261–277.

Jørgen Svalund og Roy A. Nielsen (2017). Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i en stabil arbeidsmarkedsposisjon? *Søkelys på arbeidslivet* 33, 44–62.

6.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på overgangsrater mellom ulike posisjoner i arbeidsmarkedet, med særlig vekt på overganger ut og inn av midlertidige ansettelser og arbeidsledighet (aktiv arbeidssøker). Vi har brukt panelinformasjonen i AKU for å undersøke slike overganger, det vil si utnyttet at samme person intervjues åtte ganger i løpet av 21 måneder. Vi ser i hovedsak på overganger over en periode på 12 måneder, men også på overganger etter 21 måneder (fra første til siste intervju i AKU).

- Det er store forskjeller mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet når det gjelder stabilitet og overgang til andre posisjoner. Fast ansatte lønnsstakere og selvstendig næringsdrivende er stabilt sysselsatte, selv om én av ti selvstendig næringsdrivende har gått over til fast ansettelse som lønnsstaker etter 12 måneder. Det er ingen endringer mellom de som deltok i AKU i 2009–2013 og de som startet sine intervjuer 2015–2016.
- Om lag 80 prosent av midlertidig ansatte er sysselsatt ett år etter første intervju. Av disse er drøye halvparten i en fast jobb, mens 27 prosent fortsatt er midlertidig ansatt og 2 prosent oppgir å være selvstendig næringsdrivende. Andelene er stabile over tid. Etter 21 måneder er andelen som er sysselsatt fortsatt om lag 80 prosent, men noen flere har gått over i fast ansettelse, og andelen som fortsatt er midlertidig ansatt er 18 prosent. Andelen som er aktive arbeidssøkere (arbeidsledig) er 4–5 prosent begge år, og er noenlunde den samme etter 12 og 21 måneder. Siden personer skifter posisjon flere ganger, er det ikke nødvendigvis de samme som er arbeidsledige på de to tidspunktene.
- Blant arbeidsledige ved første intervju, har om lag halvparten gått over i sysselsetting etter ett år. Flertallet er i fast stilling (27 prosent for de som startet intervjuene i 2015/2016), men det er også en del som er midlertidig ansatt (18 prosent samme periode). Det kan se ut som om sannsynligheten er litt høyere for overgang til midlertidig stilling for de som startet intervjuene i 2015/2016 sammenlignet med de som ble intervjuet tidligere år. Samtidig går flere over til skolegang eller studier i den siste delen av perioden vi ser på. Her kan situasjonen på arbeidsmarkedet spille inn, uten at vi har kontrollert for slike forhold.
- Vi ser også på hva slags posisjon midlertidig ansatte kommer fra, det vil si hvilken posisjon de har hatt tidligere. Flertallet var sysselsatt, enten i fast eller midlertidig stilling, eller de oppga å være i utdanning. Andelen som kommer fra arbeidsledig ligger på 7–9 prosent og er stabil over tid.

- Sett under ett, viser tallene at det er betydelig mobilitet mellom midlertidig stilling og det å være arbeidsledig, men det er også mobilitet mellom skolegang/studier og midlertidig ansettelse.
- Når vi anlegger et tilbakeskuende perspektiv, er selvstendig næringsdrivende den mest stabile posisjonen i betydningen at det er få her som har erfaring fra midlertidig ansettelse, arbeidsledighet eller skolegang. Avgrensner vi oss til selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte, er stabiliteten litt lavere, men fortsatt har gruppen mer stabile arbeidsmarkeds-karrierer enn fast ansatte lønnstakere. Disse tallene tyder dermed ikke på at det er noen stor rekruttering fra arbeidsledighet eller midlertidig ansettelse til en jobb som selvstendig næringsdrivende.

7 Avsluttende diskusjon

I prosjektet om tilknytningsformer i arbeidslivet har vi fulgt utviklingen i norsk arbeidsliv i perioden 2014 til 2017. Formålet har særlig vært å kartlegge utviklingen i tilknytningsformer som kan betraktes som atypiske, og som potensielt innebærer en risiko for marginalisering. Samtidig er dette former for tilknytning som løftes fram som en inngangsport til arbeidsmarkedet for unge, arbeidstakere med lite formell utdanning og andre som ønsker arbeid uten å få det. Vi har i perioden særlig fulgt med på utviklingen innen tre typer tilknytningsformer som det har vært rettet oppmerksomhet mot, både nasjonalt og internasjonalt, grunnet endringer i arbeidsmarkedene og måten arbeid organiseres på:

- midlertidig ansettelse
- frilansere og selvstendig næringsdrivende
- utleide arbeidstakere (arbeidsutleie)

Disse skiller seg fra fast ansettelse som lønnstaker når det gjelder forutsigbarhet, rettigheter som arbeidstaker og de forpliktelser som arbeidsgiver har. I perioden som prosjektet har løpt, har det vært stor interesse for ulike typer tilknytningsformer. Lovendringen fra 1. juli 2015 åpnet for en ny type midlertidig ansettelse: opptil ett år uten noen særskilt begrunnelse. Lovendringen ble møtt med omfattende kritikk fra arbeidstakerorganisasjonene, mens det fra lovgivers side var forventninger om at enklere adgang til midlertidig ansettelse skulle gjøre veien inn i arbeid lettere for svake grupper på arbeidsmarkedet. Å framskaffe data som kan brukes for å vurdere effektene av lovendringen, har vært en sentral del av oppdraget.

Diskusjonen om frilansere og selvstendig næringsdrivende som jobber som oppdragstakere, har pågått i flere europeiske land over tid. Bekymringene i forbindelse med denne typen tilknytninger er basert på en antakelse om at det vokser fram større ulikevekt mellom oppdragsgiver og oppdragstaker. Spørsmålet som stilles, er om man får en ny type oppdragstakere som mangler friheten og kontrollen over eget arbeid som tradisjonelt følger det å være

selvstendig næringsdrivende, samtidig som oppdragstakeren mangler de rettighetene som følger av å være ansatt. Framveksten av delingsøkonomien eller plattformøkonomien har ført til økt oppmerksomhet om slike tilknytninger og om grensegangen mellom lønnstaker og selvstendig oppdragstaker, både i Norge og internasjonalt. Samtidig diskuteres spørsmålet om lønnstaker eller selvstendig næringsdrivende også i bransjer som bygg, renhold og tradisjonelle transporttjenester.

Inn- og utleie av arbeidskraft har også vært en gjenganger i den norske arbeidslivsdiskusjonen i de senere årene. Denne typen tilknytning har alltid vært omdiskutert, men EU-utvidelsen og økt bruk av utleie i bransjer som bygg, deler av industrien og helsesektoren har bidratt til at denne typen triangulære arbeidsforhold har fått mye oppmerksomhet. I det senere har særlig innleie i byggebransjen stått på dagsordenen, ikke minst på grunn av meldinger om at innleid arbeidskraft utgjør en betydelig andel av de sysselsatte i deler av bransjen.

Vi har i prosjektperioden lagt vekt på å framskaffe data som gjør at vi kan følge med på hvordan ulike tilknytningsformer utvikler seg over tid, og hvilke konsekvenser dette har for arbeidstakere og virksomheter. Det er gjennomført tre tilleggsundersøkelser til AKU, med særlig vekt på spørsmål til midlertidige ansatte, men der også andre tema/tilknytningsformer berøres. Vi har i tillegg gjort omfattende analyser av AKUs ordinære spørsmål i nullpunktsanalysen per 2014 og i de videre analysene. Virksomhetsperspektivet er belyst gjennom en egen undersøkelse til arbeidsgiver i privat og offentlig sektor i 2016. Her er arbeidsgivers erfaringer med de nye bestemmelsene om midlertidige ansettelser et viktig tema. Vi kartlegger også hvilken meny av bemanningsstrategier virksomhetene har og benytter, og hva som er begrunnelsene for å velge ulike løsninger. En spesiell utfordring er å framskaffe informasjon om omfanget av arbeidsinnleie. Inn- eller utleide arbeidstakere utgjør 1,5–2 prosent av lønnstakerne, noe som betyr at det er vanskelig å kartlegge denne gruppen i ordinære spørreundersøkelser. I tillegg er det mange arbeidsinnvandrere, en del på korttidsopphold, noe som gjør det ekstra krevende å fange opp gruppen i spørreundersøkelser. Vi har derfor i tillegg brukt andre kilder for å beskrive utviklingen innen utleie av arbeidskraft, blant annet data som samles inn av NHO Service og Handel som organiserer store deler av bemanningsbransjen.

I dette avsluttende kapitlet oppsummerer vi status og utvikling innenfor de tre typene tilknytningsformer som vi har fulgt med på i perioden. Vi drøfter så hva våre data kan si om utviklingen i midlertidige ansettelser før og etter lovendringen. Avslutningsvis ser vi samlet på ulike tilknytningsformer,

og spør om tallene viser en bevegelse i retning mer atypisk arbeid, eller om tradisjonelle tilknytninger fortsatt holder stand.

7.1 Midlertidige ansettelser

Andelen midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv har vært ganske stabilt over tidsrommet som er studert (2009-2017). Mellom 8 og 9 prosent av lønnstakerne oppgir at de har en midlertidig ansettelse, og andelen er lavere i dag enn på 1990-tallet eller i de første årene etter tusenårsskiftet. Midlertidige ansettelser er særlig knyttet til ungdomsårene, og er mer vanlig blant kvinner enn blant menn. Bransje og sektor forklarer mer av variasjonen enn utdanning og yrke. Selve ansettelsene er ofte korte i betydningen at avtalen ikke gjelder langt fram i tid, og denne typen ansettelse benyttes i ulike sammenhenger. Ser man på overgangsruiter i AKU, gjenfinner man rundt 80 prosent som sysselsatt ett år etter første intervju, og flertallet av disse er i en fast ansettelse. Noen forblir likevel midlertidig ansatt i lengre tid.

Mer vanlig?

Spørsmålet om midlertidige ansettelser stilles hvert kvartal i AKU, noe som betyr at utviklingen kan følges tett. Statistikken viste også en vekst i andel midlertidig ansatte siste del av 2015 og i 2016, noe som gjorde at det ble spurt om vi så en effekt av lovendringen i 2015. I løpet av 2017 og første halvdel av 2018 har det imidlertid vært en viss nedgang i andel midlertidig ansatte.

Vi har benyttet en regresjonsanalyse for å se om vi finner en effekt av tidspunkt (år) på sannsynligheten for å være midlertidig ansatt (vedlagt). Her er vi først og fremst opptatt av å identifisere en mulig effekt av lovendringen i betydning økt sannsynlighet for å være midlertidig ansatt i perioden etter 1. juli 2015. Når vi kontrollerer for ulike kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplass, forsvinner effekten av år. Vi kan med andre ord ikke foreløpig spore en trend i retning av mer bruk av midlertidige ansettelser etter lovendringene.

Tabell 7.1 Logistisk binær regresjon 2009–2017, 4. kvartal. Effekter på predikert sannsynlighet for midlertidig ansettelse. Utvalgte kjennetegn. År, kjønn og utdanning.

År	Alle		Under 35 år	
	Oddsrate	Signifikansnivå	Oddsrate	Signifikansnivå
2009	1,002	0,97	1,061	0,36
2010	0,990	0,84	1,084	0,21
2011	0,947	0,30		0,65
2012 (ref)			0,970	
2013	1,022	0,68	0,991	0,90
2014	0,917	0,10	0,902	0,13
2015	1,023	0,67	1,116	0,09
2016	1,041	0,44	1,095	0,17
2017	1,022	0,67	1,083	0,21
Kjønn (kvinne)	1,013	0,64	0,975	0,46
Grunnskole	1,403	0,00	1,215	0,00
VGO	0,967	0,33	0,828	0,00
U&H, lavere nivå (ref)				
U&H, høyere nivå	1,501	0,00	1,596	0,00
Ikke oppgitt	1,964	0,00	1,683	0,00
Nagelkerke R Square	0,222			0,165
N	112244			35120

I tillegg kontrollert for næring (17 grupper), alder (7 eller 4 grupper), eier (privat, kommunal, stat) og status (5 grupper). Se vedlegg for hele regresjonen.

Tas i bruk andre steder?

Midlertidige ansettelser har vært mest vanlig i offentlig sektor, og særlig i undervisning, helse og sosial tjenesteyting, og i enkelte deler av privat tjenesteyting. I bransjer som industri, bygg og anlegg og deler av privat tjenesteyting er det få som oppgir å være midlertidig ansatt. Ett spørsmål er om stabiliteten på et overordnet nivå maskerer endringer mellom bransjer, for eksempel økt bruk i bransjer der andelen tidligere har vært lav. AKU-tallene viser at det er stor stabilitet i bruken av midlertidige ansettelser. Vi finner ingen klare tegn i statistikken som tyder på endringer eller forskyvninger i bruken av midlertidige ansettelser mellom bransjer, fra 2014 til 2016 og 2017.

Bransjer som lå lavt i andel midlertidige ansettelser, har ikke økt sin andel, samtidig som vi heller ikke ser en vekst i de bransjene som har sterkere tradisjon for denne typen ansettelser. Unntaket er overnatting- og servering, der det ser ut til å ha vært en vekst i andel midlertidig ansatte.

Brukes midlertidig ansettelse overfor andre typer arbeidstakere?

Vi har også undersøkt om det er forandringer i hvem som får en midlertidig ansettelse. Hvis lovendringen i 2015 for eksempel fører til at midlertidig ansettelse benyttes som prøvetid, ville man vente en økning for arbeidstakere i yrker der arbeidsgiver har behov for å «prøve ut» arbeidstakernes kvalifikasjoner og yrkesutøvelse, og særlig der det tar tid å finne ut om arbeidstaker har den nødvendige kompetansen. Våre analyser støtter ikke en hypotese om at midlertidige ansettelser oftere enn før brukes som prøvetid. Det er ingen vekst i andel midlertidig ansatte blant arbeidstakere i heltidsstillinger eller arbeidstakere med høyere utdanning. Det er heller ikke flere som tror at den midlertidige ansettelsen vil fungere som en prøvetid med muligheter for framtidig ansettelse.

Vi finner derimot en vekst i andel midlertidig ansatte blant unge, særlig gruppen under 25 år, og blant de som kombinerer studier og jobb. Dette peker i retning av at veksten – der vi ser denne – er knyttet til arbeidstopper og eventuelt til et ønske hos arbeidsgiver om fleksibilitet i bemanningen.

Begrunnelse for midlertidig ansettelse

Vi har ved hjelp av tilleggsundersøkelser til AKU forsøkt å kartlegge i hvilken grad midlertidige ansettelser er begrunnet i unntakene fra fast ansettelse som finnes i arbeidsmiljøloven, for eksempel opplæringsstilling, vikariat eller at behovet for arbeidskraft er tidsbegrenset. Hvis bruken av midlertidige ansettelser endrer seg vesentlig, ville vi forvente at dette fanges opp i indikatorene for hva som begrunner at ansettelsen er midlertidig, eventuelt at flere ansettelsesforhold ikke lar seg klassifisere innenfor en eller flere av indikatorene som skal fange opp de situasjonene der loven åpner for unntak fra bestemmelsene om fast ansettelse. Det er ingen signifikante endringer i hvordan midlertidige ansettelser begrunnes med utgangspunkt i vår klassifisering eller SSBs standardspørsmål. Andelen som oppgir å være vikar eller i en opplæringsstilling, er stabil, og andelen arbeidsforhold som ikke kan plasseres inn under noen indikator, har ikke økt.

Om lag 15 prosent av de midlertidig ansatte har svart at de er ansatt med begrunnelse i generalparagrafen. Vi er likevel usikre på om alle disse svarer korrekt. Dette fordi også ansatte i statlig sektor svarer at de er det, selv om

statsansatte ikke er omfattet av ordningen. Det er heller ikke slik at de som oppgir at de er ansatt på det generelle unntaket skiller seg ut, ved oftere å ha ansettelsesforhold som ikke kan begrunnes gjennom andre paragrafer, for eksempel vikariat eller opplæringsstilling. Det finnes også andre undersøkelser som peker i retning av at den nye bestemmelsen ennå ikke er mye brukt, blant annet spørreundersøkelser i virksomheter (Nesheim 2017; Alsos et al. 2017) og en kvalitativ undersøkelse av bruken av midlertidige ansettelses (Øi-stad et al. under publisering).

Endringer i overgangsrate?

Betydelige endringer i bruken av midlertidige ansettelsesforhold kan forventes å føre med seg endringer i hvem som rekrutteres inn i midlertidige stillinger, og eventuelt hvor lenge de blir i denne typen ansettelsesforhold. Temaet er allerede behandlet i en rapport der hovedproblemstillingen er knyttet til om grupper med svak posisjon i arbeidsmarkedet får en lettere vei inn i arbeid (Strøm et al. 2018). Vi har kun informasjon fra våre tilleggsundersøkelser samt AKU-panel (uten registerdata). Dataene omfatter imidlertid ett ekstra år – 2017.

Våre data – med de begrensningene som er nevnt – viser ikke store endringer fra perioden før lovendringen i 2015. Både tilleggsundersøkelsene og AKU-panel gir et stabilt bilde av hvem som rekrutteres til midlertidig stilling. Vi finner med andre ord ingen klar indikasjon på at midlertidig stilling er blitt en vei inn i arbeid for nye grupper. Men det er heller ikke tegn til at færre går over i fast stilling eller at sannsynligheten for å ende opp som arbeidsledig etter en midlertidig ansettelse har økt.

Her må man likevel huske at det fortsatt er kort tid siden lovendringen ble gjort gjeldende. Flere undersøkelser, blant annet virksomhetsstudien som er gjort som del av dette prosjektet, tyder på at mange arbeidsgivere så langt ikke har tatt i bruk mulighetene for å ansette midlertidig på generelt grunnlag. Det kan dermed ta tid før vi vet hvilke konsekvenser lovendringen får på mobilitet inn og ut av arbeidsmarkedet og mellom mulige overganger fra midlertidig til fast ansettelse.

7.2 Inn- og utleie av arbeidskraft

Utleie utgjør mellom 1,5 og 2 prosent av sysselsettingen blant lønnstakere avhengig av beregningsmetode, og andelen har vært ganske stabil de siste fem årene. Sett over et lengre tidsspenn, finner vi en klar økning i hvor stor andel av sysselsettingen bemanningsbransjen (utleie av arbeidskraft) står for. Vi har anslått at andel timeverk utført av utleide arbeidstakere har økt fra om lag rundt 0,8 prosent i 2003 til 1,8-1,9 prosent i 2017. Mye av veksten har skjedd i form av arbeidsinnvandring, først og fremst fra EU-landene i Øst-Europa, men i perioder også fra nordiske land og andre land. I dag har over halvparten av de sysselsatte i bransjen innvandringsbakgrunn. Omfanget av innleie av arbeidskraft er i dag om lag på nivå med toppårene 2007/2008, og ulike statistikkilder tyder på at det har vært en vekst fra 2016 til 2017.

For å forstå utviklingen i bemanningsbransjen/innleie av arbeidskraft, må sysselsetting og fakturerte timer brytes ned på bransjenivå. Bygg og anlegg står for mye av veksten fra 2006 (som er første året med bransjevise tall) til i dag. Tallene tyder på at innleide vikarer utgjør 6–7 prosent av sysselsettingen innen bygg, og andelen vil være høyere i de delbransjene (oppføring av bygninger), geografiske områder (Oslo-området) og yrkesgrupper (arbeider/håndverkeryrker) der innleie er mest vanlig.

En annen type innleie som i perioder har vært mye omtalt, er innleie av helsepersonell. Tallene tyder på at antall helsevikarer har vært noenlunde stabilt de senere årene, og at dette dreier seg om ca. 1 prosent av sysselsettingen i helsesektoren (helse- og sosialpersonell). Det kan være flere forklaringer på at man ikke ser større vekst i en sektor som tidvis opplever mangel på kvalifisert arbeidskraft. Det er over tid blitt vanskeligere å rekruttere personell fra Norden, blant annet fordi det svenske arbeidsmarkedet for sykepleiere er blitt bedre. I tillegg har både kommuner og helseforetak økt oppmerksomhet på kostnader og alternative bemanningsløsninger, kombinert med målsetninger om redusert bruk av innleie.

Utleie innen det som bredt definert kan betegnes som kontorsektoren, den typen oppdrag bemanningsbransjen eller vikarbyråene opprinnelig tilbød, ligger også noenlunde stabilt, målt ved estimerte årsverk. Om vi tar høyde for at samlet sysselsetting øker, er det ikke noe som tyder på vekst i bruken av «vikarer» av typen som ble brukt før 2001.

Våre spørreundersøkelser har ikke tilstrekkelig antall utleide arbeidstakere til at vi kan beskrive hvem de er og hva som kjennetegner deres arbeidsforhold og arbeidskontrakter. Både bransjen selv og forskere har gjennomført spørreundersøkelser blant ansatte i /utleide fra den organiserte delen av bemanningsbransjen (NHO Ellingsen m.fl. 2016; NHO Service 2016). Disse

fanger kun opp ansatte i organiserte virksomheter. Dette, sammen med språkutfordringer, gjør at man kan anta at noen deler av bransjen er underrepresentert, for eksempel arbeidsinnvandrere. Et sentralt spørsmål for tiden framover er om de nye bestemmelsene fra 1. januar 2019 (legaldefinisjon av fast ansettelse) gir lengre og mer stabile ansettelser. Ny og bedre sysselsetningsstatistikk foreligger som følge av A-ordningen, og det vil være bedre muligheter til å følge inn- og utstrømminger av bransjen ved hjelp av disse dataene.

7.3 Selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere

I nullpunktsanalysen, som hadde tall per 2014, pekte vi på at Norge har lav andel selvstendig næringsdrivende, og at det heller ikke har vært noen vekst i andel selvstendige næringsdrivende de siste tiårene. Vi har nå oppdatert tallene til og med 2017. Der er ingen vekst i andel selvstendig næringsdrivende totalt, og heller ikke i gruppen selvstendige næringsdrivende uten ansatte eller i andel sysselsatte med bistilling som selvstendig. Vi har også spurt sysselsatte om de har utført arbeid som frilanser eller oppdragstaker de siste 12 månedene (2016), og drøye 7 prosent svarer ja. Det betyr at slike arbeidsforhold finnes, men fortsatt i begrenset omfang. Vi finner stort sett selvstendig næringsdrivende i de samme bransjene og yrkene som tidligere. Overgangsratene viser at dette stort sett er personer som har en stabil tilknytning i arbeidsmarkedet. I den grad de flytter på seg, er det i form av overgang til fast ansatt lønnstaker.

Samtidig vil det være utviklingstrekk som ikke nødvendigvis fanges opp av tradisjonell statistikk. Den mye omtalte plattformøkonomien omfatter så langt ganske få personer (Alsos et al. 2017). For noen er arbeidsforholdet så lite at det neppe fanges opp i AKU, for eksempel småjobber gjennom nettportaler. Sysselsatte i delingsøkonomien kan også være ansatt som lønnstaker eller har inntekt gjennom boligutleie, ikke arbeid.

Andre utviklingstrekk som kan være vanskelig å fange opp, er når man ser endringer i tilknytningsform for mindre grupper. Vi vet for eksempel at det finnes nye typer oppdragstakere eller selvstendig næringsdrivende innen helse og omsorg (barnevern) og transport (budbiler/pakkeleveranser). Men slike utviklingstrekk oppdages ikke nødvendigvis i statistikken, siden det ikke er uvanlig med selvstendig næringsdrivende i helse- og omsorgsykker og transportyrker.

Hvis det vokser fram nye typer selvstendige oppdragstakere, ville vi ventet å se endringer i unge arbeidstakeres tilknytning. Over tid utgjør unge arbeidstakere en litt større andel av selvstendig næringsdrivende uten ansatte, det vil si kategorien som ligger nærmest det vi forstår med oppdragstakere. I 2016/2017 er drøye 20 prosent av denne gruppen under 35 år, mot 17 prosent i 2009 og 2010. Unge som oppgir at de jobber som selvstendig næringsdrivende, har også en litt annen yrkesfordeling enn eldre. Unge er oftere i kunstneriske og kreative yrker, mens selvstendige over 45 år er overrepresentert i (andre typer) yrker som krever høyere utdanning. Det er ganske få selvstendige i salg, service og omsorgsykker, men frisører og kosmetologer er en ganske stor yrkesgruppe både blant yngre og eldre. Transportyrker er vanligere blant eldre enn blant unge. Det vil også være slik at noen grupper øker i antall, mens de blir færre i andre yrker. Vi har ikke sett på utviklingen i enkeltyrker, og gruppene (yrkesgruppene) blir også fort for små til slike analyser.

7.4 Samlet framstilling

I prosjektet om tilknytningsformer har vi fulgte utviklingen i det som ofte betegnes som atypiske ansettelser og spurt om dette er blitt mer vanlig også i norsk arbeidsliv. Som det framgår av diskusjonene over, er bildet i større grad preget av stabilitet enn endring. Avslutningsvis forsøker vi å tegne et bilde av norsk arbeidsliv per i dag etter tilknytningsformer: Hvor mange har en tradisjonell og typisk ansettelse, og hvor mange har de ulike formene for atypiske tilknytningsformer?

To tredjedeler av norske ansatte har en tradisjonell ansettelse i betydningen at de er lønnstakere med fast ansettelse i heltidsstilling. Ytterligere 9 prosent har samme tilknytning, men jobber lang deltid. I Norge vil slike jobber i hovedsak ikke være regnet som atypiske eller at arbeidstakeren befinner seg i utrygg posisjon. I tillegg kommer selvstendige innen primærnæringene og selvstendige med ansatte, som også ligger nær den generelle oppfatningen av hva som er en typisk eller tradisjonell ansettelse. Disse fire kategoriene utgjør til sammen 79 prosent av de sysselsatte.

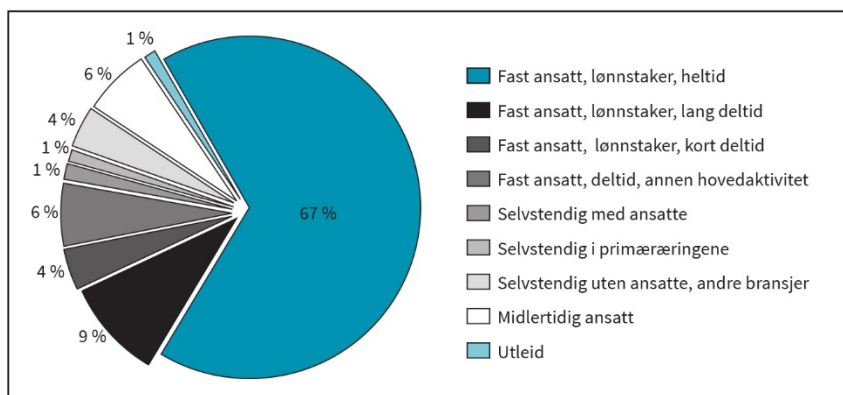
Man kan sammenligne dette med gjennomsnittet for EU-landene slik sysselsatte er gruppert i en rapport som er utarbeidet for EU-parlamentet (Broughton et al. 2016:35). Inndelingene er ikke helt lik den som er i figur 7.1, men en noenlunde tilsvarende gruppering gir 70 prosent i tradisjonelle tilknytninger for EU-landene sett under ett (se vedleggstabell V12 og V13).

«Våre» tre atypiske grupper (midlertidig ansatte, selvstendig næringsdrivende uten ansatte og utleide) utgjør 11 prosent av de sysselsatte. Ikke alle

disse vil være i en potensiell sårbar situasjon, jf. at det for eksempel vil være stort spenn innen gruppen selvstendig næringsdrivende uten ansatte. I EU-landene utgjør disse gruppene om lag 19 prosent av de sysselsatte.

De øvrige (10 prosent) er fast ansatte på kort deltid eller deltidsansatte som oppgir å ha fast ansettelse, men som kombinerer arbeid og annen hovedaktivitet (studier, skolegang, trygdet). Dette tilsvarer grovt sett kategorien marginal deltid i EU-undersøkelsen (deltidsansatte med under 20 timers ukentlig arbeidstid). I snitt utgjør denne gruppen med marginal deltid (kort deltid) 9 prosent av de sysselsatte i EU.

Figur 7.1 Tilknytninger blant sysselsatte 2016 og 2017. AKU 4. kvartal 2016 og 2017. Prosent.



I tabell 7.2 viser vi hvordan disse gruppene fordeler seg når vi ser på unge arbeidstakere (under 30 år) og aldersgruppen 40 til 59 år. Blant unge arbeidstakere faller 58 prosent inn i kategorien typisk/tradisjonell tilknytning, samme andel er 88 prosent i aldersgruppen 40 til 59 år.

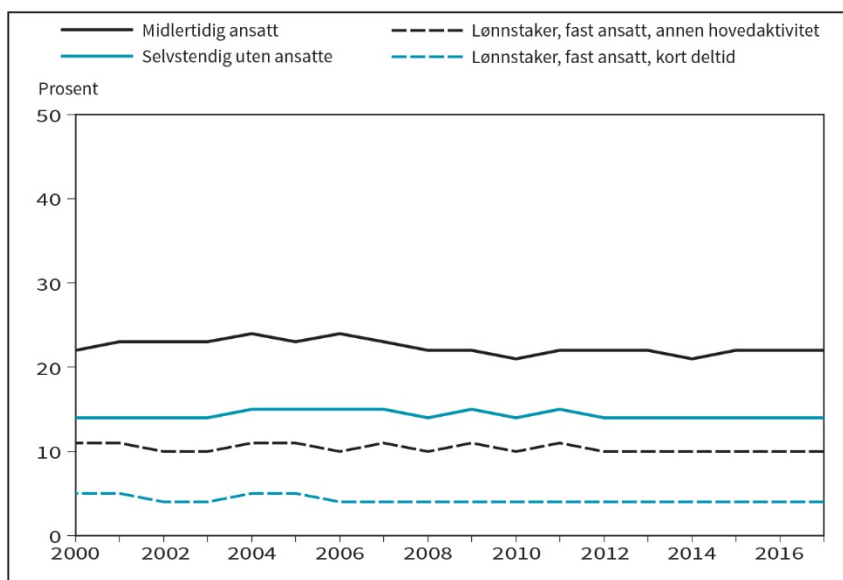
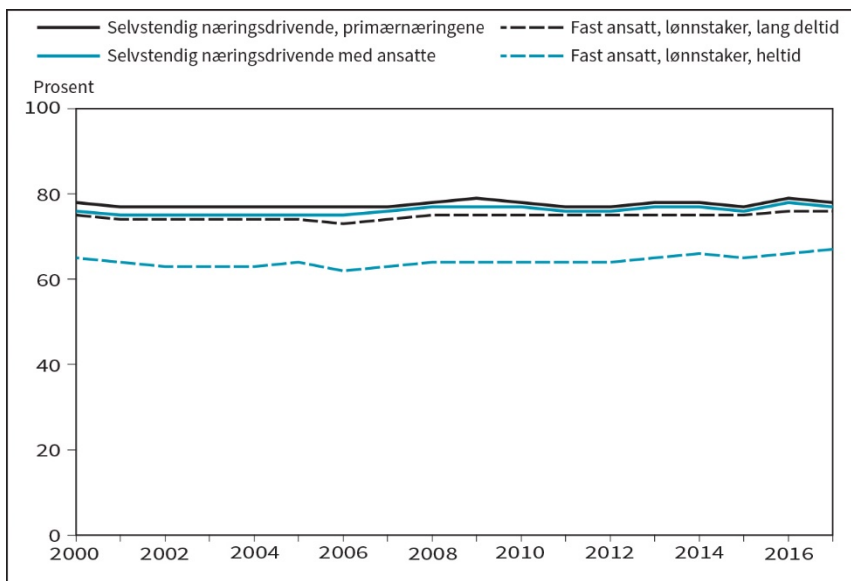
I studien som er utarbeidet til EU-parlamentet ser man på aldersgruppen under 25 år. 43 prosent av disse har en tradisjonell tilknytning. I Norge er andelen 44 prosent hvis vi legger en noenlunde lik kategorisering til grunn. Det er med andre ord ikke vesentlige forskjeller mellom tilknytningsformene for unge arbeidstakere i Norge og i EU sett under ett. Viktige forskjeller er at unge arbeidstakere i Norge oftere jobber kort deltid (under 20 timer i uka), samtidig som det er færre som er selvstendig uten ansatte, det som i rapporten til EU-parlamentet betegnes freelancers. I Norge utgjør denne gruppen kun 2 prosent av sysselsatte under 25 år, mens andelen i EU-landene er 4 prosent.

Tabell 7.2 Sysselsatte etter type tilknytning og alder. AKU 4. kvartal 2016 og 2017. Prosent.

	Alle	Under 30 år	40 til 59 år
Fast ansatt, lønnstaker, heltid	67	49	75
Fast ansatt lønnstaker, lang deltid	9	8	10
Selvstendig med ansatte	1	0	2
Selvstendig primærnæringene	1	0	1
Typisk/tradisjonell tilknytning	79	57	88
Fast ansatt lønnstaker, kort deltid	4	4	3
Fast ansatt, deltid, annen hovedaktivitet	6	19	1
Selvstendig uten ansatte andre bransjer	4	2	4
Midlertidig ansatt	6	16	3
Utleid	1	2	1
I alt	100	100	100
N	12666	1796	6931

Det er også mulig å følge andelene i tabell 7.2 (med unntak av spørsmålet om man er utleid) over tid. Figur 7.2 og 7.3 viser andelene av henholdsvis typiske og mer atypiske ansettelse over tid. Som man ser, er bildet (igjen) et av stabilitet. Andelen sysselsatte med en typisk/tradisjonell ansettelse ligger stabilt på rundt 80 prosent, og det har til og med vært en liten vekst i andelen arbeidstakere med fast ansettelse på heltid. Det er også stor stabilitet i andelen arbeidstakere med ulike former for mer atypiske ansettelse (figur 7.3). Vi ser derfor ikke tegn til framvekst av mer usikre eller marginale ansettelse slik dette vanligvis måles.

Figur 7.2 og 7.3 Andel sysselsatte med ulike typer ansettelse/tilknytning, AKU 4. kvartal 2000 til 2017. Kumulative prosenter.



7.5 Avslutning

I denne rapporten har vi oppdatert tall for ulike typer atypiske tilknytninger i det norske arbeidsmarkedet, med særlig vekt på utviklingen de siste to–tre årene. Selv om bildet i hovedsak viser stor grad av stabilitet, finner vi en god del arbeidstakere i stillinger som både nasjonalt og internasjonalt betraktes som å ha høyere risiko for usikkerhet og utrygghet (precariousness). Unge, arbeidsinnvandrere og arbeidstakere med lav utdanning er overrepresentert i en del av disse jobbene. Dette betyr at det i tiden framover vil være viktig å følge med på utviklingen i ulike tilknytningsformer, men også se om de atypiske tilknytningene endrer karakter og blir mer usikre eller mer langvarige. Dette kan bety at vi må følge arbeidstakere over lengre tid, men også at vi må undersøke hva som kjennetegner selve jobbene.

Referanser

- Alsos, K., Oldervoll, J. & Øistad, B. S. (2017a). «Bare plunder og heft». *Erfaringer med midlertidig ansettelse og deltidsansattes rett til utvidet stilling i kommunal sektor*. Fafo-rapport 2017:26
- Alsos, K., Jesnes, K. Øistad B. S. & Nesheim, T. (2017b). *Når sjefen er en app*. Fafo-rapport 2017:41
- Berglund, T. et al. (2010). *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*. TemaNord 2010:515.
- Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T. & Alfonsson, J. (2017). Temporary Employment and the Future Labor Market Status. *Nordic journal of working life studies*, 7(2).
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., Magda, I., Lewandowski, P., Keister, R., Jonaviciene, D., Ramos Martin, N. E., Valsamis, D., Tros, F. (2016). *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. European Parliament/ IES.
- Ellingsen, D., Underthun, A., Wathne, C. T., Grimsmo, A. & Ingelsrud, M. H. (2016). *Jakten på den bærekraftige fleksibiliteten. Typologier av ansatte i bemanningsbransjen*. Andre FoU-resultater 2016:08
- Eurofound (2013). *Young people and temporary employment in Europe*, Dublin.
- Eurofound (2015). *Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017). *Exploring self-employment in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2018). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Dublin: Eurofound.
- Gash, V. (2008). Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651–668.
- Jesnes, K. (2018). *Approaches to atypical and precarious work*. Fafo-paper 2018:21.
- Kalleberg, A. L. (2014). *Measuring Precarious Work*. A working paper of the EINet measurement group. University of North Carolina at Chapel Hill.
- Nergaard, K. (2017a). *Midlertidige ansettelser 2016 Resultater fra en tilleggsundersøkelse til AKU 2016 og oppdaterte tall for midlertidige ansettelser*. Fafo-notat 2017:07

- Nergaard, K. (2017b). *Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende. Oppdaterte tall for 2016*. Fafo-notat 2017:12
- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Nullpunktsanalyse*. Fafo-rapport 2016:07
- Nergaard, K. & Nicolaisen, H. (2002). *Utleie av arbeidskraft. Omfang og utvikling*. Fafo-notat 2002:17.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (1996). *Midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198.
- Nesheim, T. (2017). *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien*. SNF Arbeidsnotat nr. 07/17.
- NHO Service (2016). *Ansatt i bemanningsbransjen*. Medarbeiderundersøkelsen 2015/16.
- NOU 1998: 15. *Arbeidsformidling og arbeidsleie*.
- Næsheim, H. & Johansen, I. (2018). *Kartlegging av arbeidsforhold som oppdragstaker i a-ordningen*. Notater 2018/10
- OECD (2017). *The Missing Entrepreneurs 2017*. Policies for Inclusive Entrepreneurship – OECD/European Union 2017
- OECD (2014). *Employment Outlook 2014*. Paris: OECD.
- OECD (2002). *Employment Outlook 2002*. Paris: OECD.
- Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K. M. (2018). *Midlertidige ansettelse og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. Rapport 2018:2. Institutt for samfunnsforskning.
- Svalund, J. & Berglund, T. (2018). Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization? *European Journal of Industrial Relations*, 24, 261–277.
- Svalund, J. & Nielsen, R. (2017). Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i en stabil arbeidsmarkedsposisjon? *Søkelys på arbeidslivet*, 33, 44–62.
- Thörnquist, A. (2015). *False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market*. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 411–429.
- Williams, C. C. & Lapeyre, F. (2017). *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. ILO Employment Working Paper No. 228.

Vedleggstabeller

Tabell V1 Andel og antall midlertidig ansatte. AKU årlig gjennomsnitt. (figur 2.1 i rapporten)

	15-74 år		15-24 år		25-29 år	
	Andel	Antall (1000)	Andel	Antall (1000)	Andel	Antall (1000)
1996	12,7	247	36,4	94	18,7	47
1997	11,9	239	35,2	95	17,3	45
1998	10,9	225	30,8	86	16,0	43
1999	10,1	211	30,3	84	15,0	39
2000	9,3	195	28,5	78	14,1	36
2001	9,2	194	28	74	15,0	37
2002	9,9	210	28,4	77	17,1	40
2003	9,5	198	27,9	74	16,1	35
2004	10	211	30	79	17,8	38
2005	9,5	201	27,8	73	17,8	38
2006	10	218	28,3	84	17,9	40
2007	9,5	214	27	86	15,2	34
2008	9	209	25,3	86	14,6	35
2009	8,1	187	24,7	80	12,5	30
2010	8,3	193	26,2	84	13,4	31
2011	7,9	190	23,4	77	13,2	32
2012	8,4	206	23,5	80	13,5	34
2013	8,3	203	23,2	78	14,3	37
2014	7,8	191	22,8	75	13,6	35
2015	7,9	196	23,7	79	13,8	37
2016	8,7	215	27,6	88	14,8	41
2017	8,4	209	26,1	84	14,4	40

Kilde: SSB: AKU

Tabell V2 Type midlertidig ansettelse etter sektor og status. AKU, årlig gjennomsnitt 2016-2017. Prosent. (tabell 2.6 og figur 2.5 i rapporten)

	Engasjement/prosjekt	Ekstra-hjelp	Vikar	Lærling/praktikant	Annet	Arbeidsmarkeds-tiltak, prøvetid	I alt	N
I alt	16	22	43	10	7	2	100	8150
Sektor								
Privat vareproduksjon	13	21	24	34	6	3	100	954
Privat tjenesteproduksjon	15	31	37	6	7	3	100	3426
Kommunal sektor	12	15	59	8	5	1	100	2495
Statlig sektor	28	9	42	11	9	1	100	1213
Status								
Heltid	21	9	42	18	8	2	100	4084
Deltid – yrkesaktiv	14	17	58	3	5	2	100	1554
Deltid – skole	11	50	29	4	6	1	100	1433
Deltid/annet	19	30	34	2	12	3	100	351

Tabell V3 Beregnet ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver etter status, sektor og type midlertidig ansettelse. AKU årlig gjennomsnitt 2016-2017. (Tabell 2.7 i rapporten)

	Inntil ett 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
I alt	42	19	17	8	5	6	100	8015
Status								
Heltid	44	19	18	8	7	4	100	4098
Deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	38	20	17	10	8	8	100	1549
Deltid, annen hovedaktivitet	42	18	16	8	9	8	100	2456
Sektor								
Privat tjenesteproduksjon	47	19	16	8	7	4	100	3408
Kommunal sektor	38	19	18	9	9	7	100	2499
Statlig sektor	35	19	18	9	9	10	100	1226
Type midlertidig ansettelse								
Engasjement, prosjektansatt	43	18	17	7	8	6	100	1272
Ekstrahjelp	45	17	15	8	8	7	100	1753
Vikar	41	20	16	9	8	6	100	3426

Tabell V4 Når skal din nåværende ansettelse avsluttes. Etter sektor, status og type midlertidige ansettelse. 2016-2017 (gjennomsnitt). AKU. Prosent. (tabell 2.8 i rapporten)

	0 til 6 mnd	7 til 12 mnd	13 til 24 mnd	Mer enn to år	Ikke fastsatt/ vet ikke	I alt	N
Alle	31	14	7	3		100	8102
Status							
Heltid – yrkesaktiv	38	18	12	5	28	100	4074
Deltid – yrkesaktiv	30	14	4	1	52	100	1555
Deltid – annet	22	9	3	1	65	100	2473
Sektor							
Privat sektor	29	11	7	2	50	100	4271
Kommunal	32	16	6	2	44	100	2484
Statlig	35	21	12	7	25	100	1214
Type midlertidig ansettelse							
Engasjement, prosjektansatt	41	20	9	6	25	100	1280
Ekstrahjelp	23	7	2	0	68	100	1801
Vikar	34	15	4	1	46	100	3485

Tabell V5 Opplæringsstilling etter status, kjønn og sektor. Midlertidig ansatte. AKU 4. kvartal 2016 og 2017. Prosent. (Tabell 3.1 i rapporten)

	Opplæringsstilling (andel)	Lærling, praktikant, trainee etc. (andel)	Minst en av de to (andel)	N
I alt	15	11	16	1016
Status				
Heltid	18	18	20	512
Deltid – yrkesaktiv	5	5	8	384
Deltid – annen hovedaktivitet	10	4	12	194
Kjønn				
Kvinne	9	8	12	650
Mann	17	14	20	457
Sektor				
Privat	12	11	15	512
Kommunal	9	7	12	384
Statlig	17	16	26	194

Tabell V6 Vikariat etter status, kjønn og sektor. Midlertidig ansatte. AKU 4. kvartal 2016 og 2017. Prosent. (Tabell 3.2 i rapporten)

	Vikar for noen som er fraværende	Langvarig fravær	Kortvarig fravær	Usikker/ annet	N
I alt	25	14	3	7	1083
Status					
Heltid	31	20	2	7	559
Deltid - yrkesaktiv	43	11	4	9	250
Deltid - annen hovedaktivitet	17	4	2	5	205
Kjønn					
Kvinne	29	17	3	9	645
Mann	17	9	3	5	455
Sektor					
Privat	19	10	2	7	509
Kommunal	30	17	5	8	380
Statlig	28	18	3	8	194

Tabell V7 Er du ansatt for å jobbe på et tidsavgrenset prosjekt? Etter status, kjønn og sektor. Midlertidig ansatte. AKU 4. kvartal 2016 og 2017. Prosent. (Tabell 3.3 i rapporten)

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt	N
I alt	19	80	3	100	1102
Status					
Heltid	24	75	1	100	562
Deltid – yrkesaktiv	16	79	5	100	251
Deltid – annen hovedaktivitet	15	82	3	100	204
Kjønn					
Kvinne	15	82	3	100	646
Mann	24	73	2	100	457
Sektor					
Privat	19	79	2	100	510
Kommunal	12	85	4	100	382
Statlig	32	66	2	100	194

Tabell V8 Arbeidstopp eller tilkallingsvikar. Etter status, kjønn og sektor. Midlertidig ansatte. AKU 4. kvartal 2016 og 2017. Prosent (Tabell 3.6 i rapporten)

	Arbeidstopp	Tilkallingsvikar	Minst en av de to (andel)	N
I alt	18	26	34	1107
Status				
Heltid	16	10	23	565
Deltid – yrkesaktiv	21	38	47	252
Deltid – annen hovedaktivitet	27	41	52	204
Kjønn				
Kvinne	18	29	39	650
Mann	24	25	38	457
Sektor				
Privat	28	28	43	512
Kommunal	34	34	41	384
Statlig	14	14	25	194

Tabell V9 Kjennetegn ved ulike grupper i arbeidsstyrken. Årlig gjennomsnitt 2016 og 2017. Prosent. (Jf. tabell 6.2 i nullpunktanalysen).

	Fast ansatt lønnstaker	Midlertidig ansatt lønnstaker	Selvstendig unntatt primærnæringene	Arbeidsledig	Arbeidsstyrken i alt
Kjønn					
Kvinne	52	43	67	59	53
Mann	48	57	33	41	47
I alt	100	100	100	100	100
Alder					
16–24 år	10	41	3	31	13
25–29 år	10	20	8	14	11
30–34 år	11	12	10	13	11
35–39 år	11	8	11	12	11
40–49 år	25	11	24	16	23
50–64 år	31	8	39	13	29
65 år og mer	1	1	5	0	1
I alt	100	100	100	100	100
Utdanning					
Grunnskole	15	28	16	36	17
VGO	42	34	45	36	41
U og H, lavere grad	30	26	24	18	29
U g H, høyere grad	12	11	15	7	12
Ukjent	0	2	0	3	1
I alt	100	100	100	100	100
N	93438	8304	5837	4135	111714
Andel av arbeidsstyrken	82	8	5	5	100

Selvstendige i primærnæringen og enkelte mindre grupper (familiearbeidere, vernepliktige) er ikke tatt med.

Tabell V10 Kjenne­tegn ved ulike grupper som er utenfor arbeidsstyrken Alder 15-64 år. Årlig gjennomsnitt 2016 og 2017. AKU. Prosent. (Jf. tabell 6.3 i nullpunkt­sanalysen).

	Student/elev (Ikke jobb, ikke arbeidssøker)	Arbeidsledig (men ikke aktiv søker)	Andre utenfor arbeidsstyrken	I alt
Kjønn				
Kvinne	49	51	61	55
Mann	51	49	39	45
I alt				
Alder				
16-24 år	87	21	5	42
25-29 år	7	14	5	6
30-34 år	3	14	6	5
35-39 år	1	13	6	5
40-49 år	1	18	18	11
50-64 år	1	20	59	31
I alt	100	100	100	100
Utdanning				
Grunnskole	49	38	38	43
VGO	25	38	43	35
U og H, lavere grad	7	17	15	12
U g H, høyere grad	1	4	2	2
Ukjent*	19	3	2	9
I alt	100	100	100	100
N	12288	2174	13631	28093
Andel av arbeidsstyrken	42	9	49	100

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

Tabell V11 Logistisk regresjon. Predikert sannsynlighet for midlertidig ansettelse. AKU 4. kvartal 2009-2017. Tabell 7.1.

	15 til 74 år		15 til 34 år	
	Exp(B) - Oddsrate	Sig.	Exp(B) - Oddsrate	Sig.
Næring		0,00		0,00
Jordbruk, skogbruk og fiske	1,314	0,04	0,937	0,67
Industri, olje, bergverk	1,054	0,58	0,887	0,29
Bygg, anlegg, el og kraft	0,976	0,81	0,748	0,01
Engroshandel (ref)	1,000			
Detaljhandel	0,723	0,00	0,496	0,00
Transport og lagring	1,247	0,03	0,883	0,31
Overnattings- og serveringsvirksomhet	1,159	0,16	0,765	0,02
Informasjon og kommunikasjon	1,142	0,25	0,879	0,34
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	0,684	0,03	0,642	0,02
Forretningsmessig tjenesteyting	2,641	0,00	1,630	0,00
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	0,867	0,21	0,550	0,00
Offentlig administrasjon	1,310	0,01	0,909	0,48
Undervisning	3,034	0,00	2,437	0,00
Helsetjenester	1,598	0,00	1,147	0,27
Sosialtjenester	2,005	0,00	1,234	0,07
Kultur og annen tjenesteyting	1,492	0,00	0,898	0,37
Sektor		0,00		0,00
Privat sektor	0,483	0,00	0,399	0,00
Kommunal sektor	0,654	0,00	0,582	0,00
Statlig sektor (ref)	1,000		1,000	
Kjønn (kvinne)	1,013	0,64	0,975	0,46
Alder		0,00		0,00
16–24 år	6,528	0,00	4,625	0,00
25–29 år	2,896	0,00	1,794	0,00
30–34 år (ref, under 35 år)	1,653	0,00	1,000	
35–39 år	0,651	0,00		
40–49 år (ref alle)	1,000			

50-64 år	0,358	0,00		
65 og mer	0,845	0,14		
Utdanning:		0,00		0,00
Grunnskole	1,403	0,00	1,215	0,00
VGO	0,967	0,33	0,828	0,00
U og H, lavere nivå (ref)	1,000		1,000	
U og H, høyere nivå	1,501	0,00	1,596	0,00
Ikke oppgitt	1,964	0,00	1,683	0,00
Status		0,00		0,00
Heltid	0,635	0,00	0,667	0,00
Lang deltid, hovedsakelig yrkesaktiv (ref)	1,000		1	
Kort deltid/yrkesaktiv	2,273	0,00	2,109	0,00
Deltid, skole, studier	0,896	0,03	0,903	0,08
Deltid/annet	4,098	0,00	1,880	0,00
År		0,30		0,02
2009	1,002	0,97	1,061	0,36
2010	0,990	0,84	1,084	0,21
2011	0,947	0,30	0,970	0,65
2012 (ref)	1,000		1,000	
2013	1,022	0,68	0,991	0,90
2014	0,917	0,10	0,902	0,13
2015	1,023	0,67	1,116	0,09
2016	1,041	0,44	1,095	0,17
2017	1,022	0,67	1,083	0,21
Constant	0,073	0,000	0,195	0,00
Nagelkerke R Square	0,222		0,165	
N	112244		35120	

Tabell V12 Sysselsatte i Norge fordelt etter kontraktstype. Gjennomsnitt AKU 2016 og 2017, 4. kvartal. Så langt som mulig kodet etter samme opplegg som i Broughton et al. 2016. Prosent.

	Total	15 til 24 år	25-54 år	55 år og mer	Menn	Kvinner
Heltid, fast ansatt	64	32	70	61	72	55
Lang deltid, fast ansatt	12	12	11	14	7	18
Kort/marginal deltid (fast og midlertidig ansatte, 1-19 timer)	10	33	5	11	6	14
Lærling, trainee etc.	1	4	0	0	1	1
Midlertidig ansatt	6	16	5	2	4	8
Utleid	1	2	1	0	1	1
Selvstendig uten ansatte	5	2	5	8	6	4
Selvstendig med ansatte	2	0	2	3	3	1
I alt	100	100	100	100	100	100
N	17951	1622	12287	4042	9572	8379

Tabell V13 Sysselsatte fordelt etter kontraktstype. EU-28 2014. Broughton et al. 2016. Prosent.

	Total	15 til 24 år	25-54 år	55 år og mer	Menn	Kvinner
Heltid, fast ansatt	59	37	62	53	65	52
Lang deltid, fast ansatt	7	5	7	8	2	12
Kort/marginal deltid (fast og midlertidig ansatte, 1-19 timer)	9	20	8	11	4	15
Lærling, trainee etc.	2	14	1	0	2	2
Midlertidig ansatt	7	16	7	3	7	7
Utleid	1	3	1	1	1	1
Selvstendig uten ansatte	11	4	10	17	13	8
Selvstendig med ansatte	4	1	4	7	5	3
I alt	100	100	100	100	100	100

Kilde: Broughton et al. 2016 side 33-35 (EU-28)

Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv

Denne rapporten er sluttrapporteringen fra et prosjekt om tilknytningsformer i arbeidsmarkedet. Rapporten diskuterer omfang av og kjennetegn ved ulike tilknytningsformer, med hovedvekt på midlertidige ansettelser, selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere) og utleie av arbeidskraft/utleide arbeidstakere.

Vi ser spesielt på hva som har skjedd med midlertidige ansettelser i etterkant av lovendringen fra 1.7. 2015, der det ble åpnet for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i inntil ett år. Prosjektet er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet og har løpt i perioden 2014–2018.



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

Fafo-rapport 2018:38
ISBN 978-82-324-0475-9
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20687