

Kristine Nergaard og Elin Svarstad

Utleie/innleie av arbeidskraft i Nordland

Fafo-notat
2019:05

Kristine Nergaard og Elin Svarstad

Utleie/innleie av arbeidskraft i Nordland

Fafo-notat 2019:05

© Fafo 2019
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Regelverk og bakgrunn for bransjen	6
2 Utleie/innleie av arbeidskraft i Nordland	13
Tall fra bemanningsbedriftene i NHO Service og Handel.....	13
SSBs tall.....	16
Helsevikarer – tall fra kommuner og helseforetak	17
Selskapene	18
Oppsummering	20
3 Kjennetegn ved bransjen i Nordland	21
Personellet	21
Kundene	22
Markedet for innleie av arbeidskraft	23
4 Avslutning	24

Forord

Dette notatet er utarbeidet for Nordland fylkeskommune i forbindelse med fylkeskommunenes tilflyttingsprosjekt. Formålet med oppdraget var å kartlegge hva ulike datakilder forteller om omfanget av inn- og utleie av arbeidskraft fra bemanningsbransjen i Nordland samt redegjøre for bemanningsbransjens utvikling og gjeldende regelverk.

Vi benytter i hovedsak statistikk fra Statistisk sentralbyrå, NHO Service og Handel, opplysninger fra kommuner og helseforetak samt informasjon fra bedriftsdaten Proff for å beskrive antall/andel utleide arbeidstakere. Disse datakildene er supplert med informasjon fra annen forskning, fra medieomtale og fra intervjuer med aktører i bransjen for å gi en beskrivelse av hva som kjenner ut de ulike delene av bemanningsbransjen. Resultatene ble presentert på prosjektets sluttkonferanse i september 2018.

Takk til Kirsten Springer Hasvold i tilflyttingsprosjektet for kommentarer og innspill.

Oslo, januar 2019
Kristine Nergaard (prosjektleder)

1 Regelverk og bakgrunn for bransjen

Innleie og utleie av arbeidskraft betegner en situasjon der en virksomhet, vanligvis et bemanningsselskap eller et vikarbyrå, stiller arbeidskraft til disposisjon for en annen virksomhet, det vil si en kundebedrift/innleievirksomhet. Bemanningsselskapet er de utleide arbeidstakernes arbeidsgiver, mens innleievirksomheten er ansvarlig for å organisere og lede arbeidet på samme måte som om de hadde ansatt arbeidstakerne direkte. Det siste skiller arbeidsutleie fra for eksempel konsulentvirksomhet, tjenestetutsetting og entreprise. I de sistnevnte tilfellene vil den virksomheten som påtar seg oppdraget ikke bare være arbeidsgiver for de som utfører arbeidet, men også ha et ansvar for den tjenesten eller det produktet som leveres.

2000: fra forbud mot utleie til reguleringer av innleie

I perioden 1971–2000 var utleie av arbeidskraft i prinsippet forbudt gjennom en bestemmelse i sysselsettingsloven.¹ Det var imidlertid gitt et generelt unntak for kontorsektoren.² Omfanget av utleie var ganske beskjedent, men det fantes en vikarbyråbransje, med selskaper som blant andre Manpower og andre større selskaper. Disse leide ut innen kontoryrker, men det var gradvis oppstått gråsoner og utvanning av begrepet «kontorsektoren». I 2000 ble reglene for utleie av arbeidskraft vesentlig endret i etterkant av innstillingen fra det såkalte Blaalidutvalget (NOU 1998: 15). Forbudet mot å leie *ut* arbeidskraft ble opphevet, og det ble i stedet lagt restriksjoner på når virksomheter kan leie *inn*. Virksomheter kan i dag i hovedsak leie inn arbeidskraft fra bemanningsselskap i de samme tilfellene som de kan ansette i midlertidig stilling.³ Bemanningsselskapene kan på sin side leie ut arbeidstakere innen alle yrkesgrupper. De viktigste bestemmelsene omkring innleie og utleie av arbeidskraft finnes nå i arbeidsmiljøloven (AML).

¹ Sysselsettingsloven er nå erstattet med arbeidsmarkedsloven.

² Avgrenset til kontor-, regnskap-, sekretær-, butikk-, demonstrasjons-, og kantinearbeid, teknisk tegning eller til lagerarbeid i tilknytning til varehandelen.

³ Det er likevel *ikke* lov å begrunne innleie i den nye bestemmelsen om midlertidig ansettelse (arbeidsmiljølovenl 14-9 (1), bokstav f), det vil si midlertidig ansettelse for inntil ett år uten spesiell begrunnelse.

Når kan det leies inn arbeidskraft fra bemanningsforetak?

Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd bokstav a til e – altså med unntak for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Innleie vil kunne være et alternativ til midlertidig tilsetting i forbindelse med blant annet uforutsette driftsstopper og sesongmessige svingninger.

I virksomheter som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver sammen med tillitsvalgte gjøre skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie – selv om vilkårene for midlertidig tilsetting ikke er oppfylt. De tillitsvalgte må representere et flertall av den arbeidstakerkategori det er snakk om å leie inn.

Bruk av innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak skal drøftes med de tillitsvalgte minst én gang i året.

Kilde: Arbeidstilsynet

2013: Krav om likebehandling

Fra 1.1. 2013 ble EUs vikarbyrådirektiv innført gjennom nye bestemmelser i AML. Direktivet var omstridt, blant annet fryktet fagbevegelsen at dette ville føre til at Norge ikke lenger kunne beholde strenge bestemmelser for utleie/innleie av arbeidskraft. Reglene som ble innført slår fast at innleide arbeidstakere skal likebehandles med kundebedriftenes egne ansatte, det vil si at de skal ha samme lønn og arbeidsbetingelser som om de hadde vært direkteansatt og ikke innleid. Kravene om likebehandling omfatter de fleste deler av arbeidsforholdet, med unntak av pensjon:

§ 14-12 a. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak

1. Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:
 - a. arbeidstidens lengde og plassering,
 - b. overtidsarbeid,
 - c. varighet og plassering av pauser og hvileperioder,
 - d. nattarbeid,
 - e. feriefritid, feriepenge, fridager og godtgjøring på slike dager, og
 - f. lønn og utgiftsdekning.
2. Arbeidstaker som blir leid ut, skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet.
3. Departementet kan i forskrift bestemme om og i hvilken utstrekning bestemmelsene om likebehandling kan fravikes ved tariffavtale. Den generelle beskyttelse av arbeidstakere må i alle tilfelle respekteres.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om likebehandling

2018: Nye regler vedtatt av Stortinget våren 2018

Våren 2018 vedtok Stortinget bestemmelser som er forventet å få vesentlig betydning for bemanningsbransjen. Det ble for det første vedtatt en klargjøring av hva som ligger i en fast ansettelse:

Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

Selv om denne bestemmelsen gjelder arbeidsforhold generelt, vil konsekvensene være store for bemanningsselskapene som ikke lenger kan benytte kontraktsformen «fast ansettelse uten garantilønn». I praksis betyr dette at arbeidstakere som leies ut, ikke bare kan lønnes i de periodene det er oppdrag – slik som er vanlig i dag, de må ha en fast og forutsigbar lønn og arbeidsmengde. Dette vil bety at bemanningsselskapene må tilby sine utleide arbeidstakere en fast stillingsandel/lønn uavhengig av om det er perioder uten oppdrag. Unntaket er vikarer som leies ut til i et reelt vikariat (der noen er fraværende på grunn av sykdom, permisjon etc.). For slike oppdrag kan bemanningsselskapet ansette arbeidstakere på midlertidig basis.

En annen endring i arbeidsmiljøloven dreier seg om mulighetene for å fravike lovens bestemmelser om når innleie kan finne sted. Selv om de norske lovbestemmelsene om innleie fra bemanningsselskap er ganske strenge, har det vært mulig å avtale fravik fra disse bestemmelsene med tillitsvalgt, jf. øverste boks på forrige side. Stortinget strammet også inn denne adgangen våren 2018. Det vil i tiden framover kun være mulig å inngå slike avtaler i virksomheter som har tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven, det vil si arbeidstakerorganisasjoner med mer enn 10 000 medlemmer. I praksis betyr dette at virksomheter som ønsker å leie inn arbeidskraft i større omfang vil være bundet av en landsdekkende tariffavtale og samtidig inngå avtale med sine lokalt tillitsvalgte. Dermed forsvinner muligheten til å inngå såkalte «husavtaler» om innleie, det vil si avtaler med tillitsvalgte som ikke representerer et landsdekkende fagforbund.

EU-utvidelsen i 2004 og framover: Arbeidsinnvandring og nye typer tiltak mot arbeidskriminalitet og sosial dumping

I perioden fra EU-utvidelsen i 2004 har antallet arbeidsinnvandrere til Norge økt. Dette gjelder særlig arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa (Polen, de baltiske landene), men også helsepersonell fra Sverige og arbeidstakere fra andre land. Noen bransjer har hatt vesentlig større innslag av arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene enn andre. Dette gjelder særlig innen bygg og innen utleie av arbeidskraft (bemanningsselskapene), men også i deler av industrien, i renholdsbransjen og innen landbruk og gartnerier. I bemanningsbransjen er mer enn halvparten i dag arbeidstakere med en innvandringsbakgrunn og, det store flertallet av disse kommer fra land i Øst-Europa (se tabell 1 i neste avsnitt).

I bransjer med mange arbeidsinnvandrere ble det raskt avdekket forhold som betegnes som sosial dumping, arbeidslivskriminalitet eller useriøs drift. I de siste 10–12 årene har myndighetene i samarbeid med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisa-

sjonene iverksatt en rekke tiltak for å stoppe arbeidskriminalitet og såkalt sosial dumping. Mange av de ulike tiltakene mot lavlønnskonkurranse, eller sosial dumping, har stor betydning for bemanningsbransjen.

Tiltak mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet (utvalgte) i perioden fra 2004 og til i dag:

- Allmenngjøring av tariffavtaler i ulike sektorer, blant annet bygg, landbruk og gartnerier, skips- og verftsindustrien, renhold, fiskeindustri, turbuss og godstrafikk, overnatting og servering. I bransjer med allmenngjorte tariffavtaler gjelder også bestemmelser som gir kundebedriften ansvar for at reglene følges (påseplikt, solidaransvar, innsynsrett for til-litsvalgte med mer). Reglene gjelder også arbeidstakere som leies inn fra bemanningsselskaper til de respektive bransjene.
- Krav til at bemanningsselskaper skal være registrert i et eget register. Utenlandske selskaper må ha en kontaktperson i Norge.
- Det skal stilles krav i offentlige kontrakter om lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Dette gjelder også kontrakter med bemanningsselskaper over gitte terskelverdier.
- Økte ressurser og nye fullmakter til Arbeidstilsynet, samordning av tilsynsetatene (skatt, politi, Arbeidstilsynet) med mer. Her vil det å følge opp bemanningsbransjen og innleide arbeidstakere være en del av strategien.

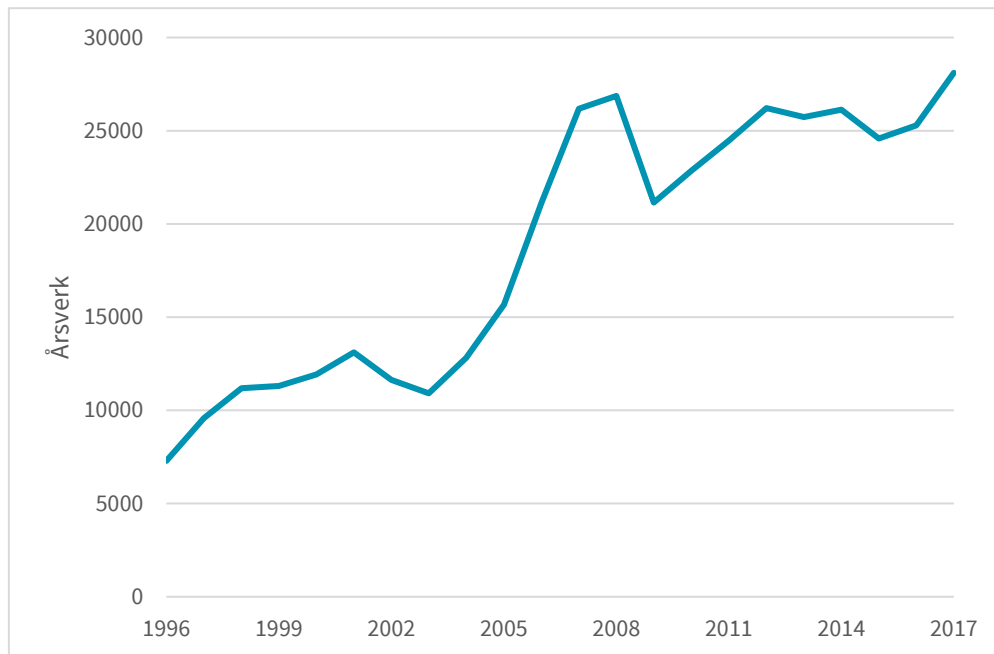
En omstridt bransje i vekst

Lovendringen i 2000 som muliggjorde utleie av alle typer arbeidskraft/yrker, førte i første omgang ikke til noen omfattende vekst i omfanget av arbeidsutleie. De store endringene i bemanningsbransjen kom først i kjølvannet av EU-utvidelsen i 2004, som sammenfalt med en vekst i etterspørselen etter arbeidskraft i det norske arbeidsmarkedet (figur 1). Selv om finanskrisa i 2008/2009 innebar en betydelig nedgang for bemanningsbransjen, var omsetningen og sysselsettingen ganske raskt tilbake på nivå med toppårene 2007–2008.⁴

Mye av veksten i bemanningsbransjen har kommet i yrker der man tidligere ikke kunne leie ut arbeidstakere. Her er byggebransjen i en særstilling, men også andre bransjer i industri og privat tjenesteyting erfarte at bemanningsselskapenes inntog påvirket hvilke bemanningssløsninger som velges. Det vokste også fram tilbud av – og etterspørsel etter – vikarer i deler av helse- og omsorgssektoren, først og fremst sykepleiere og leger, men også for andre helseyrker og for yrker innen skoleverk og barnehager.

⁴ Se Kristine Nergaard, Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport, Fafo-rapport 2018:38, for en nærmere beskrivelse av statistikken.

Figur 1 Fakturerte timer i NHO Service og Handel sine medlemsbedrifter, omregnet til årsverk.⁵



Vi har lagt til grunn at ett årsverk for utleie er 1670 timer. NHO Service og Handel bruker en omregningsfaktor på 1750 timer. NHO Service og Handel anslår at de organiserer om lag 80 prosent av den norske delen av bemanningsbransjen.

I det siste tiåret er mye av veksten i bemanningsbransjen kommet blant arbeidstakere med bakgrunn fra EU-land i Øst- og Sentral-Europa. Mens det tidligere var en god del arbeidstakere med nordisk bakgrunn i bransjen, har mange av disse forsvunnet i løpet av de siste årene. Tall fra SSB viser at over halvparten av de sysselsatte i bemanningsbransjen har en innvandringsbakgrunn. Andelen med nordisk bakgrunn er per 2017 lav (6 prosent), mens 37 prosent kommer fra et EU-land i Øst-Europa. Over tid er det blitt langt færre arbeidstakere i bemanningsbransjen med bakgrunn fra de nordiske nabolandene. En forklaring som ofte trekkes fram, er at det svenske arbeidsmarkedet har bedret seg, noe som gjør at det ikke lenger er like attraktivt å reise til Norge for å jobbe.

Det er et brudd i statistikken i 2015, og man kan derfor ikke sammenligne tall før 2015 med tallene for 2015–2017. SSBs tall omfatter alle ansatte i bemanningselskapene, også de som jobber i administrasjonen. Hadde vi sett bort fra disse, ville antakelig andelen arbeidstakere med en innvandringsbakgrunn vært enda noe høyere.

Tabell 1 omfatter både de som er bosatt i Norge og ikke-bosatte. Ikke-bosatte er arbeidstakere som er på korttidsopphold i Norge. Med korttidsopphold menes arbeidstakere som etter planen skal være i Norge i mindre enn 6 måneder. I 2017 var en drøy fjerdedel av arbeidstakerne i bemanningsbransjen på korttidsopphold (ikke bosatte). Dette vil være arbeidstakere som pendler til hjemlandet, eventuelt som kun er på enkeltoppdrag. Noen av dem vil likevel bosette seg i Norge for kortere eller lengre perioder.

⁵ Takk til NHO Service og Handel som har gitt oss tilgang til sin statistikk. Se boks i kapittel 2 for beskrivelse av statistikkildene.

Tabell 1 Sysselsatte innen utleie og formidling av arbeidskraft 2009-2017 etter innvandringsbakgrunn. Tallene omfatter

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Antall lønnstakere									
Alle land	49945	48010	51708	58668	56917	59676	44564	49969	54194
Bosatte	34500	35038	37984	41562	39480	39886	32008	36539	39407
- Hvorav innvandrere	9452	10383	12898	15034	14349	15217	12271	14436	15 257
Ikke bosatte	15445	12972	13724	17106	17437	19790	12556	13430	14 787
Etter landbakgrunn									
Ikke innvandrere	25259	24833	25266	26713	25308	24837	19847	22221	24253
Norden	8531	6967	6119	7274	7701	7747	4263	3709	3419
EU-Øst	10978	10851	13815	17411	16966	20290	15729	18173	19784
Øvrige land	5177	5359	6508	7270	6942	6802	4725	5866	6227
Andeler									
Alle land	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Norge	51	52	49	46	44	42	45	44	45
Norden ellers	17	15	12	12	14	13	10	7	6
EU-land i Øst-Europa	22	23	27	30	30	34	35	36	37
Øvrige land	10	11	13	12	12	11	11	12	12

Kilde: SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Brudd i statistikken i 2015 grunnet innføringen av a-ordningen.

Bemanningsbransjen er omstridt av flere årsaker.⁶ Store deler av fagbevegelsen er skeptisk til utleie av arbeidskraft siden man mener denne typen triangulære arbeidsrelasjoner gir usikre ansettelser og et uklart arbeidsgiveransvar. Arbeidsinnvandringen forsterket skepsisen mot bransjen blant annet fordi det ble avdekket tilfeller av lønns- og arbeidsbetingelser som lå langt under det som var vanlig i norsk arbeidsliv. Dette gjaldt særlig for utleide arbeidstakere fra EU-landene i Øst-Europa. Her vokste det også fram nye selskaper i bransjen som kun baserte seg på utleie av arbeidskraft fra disse landene. Kritikken dreide seg ikke kun om lønn, men om dårlige boforhold, at arbeidstakerne ble trukket mye for kost og losji, ulovlig arbeidstid med mer. Kritikken var ikke begrenset til utleie av arbeidstakerne fra øst. Det har vært avdekket tilfeller der utleide sykepleiere fra nordiske land har arbeidstidsordninger som bryter med norsk regelverk. Bemanningsbransjen selv var tidlig bekymret for utviklingen, og ønsket sterkere kontroll av useriøse aktører.

Ett forhold som særlig har skapt diskusjon, er spørsmålet om lønn mellom oppdrag. Det har før 1.1. 2019 ikke vært vanlig at vikarer som leies ut får lønn mellom oppdragene, selv om de har fast ansettelse. Arbeidstakerorganisasjonene peker på at dette gir usikkerhet omkring jobb og inntekt, og at det også gjør at arbeidstakere som

⁶ Se f.eks. Kristine Nergaard, Torstein Nesheim, Kristin Alsos, Øyvind M. Berge, Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård, Utleie av arbeidskraft 2011, Fafo-rapport 2011:33; Kristine Nergaard, Tilknyningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport, Fafo-rapport 2018:38, Kristin Alsos og Ragnhild Steen Jensen, Bemanningsbransjens gråsoner, Fafo-rapport 2013:20.

organiserer seg eller «står på krava», risikerer at de ikke lenger får oppdrag. Bransjen selv, og andre som er mer positive til arbeidsutleie, argumenterer for at jobb i et bemanningsselskap gir arbeidstakere med kort CV inngang til arbeidsmarkedet og at mange raskt får en «vanlig» ansettelse. Mange av bemanningsselskapene er også opp-tatt av at man må skille mellom den seriøse og den useriøse delen av bransjen, og viser til at den organiserte delen av bransjen jobber aktivt for å sikre at man følger lovverket. Blant annet har bransjeforeningen i NHO Service og Handel opprettet en autorisasjonsordning, og denne er obligatorisk for medlemmene.

Debatten om bemanningsbransjen og om andre typer selskaper som baserer sin bemanning på arbeidsinnvandrere, dreier seg også om hvordan dette påvirker arbeidsplassene, bransjen og lokalsamfunnene. Det vises til at uten arbeidsinnvandringen og bemanningsbransjen ville det vært vanskeligere å dekke arbeidskraftbeho- vet i byggebransjen, i deler av industrien og når det gjelder helsepersonell. Samtidig har vikarene ofte korte arbeidsforhold, og mange pendler til hjemlandet, noe som påvirker både arbeidsplassene og lokalsamfunnene. Hvis arbeidskraften fra beman- ningsselskapene får lavere lønn eller er mer fleksible når det gjelder arbeidstid, kan norske/lokale arbeidstakere eller underleverandører bli utkonkurrert. I helsesektoren trekkes det også fram at kommuner og helseforetak må satse mer på å løsninger som er basert på den arbeidskraften man har, enten ved å rekruttere bedre eller ved øke stillingsandelen for deltidsansatte.

2 Utleie/innleie av arbeidskraft i Nordland

Det finnes ikke en samlet statistikk over antall utleide arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Vi bruker derfor flere datakilder for å beskrive utviklingen i bransjen, først og fremst statistikk fra NHO Service og Handel, som organiserer store deler av bransjen, og arbeidstakerstatistikk fra Statistisk sentralbyrå. I tillegg gir ulike databaser oversikt over hvilke selskaper/bedrifter som oppgir at de er aktive innen utleie av arbeidskraft i fylket. Det er usikkerheter ved tallene, blant annet er det ikke sikkert at bemanningsselskapene alltid oppgir i hvilket fylke de utleide arbeidstakerne jobber. Vi mener likevel at de ulike datakildene til sammen gir et brukbart bilde av omfang og kjennetegn ved utleie/innleie av arbeidskraft i Nordland.

I boksen nedenfor beskriver vi de viktigste datakildene.

Bemanningsbedriftene i NHO Service og Handel: NHO Service og Handel samler inn informasjon fra sine medlemsbedrifter innen bemanningsbransjen. De har statistikk over fakturerte timer etter fylke og yrkesområde. Statistikken omfatter kun medlemsbedrifter. NHO Service og Handel oppgir at de dekker om lag 80 prosent av bemanningsbransjen (norske selskaper), og de fleste større selskapene er organisert her.

SSBs sysselsettingsstatistikk: Statistikk over arbeidstakere og foretak innen næringsgruppen NACE 78.2 (Utleie av arbeidskraft). Statistikken skiller ikke mellom utleide arbeidstakere og de som jobber i selskapenes administrasjon, og den omfatter også en del virksomheter som vanligvis ikke betraktes som bemanningsselskaper/vikarbyråer. Den inkluderer arbeidstakere på korttidsopphold i Norge (ikke bosatte), det vil si de som skal være i Norge i mindre enn seks måneder. Data kan brytes ned på fylke (bostedfylke eller arbeidsplassfylke).

Foretaksopplysninger: Informasjon om virksomheter som har registrert seg med aktivitet innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2) finnes i bedriftsdatabaser som Proff. Det er mulig å ta ut virksomheter etter fylke. Her vil vi ikke få med virksomheter som er lokalisert i andre fylker og som leier ut arbeidskraft til Nordland. Dette vil blant annet gjelde en del selskaper innen helse og omsorg.

Opplysninger fra virksomheter som bruker innleid arbeidskraft: For kommuner og helseforetak finnes det opplysninger om hvor mye penger som brukes på å leie inn arbeidskraft fra bemanningsselskaper.

Tall fra bemanningsbedriftene i NHO Service og Handel

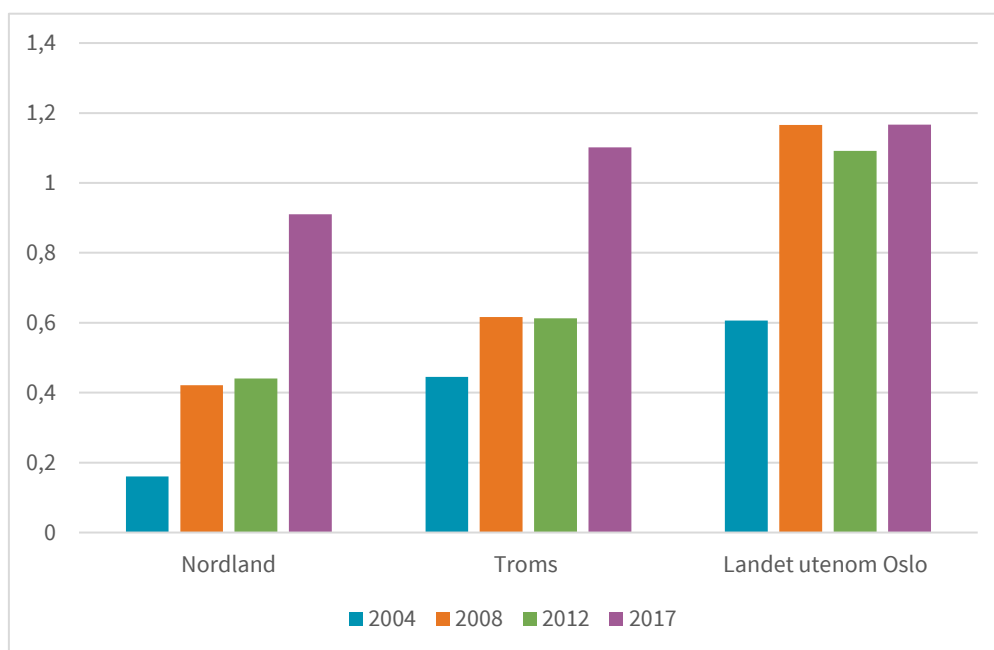
Bemanningsbransjen har tradisjonelt stått sterkest i byene, i betydningen at utleide arbeidstakere fra bemanningsbedriftene utfører en større andel av årsverk/arbeidede timer enn andre steder. Bransjen selv beregner dette som penetrasjonsgrad. NHO Service og Handel har fulgt utviklingen på denne indikatoren i mange år. Vi ser her

på hva disse tallene viser om utviklingen av bransjen i Nordland, Troms og resten av landet utenom Oslo, for en sammenligning. Figur 2 viser at det har vært en betydelig vekst fra 2012 til 2017 i de to nordlige fylkene. I Nordland har veksten særlig kommet de siste årene.

Statistikken fra NHO Handel og Service vil ikke fange opp hele bransjen. Noen norske bemanningsselskaper står utenfor NHO, og utenlandske selskaper med oppdrag i Norge vil vanligvis heller ikke være medlem. I tillegg kommer at en del selskaper som ikke driver tradisjonell utleie, allikevel er klassifisert som bemanningsselskaper og derfor dukker opp i statistikken. Dette kan være selskaper som tilbyr ulike typer bemanningsløsninger, for eksempel en kombinasjon av entrepriser og utleie, eller selskaper som i hovedsak leier ut arbeidskraft internt i eget konsern.

En gjennomgang av bemanningsselskapene i Nordland tyder på at NHO Service og Handel sitt anslag på at deres medlemmer står for 80 prosent av den norske delen av bransjen, stemmer ganske godt også for virksomheter i Nordland. Dette innebærer at bemanningsbransjen står for om lag 1 prosent av årsverkene i Nordland i 2017. Andelen vil være litt høyere om vi kun hadde sett på lønnstakere. Bransjeforskjellene er også betydelige, mens noen bransjer bruker mange innleide, er det lite bruk av innleie i andre bransjer.

Figur 2 Anslåtte årsverk fra virksomheter i NHO Service og Handel, som andel av sysselsatte årsverk i Nordland.



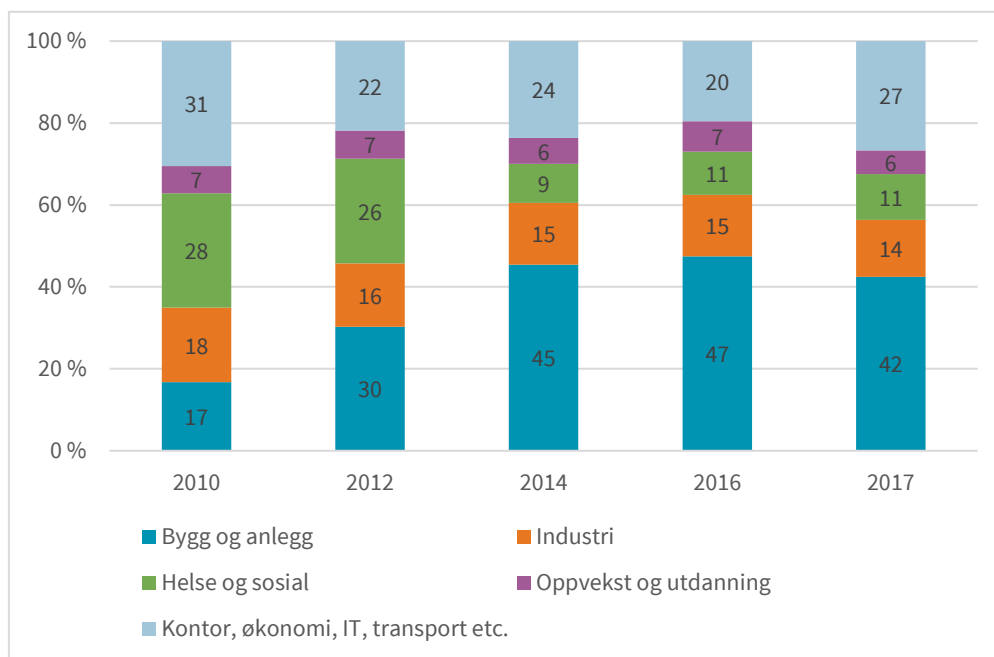
Vi har lagt til grunn at ett årsverk for utleie er 1670 timer. NHO Service og Handel bruker en omregningsfaktor på 1750 timer.

NHO Service og Handel har også tall for hvilke bransjer/yrker arbeidstakerne leies ut til (figur 3 og figur 4). Vi viser tallene fra 2010 og framover. Statistikken viser at bygg og anlegg dominerer, og at denne typen utleie står for om lag 60 prosent av fakturerte timer i Nordland. Helse utgjorde en vesentlig del av timene i 2010 og 2012, men andelen er lavere i dag.

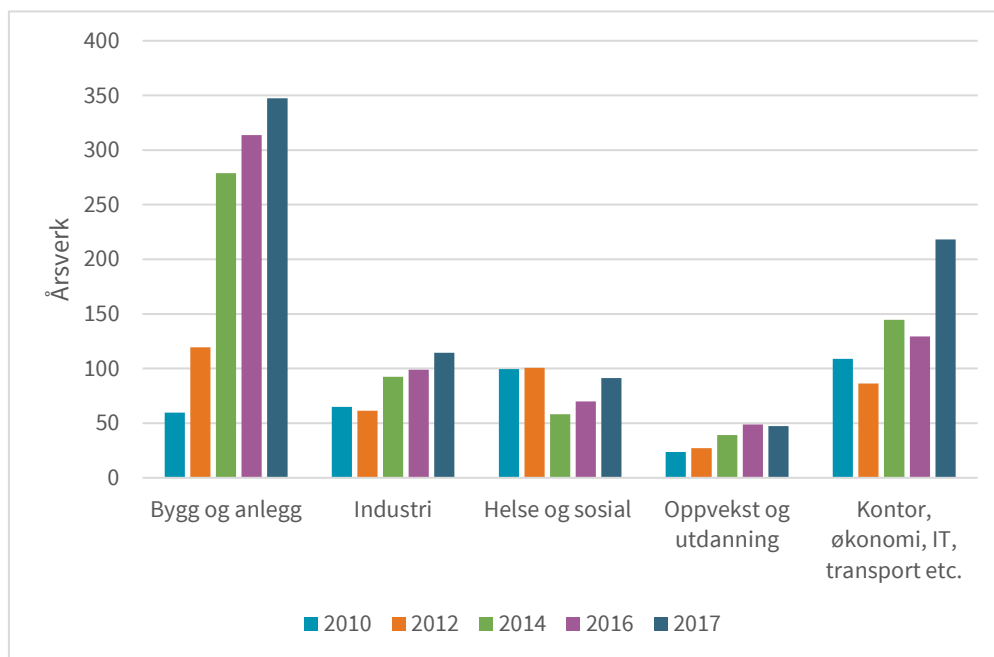
I figur 4 er timeverkene regnet om til årsverk. Antall årsverk i alt (utleide arbeidstakere) har økt fra drøye 350 til drøye 800. Mye av veksten har kommet innen bygg og anlegg. Veksten fra 2016 til 2017 skyldes en økning innen transport og logistikk. Det

er uklart om dette skyldes økt utleie til denne typen yrker eller om veksten kan forklares med endringer i innrapporteringen fra ett eller flere selskaper.

Figur 3 Fakturerte timer fra virksomheter i NHO Service og Handel etter type yrker som leies ut. Nordland. Prosent.



Figur 4 Fakturerte timer fra virksomheter i NHO Service og Handel etter type yrker som leies ut. Nordland. Årsverk.



Vi har lagt til grunn at ett årsverk for utleie er 1670 timer. NHO Service og Handel bruker en omregningsfaktor på 1750 timer.

En bransje som er viktig i Nordland er fiskeindustrien. Tallene fra NHO Service og Handel skiller ikke mellom utleie til fiskeindustrien og til annen industri. Vi kommer tilbake til fiskeindustrien i avsnittet om selskapene.

SSBs tall

SSB har ulike statistikker som beskriver utviklingen i sysselsetting etter bransje og fylke, jf. boksen på side 13. Tallene for sysselsatte bygger i hovedsak på samme statistikkgrunnlag, men vil gi litt ulikt resultat, avhengig av om man først og fremst er opptatt av antall sysselsatte, eller om man skal beskrive en bransje og virksomhetene i denne. Sysselsettingsstatistikken viser at det har vært en vekst i bemanningsbransjen i Nordland. Dette gjelder både bosatte arbeidstakere og lønnstakere som er på korttidsopphold i Norge, men veksten har vært størst i den sistnevnte gruppen. Det er et brudd i statistikken i 2015 som berører bemanningsbransjen.⁷ Vi kan dermed ikke sammenligne perioden før 2015 med de påfølgende årene. Utviklingen fra 2015 til 2017 bekrefter likevel at det har vært en vekst i bemanningsbransjen i Nordland.

For bosatte lønnstakere er forskjell på antall sysselsatte etter om vi ser på arbeidsfylke og bostedsfylke, noe som tyder på at selskapene opererer på tvers av fylkesgrensene. Også disse tallene tyder på at om lag 1 prosent av lønnstakerne i Nordland jobber via et bemanningsselskap per 2017.

Tabell 2 Sysselsatte/lønnstakere i Nordland innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2) og samlet. Omfatter også ansatte i bemanningsforetakene som ikke leies ut.

	2008	2012	2014	2015	2016	2017	Kommentar
Sysselsatte innen utleie av arbeidskraft							
- Sysselsatte personer etter bosted	989	785	827	684	800	893	Nace 78.2
- Sysselsatte personer etter arbeidsfylke	566	507	554	556	676	746	Nace 78.2
- Lønnstakere ikke bosatte, arbeidsfylke	265	230	427	315	312	595	Nace 78.1-78.2
Sysselsatte innen utleie av arbeidskraft i alt	831	737	981	871	988	1341	Arbeidsfylke
Antall lønnstakere i alt i Nordland							
- Bosatte	105894	107927	109996	110291	111192	112264	Alle bransjer
- Ikke bosatte	1354	2255	2563	2204	2530	2860	Alle bransjer
I alt (Nordland)	107248	110182	112559	112495	113722	115124	Alle bransjer

Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk. Tall før 2015 kan ikke sammenlignes med tall fra 2015 og framover pga. endring i arbeidstakerstatistikken i forbindelse med innføring av a-ordningen.

⁷ I A-ordningen samles det inn statistikk per måned, og man teller kun med arbeidstakere som har vært i arbeid denne måneden. Tidligere sto en del arbeidstakere som ansatte selv om de ikke hadde oppdrag, fordi de ikke ble ført ut og inn av Arbeidstakerregisteret. A-ordningen gir dermed et mer presist anslag på hvor mange som har vært i lønnet arbeid den aktuelle måneden.

Tabell 2 gir ingen sammenligning med resten av landet. For landet som helhet er om lag 2 prosent av lønnstakerne sysselsatt innen utleie av arbeidskraft. Det vil si at Nordland ligger under landsgjennomsnittet. Tallene kan være noe unøyaktige fordi man ikke kan regne med at bemanningsselskapene alltid oppgir riktig arbeidskommune/fylke. SSB-tallene peker likevel i samme retning som det vi viste i figur 2. Omfanget av utleie av arbeidskraft i Nordland ligger under landsgjennomsnittet per 2017.

Man må likevel huske at bemanningsbransjen er en bransje med mye høyere turnover enn de fleste andre bransjer. Det betyr at antallet personer som har jobbet i bransjen i løpet av året er langt høyere enn antall personer på talletidspunktet (november i det gitte året). Antakelig må man gange antall årsverk med tre for å få tallet for antall personer som har vært innom bransjen i løpet av ett år.⁸ Selskapene kan også ha registrert utleide med feil arbeidsfylke, det vil si at de oppgir fylket (kommunen) der bemanningsselskapet er registrert, ikke kommunen der arbeidet faktisk finner sted.

Helsevikarer – tall fra kommuner og helseforetak

I Nordland etterspør både kommuner og spesialisthelsetjenesten helsevikarer, blant annet fordi det er krevende å skaffe nok personell. Større oppdrag til det offentlige skal lyses ut i henhold til regelverket for offentlige anskaffelser. Det inngås rammekontrakter for flere år (2 år med mulighet for forlengelse i 2 år til), og denne typen kjøp av tjenester er etter hvert profesjonalisert. Helseforetakene har lenge hatt en egen innkjøpsenhet (Sykehuspartner, tidligere HINAS), og utlysningene av vikartjenester er omfattende prosesser. Kommunene inngår også samarbeid om innkjøp. I 2018 gikk for eksempel elleve kommuner sammen om en utlysning i regi av Samordna innkjøp i Nordland (SIIS). Her ble det inngått avtaler om helsevikarer med ni selskaper, hvorav ett lokalt. Men selv om slike avtaler skal gi forutsigbarhet omkring pris og personell, fungerer det ikke alltid slik. Innkjøpskontoret (SIIS) viste i forbindelse med den nye avtalen til at hele 40 prosent av innkjøpene i forrige periode skjedde utenfor avtale.⁹

Hvor omfattende er så bruken av helsevikarer? Som man ser i figur 2, oppgir den organiserte delen av bransjen (medlemmer i NHO Service og Handel) et timetall som peker i retning av om lag 100 årsverk innen helse. I tillegg kommer innleie fra utenlandske selskaper og norske bemanningsselskaper som ikke er organisert i NHO Service og Handel. Det finnes i tillegg informasjon om hvor mange kommuner og helseforetak i Nordland bruker på denne typen tjenester. Disse to kildene viser at den offentlige helsetjenesten benyttet 172 millioner kroner til innleie av arbeidskraft i 2017 (se boks nedenfor). Selv om beløpet er stort, vil dette tilsvare mindre enn 200 årsverk, gitt at kommunen eller helseforetaket i snitt må betale drøye 500 kroner timen for en helsevikar. I helseforetakene utgjør innleide mellom 2–3 prosent av samlede utgifter til lønn, sosiale kostnader og innleie. I kommunene er andelen innleide lavere når vi ser fylket under ett, men her vil det være stor variasjon fra kommune til kommune. Av de 43 nordlandskommunene som har svart på undersøkelsen om helsevikarer (Burston-Marsteller 2018), har 15 oppgitt at de ikke har brukt denne typen arbeidskraft i 2017. For enkelte andre kommuner utgjør innleie av helsevikarer en betydelig utgift. Det kan se ut som om beløpene som brukes til innleid personell har økt i 2017

⁸ Basert på tall fra NHO Service og Handel, Verdt å vite om bemanningsbransjen 2016/17

⁹ <http://www.siis.no/hjem/ny-avtale-pa-kjop-av-helsevikarer-article71715-8999.html>

(og første del av 2018 for helseforetakene¹⁰), selv om målet er å ha færre innleide arbeidstakere.

Utgifter til innleid personell (helseforetakene) og til vikarer i kommunehelsetjenesten. Nordland 2017

Nordlandssykehuset	57 026 909 (alle yrker)
Helgelandssykehuset	33 719 176 (alle yrker)
Kommunene	81 549 838 (helsevikarer)
I alt	172 295 923

Kilde: Årsregnskapene til Nordlandssykehuset og Helgelandssykehuset. Informasjon fra kommunene (43 av 44 kommuner i Nordland) gjennomført av Burston-Marsteller for Norsk Sykepleierforbund (<https://sykepleien.no/2018/10/norske-kommuner-brukte-over-1-milliard-pa-vikarer-i-fjor>).

Selskapene

Bemanningsbransjen domineres av store selskaper, mange av dem er også internasjonale konsern. Et slikt konsern kan ha flere virksomheter under sitt eierskap, for eksempel enheter som spesialiserte seg på å leie ut arbeidskraft innen bygg og anlegg eller ingeniørtjenester. På landsbasis står de fire største selskapene (Manpower, Adecco, Jobzone og Randstad) for halvparten av omsetningen i den delen av bransjen som er organisert i NHO Service og Handel, mens de 18 største selskapene står for 67 prosent av omsetningen i tredje kvartal 2018.¹¹ De store selskapene har avdelinger på mange steder i landet, stort sett i byene. Men det finnes også en god del bemannings-selskaper utenom de store og landsdekkende, inkludert selskaper med lokal opprinnelse og forankring.

Vi har benyttet bedriftsdata-basen Proff for å se hvor mange selskaper som er etablert i Nordland eller som har kontor/ansatte i fylket (tabell 3 og 4). Ifølge Proff er det 129 selskaper som er registrert innen utleie av arbeidskraft (NACE 78.2), men kun 16 av disse står oppført med mer enn 50 ansatte. Antall ansatte er også langt høyere enn antall årsverk. De landsdekkende selskapene Manpower, Jobzone og Adecco er blant de største, og Personalhuset er også et større nasjonalt selskap som er til stede i Nordland. Noen av disse landsdekkende selskapene har flere kontorer i fylket, og tilbyr ulike typer arbeidskraft. Det er også flere selskaper som er opprettet lokalt, for eksempel Klaff AS (med kontorer flere steder i Nordland, Troms og Finnmark), Bemanning Nord (BNS Bemanning, Mosjøen), Arctic Resource AS (Rana) og CB-Partner (hovedkontor Tromsø, kontor i Bodø). Dette er selskaper som i all hovedsak tilbyr bemanning innen industri og bygg og anlegg. Det finnes også selskaper som har spesialisert seg på fiskeindustrien, der Din Bemanningspartner, med Nord-Norge-kontor i Herøy, er ett eksempel, AK Produksjon i Øksnes et annet. Utleie til fiskeriindustrien skjer også fra selskaper som jobber bredt inn mot bygg og industri. En rapport fra forskningsinstituttet Nofima/Capia har sett på omfanget av innleid arbeidskraft i fiskeindustrien i seks fiskeforedlingsbedrifter i Nordland, Troms og Finnmark i 2015.

¹⁰ Jf. helseforetakenes rapportering per høsten 2018.

¹¹ NHO Service og Handel (2018). Bemanningsbarometeret Bemanningsbransjens utvikling. 3. kvartal 2018

Her anslår man at disse i gjennomsnitt bruker 6 prosent av de totale bemanningskostnadene til innleid arbeidskraft. Innleide brukes først og fremst i høysesjon, det vil si at andelen innleide er mye høyere enn 6 prosent de 3-4 månedene som sesongfisket pågår.¹² Rapporten finner også at mindre enn halvparten av arbeidstakerne i fiskeforedling er norske, og at mange har bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa.

Tabell 3 Antall bemanningsselskaper i bedriftsdatabasen Proff. Nordland.

Virksomheter i alt	129
Virksomheter registrert med ansatte	76
Virksomheter med mer enn 50 ansatte	16

Tabell 4 De største bemanningsselskapene i Nordland. Uttak fra Proff bedriftsdatabase i august 2018.

De største i henhold til oppføringene i Proff	Antall ansatte oppgitt i Proff*	Kommune	Kommentar
MANPOWER AS AVD BODØ	179	Bodø	Manpower eier også Workshop Bemanning & Kompetanse som har oppdrag innen bygg
BEMANNING NORD AS (BNS Bemanning)	160	Vefsn	Del av selskap som satser på Midt-Norge og Nord-Norge
JOBZONE NORGE AS AVD HÅLOGALAND	148	Sortland	
JOBZONE NORGE AS AVD HELGELAND	123	Vefsn	
MOMEK PERSONNEL AS	107	Rana	
KLAFF AS	97	Rana	Har i tillegg flere kontorer i Nordland, Troms og Finnmark
ARCTIC RESOURCE AS (ARAS)	93	Rana	Har også selskap innen helse (Emploi)
CB PARTNER BODØ AS	92	Bodø	Hovedkontor Tromsø
ADECCO NORGE AS AVD BODØ	89	Bodø	Adecco har i tillegg kontor i Mo i Rana og kontorer for arbeidskraft innen bygg i Bodø og Mo i Rana
DIN BEMANNINGS PARTNER AS AVD HERØY	86	Herøy	Nasjonalt selskap. Har også avdeling i Lurøy
PERSONALHUSET STAFFING GROUP AS AVD BODØ	86	Bodø	Nasjonalt selskap
JOBZONE NORGE AS AVD BODØ	73	Bodø	
PSUPPLY AS	64	Rana	

*Vil avvike fra selskapenes årsrapport. Selskapene vil vanligvis har langt flere registrerte ansatte enn årsverk på grunn av høy turnover og at arbeidstakeren har perioder uten oppdrag.

Noen virksomheter som er registrert innen utleie av arbeidskraft, har flere typer tjenester. Ett eksempel på lista over større selskaper er Momek Personell, som er del av

¹² Edgar Henriksen, Ingrid Kristine Pettersen (Capia) & Edgar Henriksen, Ingrid Kristine Pettersen (2015). Bruk av permitteringer og utenlandsk arbeidskraft i fiskeforedling. Deskriptiv statistikk og kvantitativ og kvalitativ analyse. Rapport 21/2017.

et større konsern, Momek Group. Momek Personell framstår ikke som et tradisjonelt bemanningsselskap, selv om de er registrert som en bedrift innen utleie av arbeidskraft.

Oppsummering

Statistikken tyder på at innleide/utleide arbeidstakere utgjør i overkant av 1 prosent av årsverkene blant lønnstakere i Nordland. Dermed ligger Nordland noe under landsgjennomsnittet. Samtidig har andelen utleide arbeidstakere økt markant de siste årene, ikke minst innen bygg og anlegg. Siden det ikke finnes noen samlet oversikt over innleide/utleide arbeidstakere, vil våre tall kun være anslag. Statistikken viser likevel at for enkelte bransjer og virksomheter er innleide arbeidstakere en viktig del av bemanningsstrategien.

3 Kjennetegn ved bransjen i Nordland

Vi har foretatt telefonintervjuer med daglig leder/annen relevant person i til sammen fem bemanningsselskaper som driver virksomhet i Nordland. Av disse er to landsdekkende store selskaper med lokale kontorer, mens de resterende har sin primære virksomhet i Nordlandsregionen. Tre er brede i den forstand at de leier ut personell til mange ulike bransjer, mens tre primært leier ut til bygg- og anleggsbransjen eller til industri.

Vi har for det første spurt representantene fra selskapene om deres egen virksomhet, herunder hvilken type personell de leier ut (lokalt rekruttert eller utenlandsk), og hvorvidt vikarene blir værende i selskapene over tid, eller om de forsvinner ut. Dernest har vi spurt hvem kundebedriftene er, er de store eller små, statlige eller private, samt hva som er begrunnelsen for å leie inn arbeidskraft. Vi har også forsøkt å kartlegge hvordan markedet for bemanningsbedrifter har endret seg over tid, både i form av generell vekst og om det har vært en utvikling innen visse typer jobber/bransjer. Av de som hadde god kjennskap til bemanningsbransjen i Nordland, ba vi også om en generell beskrivelse av markedet, konkurranseforhold, hvem som er de store aktørene, om det er flest brede eller flest spesialiserte selskaper, og lignende.

Personellet

Det absolutt største markedet i Nordland er utleie til bygg- og anleggsbransjen. Dette preger også hva slags type personell som leies ut. De utleide til denne bransjen er i all hovedsak utenlandske. De fleste utleide er fra Polen, Romania og de baltiske landene. Et par av de mindre bemanningsselskapene har også noe personell fra Tyskland og Storbritannia. Andelen nordmenn er enten liten eller null. På spørsmål om hvorfor det ikke er nordmenn i denne bransjen, svarer de fleste informantene at det ikke er mulig å få tak i norske håndverkere, verken som direkteansatte eller til oppdrag gjennom bemanningsbransjen. Den gjennomgående oppfatningen er at man i bygg og anlegg er fullstendig avhengig av utenlandske arbeidstakere. Én informant sier:

Vi er tvingende avhengig av arbeidsinnvandring her til lands, selv om det er bannlyst. Ellers må AS Norge sette ned tempoet mange hakk. (Leder bemanningsselskap)

Ser vi bemanningsbransjen i Nordland som helhet (ikke bare bygg og anlegg), er det større innslag av nordmenn i de brede bemanningsselskapene som opererer i mange bransjer/yrker. De brede selskapene som leier ut til flere bransjer, opplyser at de har tilnærmet like mange nordmenn som utenlandske ansatte. Det leies blant annet ut til oppvekstsektoren, kontor/administrasjon, lager/logistikk, varehandel, kantine/renhold, salg/service og transport. Her rekrutteres det bredere enn innen bygg og industri. Flere av de norske er studenter, som gjerne arbeider deltid eller i ferier,

og ofte leies disse ut til barnehager eller skoler. Andre kan være nyinnflyttet til Nordland, og dermed nye på det lokale arbeidsmarkedet. Kun én av de vi har snakket med har utleie innenfor helse. Ifølge denne informanten kreves det en helt spesiell kompetanse for å leie ut til helsesektoren, noe som gjør at de fleste enten har holdt seg helt borte fra, eller spesialiserer seg på, denne sektoren.

Når det gjelder gjennomtrekk av personell, ser dette ut til å være størst i selskapene med mye utenlandsk arbeidskraft, og da også oftest i bygg og anlegg. Alle bemanningsselskapene sier at de har noen i sitt selskap som blir værende i deres portefølje, men at det generelt er store utskiftninger. Det forklares gjerne med at håndverkere er svært etterspurte, og at de derfor har mange tilbud å velge mellom. De reiser fra oppdrag til oppdrag etter hvert som de får nye muligheter. Vi fikk også høre at det er ekstra utfordrende å få arbeidstakere til å komme til Nordland, fordi Oslo både er billigere å reise til og fra, og er nærmere deres egne hjemland. Et av de lokale bemanningsselskapene hadde derfor satt inn en ekstra innsats for å markedsføre Nordland, blant annet gjennom å appellere til at mange polakker liker naturopplevelser og fiske. Det samme selskapet hadde også etablert et eget rekrutteringsbyrå i Polen. For øvrig ble det opplyst at det meste av rekrutteringen skjer via annonsering eller nettverk. I andre bransjer er det vanligere at personellet blir værende i selskapenes porteføljer, inntil de eventuelt blir fast ansatt i virksomhetene de leies ut til – noe som ifølge informantene heller ikke er uvanlig – eller de får seg annen jobb.

Kundene

Mens flere av bemanningsselskapene som dekker flere bransjer, leier ut personell til både private og offentlige aktører, sier de lokale selskapene, som i stor grad leier ut til bygg og anleggsbransjen, at de nesten utelukkende har private virksomheter som kunder. Det er imidlertid en overvekt av private kunder også blant de landsdekkende aktørene. Når offentlige aktører er kunder, er dette ofte i forbindelse med langtidskontrakter (gjørne nasjonale rammeavtaler), eller ved kortvarige behov i kommunale barnehager/annet innen oppvekst. Lokale (kommunale) oppdrag lyses ut etter regelverket for offentlige anbud, og det samarbeides også over kommunegrensene, slik at oppdragene blir større og innkjøpet mer profesjonelt.

Tilbakemeldingene er at det ikke er noe entydig mønster når det gjelder størrelsen på selskapene som benytter seg av innleie. Både store og små aktører har behov for arbeidskraft i perioder hvor pågangen er stor. Det kan imidlertid se ut til at de større bemanningsselskapene oftere har større kunder enn de små. Mange kundebedrifter er lokalisert på større steder, men entreprenører med lokalisering i byene har også oppdrag (og behov for personell) i mer spredtbygde strøk.

Når vi spør bemanningsbyråene hva som er de vanligste årsakene til at kundene leier inn arbeidskraft, svarer alle at det i stor grad handler om at kundene ønsker en kjapp, fleksibel og enkel løsning som sparer dem for tid og ressurser. Ofte har man ikke tid til å rekruttere selv, eller behovet er kortvarig, slik at man ikke har behov for å ansette noen fast. Men det fortelles også at kundebedriftene ikke har de kontaktene som skal til for å rekruttere: «De får ikke tak i selv, har ikke nettverk. Må komme til oss.» Dette gjelder nok spesielt arbeidskraft som rekrutteres fra utlandet.

Etterspørselen er dessuten konjunkturutsatt. Dette gjelder særlig byggebransjen, som opplever et stort behov for fleksibilitet i forbindelse med større prosjekter. Dette påvirker også etterspørselen etter arbeidskraft fra bemanningsselskapene. Ifølge våre informanter er det vanligste at selskaper leier inn ved «topper», og i gjennomsnitt varer oppdragene for en utleid arbeidstaker i 2–3 måneder. Her vil det imidlertid være

stor variasjon. I oppvekstsektoren og andre bransjer er det vanligere med sporadiske behov, ved for eksempel sykefravær og permisjoner.

Markedet for innleie av arbeidskraft

Det generelle inntrykket er at konkurransen mellom bemanningsselskapene i Nordland har blitt noe tøffere de siste 5–6 årene, men ikke dramatisk. De vanligste forklaringene på den økte konkurransen er at det er kommet til flere bemanningsselskaper (spesielt rettet mot kun bygg og anlegg), samt at det går bedre i flere av landene der mye av arbeidskraften kommer fra, slik at rekrutteringen av personell har blitt mer krevende. For øvrig følger markedet konjunktorene, slik at det i perioder er stor pågang, for så å roe seg igjen. Flere informanter sier at dette er relativt uproblematisk, ettersom det ofte er stor aktivitet i ulike områder av Nordland på ulike tidspunkter. På den måten fordeles oppdragene noenlunde jevnt utover på tross av svingninger lokalt.

De bemanningsbyråene som kun retter seg inn mot bygg og anlegg, opplever at konkurransen fra selskaper med basis i Oslo er stor, og at dette er en viktig driver av den økte konkurransen i bransjen generelt. Dette gjelder både konkurranse om oppdrag og om personell. De siste årene har det vært stor byggeaktivitet i blant annet Bodø. Leilighetsbygg, skoler, butikker og hoteller nevnes som eksempler på store prosjekter som gir økt etterspørsel etter håndverkere. Flere oppdrag og høy aktivitet har tiltrukket seg flere aktører.

Helsepersonell, blant annet sykepleiere, har vokst fram som et marked for bemanningsbransjen etter dereguleringen i 2000. Som det ble sagt i ett av intervjuene referert ovenfor, dette er en type personell som tilbys av spesialiserte selskaper. De fleste selskapene som leier ut helsepersonell er enten landsdekkende selskaper med kontor i Oslo, eller utenlandske selskaper, ofte danske og norske. I tillegg tilbyr de store generelle bemanningsselskapene helsepersonell, men der denne typen utleie gjerne er organisert i en egen enhet eller avdeling. Denne typen spesialisering gjelder ikke minst de som skal levere personell til helseforetakene eller til innkjøpssamarbeid der flere kommuner deltar. Vi har ikke intervjuet i de spesialiserte selskapene som leier ut helsevikarer, men ser på bruken av helsevikarer i kommuner og helseforetak.

4 Avslutning

Utleie/innleie av arbeidskraft via bemanningsselskaper er et fenomen som har økt i omfang fra begynnelsen av 2000-tallet og fram til i dag. Det har også vært store endringer innen hvilke yrker det leies ut til og i hvem som jobber i bemanningsselskapene. Bemanningsbransjen har gått fra å leie ut arbeidskraft innen kontorsektoren til å tilby personell innen de fleste yrker. Veksten har vært særlig stor innen bygg, men det leies i dag ut arbeidstakere til ulike deler av industrien, innen helseyrker, innen utdanning og oppvekst og i mange andre yrker.

Vikarbyråer – i dag bemanningsselskaper – var opprinnelig et byfenomen, og Nordland lå lenge godt under gjennomsnittet for utfakturerte timer som andel av selselsettingen. Veksten har vært betydelig de siste to–tre årene, og i 2017 skiller ikke Nordland seg vesentlig fra landsgjennomsnittet, Oslo unntatt, når det gjelder hvor stor andel av årsverkene som utføres av arbeidstakere som leies ut fra et bemanningsbyrå. Dette betyr at andelen ligger i overkant av 1 prosent av årsverkene. Siden det er høy turnover i bransjen, vil imidlertid antall personer som har jobbet som utleide i løpet av ett år være adskillig høyere.

De utleide fordeler seg ikke likt på ulike bransjer og yrker. Mye av veksten innen arbeidsutleie er kommet i bygg og anlegg. Dette kan forklares med høy byggeaktivitet og at bedriftene sliter med å skaffe nok lokal arbeidskraft, men også at kundebedriftene ønsker fleksibiliteten som ligger i å kunne bemanne opp og ned etter behov. Innen bygg vil andelen innleide derfor være adskillig høyere enn gjennomsnittet for alle bransjer. Det samme gjelder antakelig deler av fiskeindustrien, selv om vi ikke har data for de ulike delene av industrien. Men innleide arbeidstakere har også vært viktig for helseforetak og kommunehelsetjeneste de siste 10–15 årene. I ferieperioder og i virksomheter/kommuner som periodevis sliter med fravær eller rekruttering, vil andelen kunne være betydelig høyere enn gjennomsnittet.

Bredden i bemanningsbransjen slik den er i dag, innebærer at det er store forskjeller i hvordan selskapene opererer og hvilke typer arbeidstakere de rekrutterer til sin utleieaktivitet. Bemanningsbransjen tilbyr fortsatt vikarer ved kortere og lengre fravær eller ved ekstraordinære arbeidstopper. Men i enkelte bransjer er omfanget av innleie så stort at innleie må betraktes som en mer permanent bemanningsstrategi. I slike tilfeller får innleie større følger for virksomhetene og for bransjene som leier inn. Veksten i bransjen er kommet både gjennom etablering av nye lokale selskaper og ved at de landsdekkende selskapene får selskaper.

Innen bygg og industri kommer mange av arbeidstakerne fra utlandet. I våre intervjuer blant ledere i bemanningsbransjen, vises det til at det er liten interesse blant norske arbeidstakere for jobber i bemanningsbransjen, og flere av bemanningsselskapene som opererer innen bygg, rekrutter nesten utelukkende fra utlandet, og da særlig fra EU-land i Øst-Europa. Selskapene bruker mye tid på å rekruttere nok kvalifisert arbeidskraft, og dette er blitt mer krevende over tid. Bedre tider i hjemlandene er én forklaring, en annen er at mange heller vil jobbe i Oslo-området fordi det betyr kortere reisevei til hjemlandet. Også blant helsepersonell rekrutteres mange fra utlandet, først og fremst fra Norden, men også fra andre land. I en del andre yrker eller

deler av bemanningsbransjen finner vi større innslag av studenter og andre som jobber i bransjen midlertidig. Mange av disse rekrutteres lokalt.

Hva betyr så bemanningsbransjen for tilflytting til Nordland, jf. at mange av de som jobber som utleide arbeidstakere vil være tilreisende til fylket? I utgangspunktet kunne dette innebære gode muligheter for et fylke som sliter med tilflyttingen. Vi har ikke tall for hvor vanlig det er at arbeidstakere som kommer til Nordland gjennom bemanningsbransjen bosetter seg i regionen på varig basis. Antakelig vil dette avhenge av om de får tilbud om en fast stilling hos en lokal bedrift, siden bemanningsbransjen langt på vei er organisert omkring korte oppdrag og en mobil arbeidsstokk. Mange av de som jobber i bransjen vil neppe være interessert i å bosette seg fast i Norge, selv om vi vet at en del av de østeuropeiske arbeidsinnvandrerne har bosatt seg her i landet.

Når betydningen av innleie for norsk arbeidsliv diskuteres, er man særlig opptatt av bransjer og yrker der innleie utgjør en betydelig del av sysselsettingen, for eksempel bygg, verftsindustri eller fiskeindustri. Omfattende bruk av arbeidsinnvandrere på korttidsoppdrag har ført til bekymringer for om byggebransjen vil satse på kompetanseutvikling i egen stab, og kan også påvirke interessen for å ta inn lærlinger. Både intervjuene som ble gjort i forbindelse med denne rapporten og andre studier viser at norske arbeidstakere ikke lar seg rekruttere til den typen korttidsoppdrag som kjennetegner bemanningsbransjen innen bygg og industri. Store forskjeller mellom de fast ansatte og innleide arbeidstakere i arbeidsoppgaver, varigheten av oppdragene og arbeidsbetingelser, kan også påvirke hvor sannsynlig det er at arbeidsinnvandrerne integreres i lokalsamfunnene og blir boende. For kundebedriftene og deres lokalsamfunn er det derfor viktig å balansere behovet for kortsiktige bemanningsløsninger med ønsket om økt tilflytting og en varig arbeidsstokk.

En annen del av bemanningsbransjen som har vært mye omtalt, er inn- og utleie av helsepersonell, blant annet sykepleiere og leger. På samme måte som for bygg, er dette knyttet til problemer med å skaffe nok kvalifisert arbeidskraft gjennom ordinære ansettelser. Behovet for innleid arbeidskraft kan være knyttet til enkelte deler av helseforetaket eller kommunen, til bestemte tidspunkt (ferietiden) eller det kan generelt være vanskelig å rekruttere nok personell.

Innen helsevesenet vil innleie i større grad oppleves som et nest beste alternativ for innleiebedriftene. Innleide arbeidstakere koster mer enn direkteansatte, og høy andel innleide med korte oppdrag påvirker tjenestene og arbeidsplassene. De fleste arbeidsgiverne innen helseforetak og kommunehelsetjeneste som bruker innleide arbeidstakere, ville antakelig foretrekke mindre innleie og flere direkteansatte. Det er flere eksempler, også i Nordland, på at kommuner og helseforetak setter i verk tiltak for å redusere bruken av innleie blant sykepleiere, for eksempel ved å lage interne bemanningsenheter (såkalte vikarpooler), ved å legge til rette for større stillinger i en bransje som er kjennetegnet ved høy deltidsandel, eller ved å presentere virksomheten/kommunen på jobbmesser i utlandet, i håp om å lokke til seg helsepersonell. Ett eksempel er Nordlandssykehuset, som har opprettet et bemanningssenter.¹³ Et annet eksempel er når kommunene i Salten, Nordlandssykehuset og Nordland fylkeskommune drar på «sykepleierjakt» i Nederland.¹⁴ Til tross for slike tiltak, er det fortsatt nødvendig å bruke vikarer fra bemanningsselskapene for å sikre nok personell både

¹³ <https://nordlandssykehuset.no/Documents/Styret%20i%20Nordlandssykehuset/Styrem%C3%B8ter%202018/0810-2018/Styresak%20070-2018%20Tertialrapport%202-2018%20Nordlandssykehuset%20HF%20m%20vedlegg.pdf>

¹⁴ <https://www.nfk.no/tjenester/regional-utvikling/tilflytting/pa-sykepleierjakt-i-nederland.1006339.aspx>

blant sykepleiere og leger. Kommuner og helseforetak i Nordland – på samme måte som i andre deler av landet – vil i årene framover måtte jobbe aktivt for å dekke sine behov for helsepersonell. For pleiepersonell vil arbeidstilbudet fortsatt kunne økes gjennom flere heltidsstillinger. Det er ikke noe enkelt svar på hvorfor det er så krevende å organisere arbeidet i helse- og omsorgssektoren i form av heltidsstillinger, til tross for mange forsøk, men det vil være viktig at kommuner og helseforetak deler erfaringer om tiltak som fungerer.

Det er også et marked for utleie innen andre yrker/bransjer i Nordland, blant annet til kontoryrker, økonomiryker og yrker innen IKT, oppvekst og opplæring. Her rekrutterer selskapene ofte lokal arbeidskraft, for eksempel studenter som ønsker å jobbe ved siden av studiene, eller personer som er nyinnflyttet til Nordland, og som ser etter arbeid. Denne typen innleie vil ha mindre betydning for tilflytting, siden arbeidskraften ofte rekrutteres lokalt.

Utleie/innleie av arbeidskraft i Nordland

Tema for dette notatet er omfanget av utleie av arbeidskraft i Nordland. Datagrunnlaget er statistikk fra Statistisk sentralbyrå, NHO Service og Handel, opplysninger fra kommuner og helseforetak samt informasjon fra bedriftsdatenbanken Proff.

- Andelen utleide arbeidstakere er lavere i Nordland enn for landet i gjennomsnitt, men antall utleide arbeidstakere har økt de siste årene.
- Mye av veksten har kommet innen bygg- og anleggsvirksomhet. Her rekrutteres mange fra land i Øst-Europa.
- Kommuner og helseforetak i Nordland bruker per 2017/2018 mer penger enn tidligere på innleie av helsepersonell, til tross for at målet er å redusere bruken.

Notatet er utarbeidet for Nordland fylkeskommune i forbindelse med fylkeskommunens tilflyttingsprosjekt. Resultatene ble presentert på prosjektets sluttkonferanse i september 2018.



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

Fafo-notat 2019:05
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10295