

Siri Gloppen

# **Korttidsansettelser i elektrobransjen**

**Nødvendig fleksibilitet?**

**FAFO-rapport 163**



© Forskningsstiftelsen FAFO  
ISBN 82-7422-118-4

Trykk:  **Falch Hurtigtrykk**

# Innhold

<b>Forord .....</b>	<b>6</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>7</b>
<b>Kapittel 1 Korttidsansettelser og krav om fleksibilitet .....</b>	<b>18</b>
Rapportens siktemål .....	18
Problemstillinger .....	19
Gjennomføringen av undersøkelsen. Utvalg .....	20
Svarprosent .....	21
Grad av usikkerhet og representativitet .....	22
Hva er korttidsansettelser? .....	24
Utrygge arbeidsplasser eller nødvendig fleksibilitet? .....	26
Korttidsansettelser som strategi for økt fleksibilitet .....	27
Fleksibilisering av arbeidstid .....	28
Fleksibilisering av tilknytning eller ansettelsesform .....	28
Insider-outsider-teori .....	32
Situasjonen i elektrobransjen i forhold til andre deler av norsk næringsliv .....	33
Situasjonen internasjonalt .....	34
<b>Kapittel 2 Hvor utbredt er korttidsansettelser i elektrobransjen? .....</b>	<b>37</b>
Omfanget av korttidsansettelser .....	37
Forskjeller mellom små og store bedrifter når det gjelder bruk av korttidsansettelser .....	40
Hvor lange er kontraktene for korttidsansatte? .....	43
Ulike typer av korttidsansettelser .....	45
Arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd .....	47
Rekruttering av korttidsansatte fra andre land .....	47
Postkassefirma .....	48
Konklusjon .....	49
<b>Kapittel 3 Hva kjennetegner bedrifter som bruker     korttidsansettelser? .....</b>	<b>51</b>
Etableringsår .....	51
NELFO-medlemskap .....	52
Eierforhold .....	52
Antall ansatte .....	52
Omsetning .....	53
Bedriftenes markedssituasjon .....	54
Årsresultat .....	55

Svingninger i arbeidskraftbehov .....	56
Ordresituasjonen .....	58
Gjennomsnittlig lengde på oppdragene i bedriften .....	59
Bedriftenes hovedvirksomhet og viktigste marked .....	60
Internasjonal konkurranse.....	63
Andre strategier for økt fleksibilitet .....	64
Overtid.....	67
Konsekvenser av korttidsansettelser .....	68
Fortrenger korttidsansatte fast arbeidskraft? .....	68
Utviklingen over tid .....	70
Nyansettelser, oppsigelser og permitteringer .....	71
Rekruttering av ny arbeidskraft .....	72
Presser korttidsansettelser lønningene nedover? .....	73
Fagorganisering og korttidsansettelse .....	74
Oljesektoren .....	77
Størrelsen på bedriftene innenfor oljesektoren .....	78
Bruk av korttidsansettelser i oljerelaterte elektrobedrifter .....	79
De oljerelaterte bedriftenes markedssituasjon .....	81
Holdninger til korttidsansettelser i oljerelaterte bedrifter .....	81
Overtidsbruken i bedrifter som opererer innenfor oljesektoren .....	82
Oljerelaterte bedrifters bruk av andre virkemidler for økt fleksibilitet .....	82
Konklusjon .....	84
<b>Kapittel 4 Holdninger til korttidsansettelser .....</b>	<b>86</b>
Korttidsansettelser og behovet for fleksibilitet .....	89
Ulike typer av korttidsansettelser .....	93
Konsekvenser av korttidsansettelser .....	98
Alternativer til bruk av korttidsansettelser .....	100
Konklusjon .....	103
<b>Kapittel 5 Hvorfor brukes korttidsansettelser? Konsekvenser og alternativer .....</b>	<b>105</b>
Hvorfor velger bedrifter å bruke korttidsansettelser? .....	105
Permitteringsloven .....	106
Andre deler av lovverket .....	107
Hva er fordelene ved korttidsansettelser? .....	110
Økt fleksibilitet .....	110
Økonomiske fordeler .....	111
Permitteringsloven .....	112
Oppsigelsesvernet .....	112
Hvilke negative konsekvenser har korttidsansettelser? .....	113

«Det ødelegger bedriftskulturen» og «Arbeidsmiljøet blir dårligere»	113
Sikkerhet og kvalitet .....	114
«Undergraver arbeidstakernes rettigheter og innflytelse, og svekker fagbevegelsen» .....	115
«Hvem kan leve med familie og boliglån på husmannskår» .....	117
Fordeler sett med klubbens øyne .....	117
«Hva er mulige alternativer til korttidsansettelser for deres bedrift?» .....	118
«Ansette flere faste» .....	119
Innleie .....	119
Overtid .....	120
Ingen alternativer? .....	120
Konklusjon .....	120
<b>Litteratur .....</b>	<b>125</b>
<b>Vedlegg: Spørreskjemaene .....</b>	<b>127</b>

# Forord

«Korttidsansettelser i elektrobransjen» presenterer resultatene fra en undersøkelse FAFO har gjennomført på oppdrag fra Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF).

Følgende problemstillinger står sentralt i rapporten:

- Hvor utbredt er bruken av korttidsansettelser i elektrobransjen?
- Hva er årsakene til at slike ansettelsesformer tas i bruk?
- Hvilke konsekvenser har det for den enkelte arbeidstaker, for fagbevegelsen, for bedriftene og for elektrobransjen?
- Hvilke holdninger har de tillitsvalgte og bedriftenes ledelse til korttidsansettelser?

Spørsmålene belyses blant annet gjennom systematisk sammenligning av elektrobedrifter som bruker korttidsansatte og bedrifter som bare har fast ansatte.

Arild H. Steen har ledet prosjektet fra FAFOs side. Han har stått sentralt i utformingen av undersøkelsen og bidratt med rådgivning underveis. NEKFs referansegruppe for prosjektet har vært en verdifull medspiller. Den har bestått av:

Dag Lange Andersen

Knut Olav Bakke

Erik Bråten

Finn Espeset

Henning Solhaug

Atle Teigland

Referansegruppen fortjener honnør for aktiv deltagelse i gjennomføringen av undersøkelsen. De har også bidratt med nyttige diskusjoner rundt resultatene og med kommentarer til rapporten. Takk for godt samarbeid. Takk også til Erik Markussen og Per Torsensen i Norske Elektroentreprenørers Forbund (NELFO) for villig assistanse. På FAFO har Bente Bakken stått for redigering og teknisk ferdigstilling av manus. Takk skal du ha.

Oslo, januar 1994

Siri Gloppen

# Sammendrag

Rapporten tar sikte på å belyse omfanget av korttidsansettelser i elektrobransjen. Begrepet korttidsansettelser slik det brukes her, omfatter alle former for ikke-faste ansettelser, det vil si ulike ordninger hvor en arbeidstaker har et ansettelsesforhold til en arbeidsgiver for en avgrenset periode. Det omfatter både prosjektansettelser og midlertidige ansettelser som bare er avgrenset i tid. Dessuten omfatter begrepet offentlige ordninger som arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd.

I spørreundersøkelsen som ligger til grunn for rapporten, brukte vi begrepet ikke-faste ansettelser som samlebegrep for de ulike ordningene. Dette begrepet er på mange måter mer presist. For å lette lesingen av rapporten har vi likevel valgt å bruke begrepet korttidsansettelser. Det er dette som brukes i den debatten som i dag foregår om disse spørsmålene innenfor elektrobransjen.<sup>1</sup>

Målet med rapporten er å gjøre rede for hvilke forhold som fører til at slike ansettelsesformer tas i bruk, undersøke konsekvensene for arbeidstakere, bedrifter, bransjen og fagbevegelsen samt peke på mulige alternativer til korttidsansettelser.

## Omfanget av korttidsansettelser i elektrofagene

Hvor utbredt er korttidsansettelser innenfor elektrofagene? En undersøkelse FAFO gjennomførte i store og mellomstore elektrobedrifter sommeren/høsten 1993, viser at korttidsansatte utgjør tre–fem pro-

<sup>1</sup> Det er imidlertid viktig å være klar over at korttidsansettelser i mange tilfeller brukes snevrere enn det som her er gjort. Det brukes da gjerne synonymt med det vi har kalt midlertidige ansettelser, det vil si ansettelser som bare er avgrenset i tid. For å øke forvirringen ytterligere: I litteraturen på området er det vanlig å bruke «midlertidige ansettelser» som samlebegrep for ulike typer av ikke-faste ansettelser.

sent av den faste arbeidskraften innenfor elektrofagene. Dette er et lavt nivå sett i forhold til andre deler av norsk arbeidsliv. Det finnes ingen systematisk registrering av korttidsansettelser i Norge, men nivået anslås å ligge på om lag ti prosent (De Facto 1993:18).

Likevel er det riktig å si at korttidsansettelser er utbredt i elektrobransjen. Hele 60 prosent av de spurte oppgir at midlertidige ansettelsesformer brukes eller har vært brukt tidligere i bedriften. Dette er betydelig høyere enn gjennomsnittet for bedrifter i privat sektor, som har vært anslått til 44 prosent (4 FAKTA 1993).

Korttidsansatte utgjør gjennomsnittlig om lag sju prosent av de fast ansatte i bedrifter som bruker slike ordninger. Omfanget varierer fra tidspunkt til tidspunkt og fra bedrift til bedrift.

## **Hva karakteriserer bedrifter som bruker korttidsansettelser?**

Hvorfor velger så mange elektrobedrifter å gjøre bruk av korttidsansettelser? Rapporten gjennomgår systematisk forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte. Mange forhold ser ut til å spille inn, men ingen enkeltfaktor peker seg ut som avgjørende.

På spørsmål om hvilke fordeler bedriften ser ved korttidsansettelser, svarer ledelsen at det gir bedriften økt fleksibilitet, øker konkurransekraften og bedrer økonomien. Tillitsvalgte legger vekt på de samme faktorene når vi spør hva som etter deres syn er bedriftsledelsens begrunnelse for å bruke korttidsansettelser.

Støtter datamaterialet opp under argumentet om at korttidsansettelser gjør bedriften bedre i stand til å klare seg i markedet?

I bedrifter som bruker korttidsansettelser, anses bedriftens ordresituasjon oftere som god eller tilfredsstillende enn tilfellet er i bedrifter med bare fast ansatte. Dette kan bety at de bedriftene som bruker korttidsansatte, vinner i konkurransen og dermed har mer velfylte ordrebøker – eller det kan skyldes at disse bedriftene har større muligheter til å tilpasse seg bunner i markedet og dermed ikke er så avhengige av jevn ordretilgang. Vurderingen sier lite om de faktiske forholdene. En ordresituasjon som vurderes å være tilfreds-



stillende i en bedrift som benytter korttidsansettelser, kan være dårlig for en tilsvarende bedrift med bare fast ansatte.

Undersøkelsen tyder ikke på at den økonomiske situasjonen er vesentlig bedre i bedrifter som bruker korttidsansettelser enn i bedrifter som bare har fast ansatte. Andelen bedrifter som gikk med underskudd, var i 1992 omtrent den samme for begge gruppene (rundt 20 prosent).

Tallene for 1991 gir et noe annerledes bilde. På dette tidspunktet gikk flere av bedriftene med underskudd, og blant disse finner vi en viss overvekt av bedrifter med bare fast ansatte. Deres situasjon bedret seg imidlertid så mye fram til 1992 at forskjellen utlignes. De bedriftene som bruker korttidsansatte, ser ut til å ha hatt en noe jevnere utvikling. Forskjellene er imidlertid små, og betydningen må ikke overdrives. Hovedinntrykket er at begge gruppene av bedrifter har hatt en relativt stabil utvikling i et usikkert marked.

Hovedargumentet for å bruke korttidsansatte er at dette er hensiktsmessig for å ta unna topper i arbeidsmengden, uten å bli sittende med ekstra arbeidskraft i dårlige tider. Denne problemstillingen hevdes å være stadig mer aktuell på grunn av korte tidsfrister og store svingninger i markedet.

Er det da slik at de bedriftene som bruker korttidsansettelser generelt har større svingninger i behovet for arbeidskraft enn andre bedrifter? Omtrent ti prosent av bedriftene oppgir at behovet for arbeidskraft svinger med mer enn 50 prosent, og de fleste av disse bruker korttidsansettelser. For de resterende 90 prosent av bedriftene finner vi ikke vesentlige forskjeller. Her kan ikke graden av svingninger i arbeidskraftbehovet forklare hvorfor om lag halvparten velger å bruke korttidsansettelser.

En rimelig antagelse kunne være at vi ville finne forskjeller i bruken av korttidsansettelser i ulike deler av elektrobransjen, avhengig av hvilke markeder bedriftene er innrettet mot. To deler av bransjen skiller seg klart ut. Nesten alle bedrifter som driver innenfor skipsinstallasjon og oljerelatert virksomhet, bruker korttidsansettelser. Dette er imidlertid en liten del av utvalget. Når det gjelder områder som installasjon i boliger, næringsbygg, industrianlegg og svakstrøm, er det en nokså jevn fordeling mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som ikke gjør det. Her må det være andre faktorer som avgjør.

Det er heller ikke noe som tyder på at bruken av korttidsansettelser har sammenheng med lengden på oppdragene i bedriften. Her er det bare små forskjeller. De bedriftene som bruker korttidsansettelser, har en noe større andel lengre prosjekter, men dette skyldes i stor grad at det er en overvekt av store bedrifter i denne gruppen, og at store bedrifter gjennomgående har lengre prosjekter.

Størrelse er en faktor som ser ut til å ha betydning for om bedriften gjør bruk av korttidsansettelser. Både regnet i omsetning og i antall ansatte er de bedriftene som bruker korttidsansettelser større enn resten av utvalget. Ser vi nærmere på dette, viser det seg at det først og fremst er de aller største bedriftene som skiller seg ut. Blant bedrifter med mer enn 25 ansatte innenfor elektrofagene, bruker en klart større andel korttidsansettelser. Det er ingen klar tendens til at mellomstore bedrifter (med 10–25 ansatte innenfor elektrofagene) oftere gjør bruk av korttidsansettelser enn de minste bedriftene.

Selv om flere store bedrifter benytter korttidsansatte, så er omfanget av korttidsansettelser likevel høyest i små bedrifter. De største bedriftene har riktignok flere korttidsansatte enn de små regnet i absolutte tall, men de utgjør her en langt mindre del av den totale arbeidsstokken.

Hvorfor er det slik at flere store bedrifter bruker korttidsansatte, mens små bedrifter, når de først tar i bruk slike ansettelsesformer, bruker dem i større utstrekning? En viktig årsak til det mønsteret vi her ser kan være at store bedrifter bruker korttidsansettelser som én av flere strategier for å gjøre bedriften mer fleksibel. Overtid og innleie brukes av så og si alle de store bedriftene. Rotasjonsordninger, vakt- og skiftordninger og forskyving av arbeidstid er også utbredt. Mindre bedrifter bruker færre slike ordninger. Her er det bare innleie og overtid som er utbredt, foruten korttidsansettelser. Dette kan bidra til å forklare hvorfor mindre bedrifter bruker korttidsansettelser i relativt stor utstrekning.

I en del tilfeller er det målbare forskjeller mellom bedriftene som bidrar til å forklare hvorfor visse bedrifter tar i bruk korttidsansettelser. Når det gjelder hovedtyngden av utvalget, kan imidlertid verken plassering i markedet eller andre forhold som her er belyst, forklare hvorfor enkelte bedrifter velger å ansette midlertidig mens andre holder seg til fast ansatte. Dette tyder på at avgjørelsen i betydelig grad bunner i ledelsens personalpolitikk og generelle

filosofi. Denne hypotesen undersøkes nærmere ved å se på bedriftsledelsens holdninger til korttidsansettelser.

## Holdninger til korttidsansettelser

I undersøkelsen fant vi markerte forskjeller i syn mellom ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser og ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte. De sistnevnte var mer skeptiske til verdien av slike ansettelsesformer og understreket oftere ulempene. Det kan se ut til at ledelsens holdninger er en viktig årsak til at korttidsansettelser tas i bruk. Vi kan likevel ikke være sikre på at dette er tilfelle. Det kan også være omvendt. Holdingsforskjellene kan skyldes ulike erfaringer med slike ansettelsesformer og behov for å rettferdiggjøre egne valg.

Tillitsvalgte er atskillig mer negative til korttidsansettelser enn ledelsen i bedriftene. Også her ser vi klare tendenser i retning av at skepsisen er mindre i de bedriftene som bruker korttidsansettelser. Dette kan ha flere forklaringer. Massiv motstand mot korttidsansettelser fra de tillitsvalgtes side kan være en direkte årsak til at bedrifter velger å ikke ta i bruk slike ansettelsesformer. Holdningsforskjellene kan imidlertid også skyldes en tendens til å akseptere det kjente, mens ukjente ordninger møtes med skepsis.

## Konsekvenser av korttidsansettelser

Hvilke konsekvenser har så korttidsansettelser? Hva betyr det for bedriften? For de ansatte? For fagbevegelsen? For samfunnet? Dette belyses både ved hjelp av målbare data og gjennom å undersøke partenes syn på disse spørsmålene.

## Ulemper for de korttidsansatte

Et utgangspunkt for NEKF var at korttidsansettelser, uansett hvilke andre virkninger det har, normalt vil ha negative konsekvenser for dem som jobber på denne typen kontrakter.

Korttidsansattes situasjon er ugunstig på flere måter. Ulempene knyttet til usikkerhet for framtidig inntekt er åpenbare. Korttidsansatte omfattes normalt heller ikke av sosiale goder som bedriften tilbyr sine fast ansatte, så som private pensjonsordninger. De har ikke rett til sykepenger ved sykemelding før etter to uker og må jobbe i to måneder for å få rett til å skrive egenmelding. Korttidsansatte er videre i en situasjon hvor det er vanskelig å stille krav til arbeidsgiver, noe som kan medføre ugunstige arbeidsforhold (kontrakter som sies opp dagen før helligdager slik at helligdagsgodtgjørelse ikke utbetales, problemer med å få oppgjør fra akkorder og press i retning av å jobbe under tariffstridige forhold osv). Korttidsansatte har sjelden tilgang til etterutdanning og mindre mulighet til utvikling i faget, fordi fast ansatte gjerne brukes til de mest utfordrende arbeidsoppgavene. De er heller ikke valgbare til klubbarbeid. I tillegg vil de usikre inntektsforholdene ha konsekvenser utover selve arbeidssituasjonen, for eksempel når det gjelder muligheter til å få banklån. Selv om korttidsansettelse for den enkelte vil være å foretrekke framfor arbeidsledighet, er det en type ansettelsesforhold som medfører belastninger over tid.

En del av de ulempene som her er nevnt, følger logisk av ansettelsesvilkårene. Andre vil variere fra bedrift til bedrift. Situasjonen på arbeidsmarkedet vil også avgjøre hvor store ulemper som til enhver tid er knyttet til å være korttidsansatt. Er det lett å få jobb, kan det være økonomiske fordeler ved å flytte fra prosjekt til prosjekt avhengig av hvor vilkårene er gunstigst. Med den arbeidsledigheten vi har hatt i Norge de siste årene, blir ulempene tydeligere.

Undersøkelsen belyser ikke de korttidsansattes situasjon direkte. Korttidsansatte er en vanskelig gruppe å samle inn data fra, nettopp fordi de mangler en fast tilknytning. Vi valgte derfor å konsentrere oss om bedriftsledelsen og de tillitsvalgte. Det var bare en liten del av disse som direkte tok opp korttidsansattes egne problemer. Indirekte gir undersøkelsen likevel en del relevant informasjon.

Når det gjelder påstandene om at korttidsansatte tvinges til å jobbe under tariffstridige forhold, har vi ingen rapporter om at denne

gruppen lønnsmessig har dårligere vilkår enn fast ansatte. En del tillitsvalgte mener at de korttidsansatte presses til å jobbe hardere. Også blant ledelsen er det enkelte som gir uttrykk for at en fordel med korttidsansatte er at de ofte gjør en ekstra innsats i håp om å få fornyet kontrakt.

## **Bedriftskulturen og arbeidsmiljøet**

Det som først og fremst trekkes fram som negativt ved korttidsansettelser, er (fra ledelsen side) at det ødelegger bedriftskulturen og (fra de tillitsvalgte) at det er negativt for arbeidsmiljøet. Partene ser her ut til å peke på samme problem fra ulike ståsteder. Svarene i undersøkelsen tyder på at konfliktnivået mellom klubben og ledelsen er høyere i de bedriftene som bruker korttidsansettelser. Dette kan tolkes som støtte for antagelsene om at korttidsansettelser fører til dårligere bedriftskultur og arbeidsmiljø. Bortsett fra dette er det lite i vårt materiale som kan brukes til å si noe om effekten av korttidsansettelser på arbeidsmiljøet i bedriften.

Noen, både blant ledelsen og de tillitsvalgte, mener også at korttidsansettelser har positiv innvirkning på arbeidsmiljøet: Når korttidsansatte tar toppene, får «de faste» jevn beskjeftigelse, uten overtid og permitteringer. Datamaterialet viser imidlertid at dette ikke nødvendigvis er tilfellet. Overtidsbruken er klart større i de bedriftene som bruker korttidsansettelser.

## **Kvalitet og sikkerhet**

Viktige argumenter mot korttidsansettelser i elektrobransjen er at det fører til synkende kvalitet i faget og innebærer en sikkerhetsrisiko. Både tillitsvalgte og bedriftenes ledelse gir uttrykk for slike bekymringer. Undersøkelsen viser også at bedriftsintern opplæring i liten grad tilbys korttidsansatte.

## Fagbevegelsens rolle

En vanlig antagelse er at korttidsansettelser undergraver fagbevegelsens rolle, og flere av de tilltsvalgte som deltok i undersøkelsen gir uttrykk for et slikt syn. Datamaterialet ellers støtter ikke uten videre opp under denne antagelsen. Det er vanskelig å måle en eventuell svekkelse av fagbevegelsens rolle, men i den grad klubbenes aktivitetsnivå er en indikator, så tyder ikke undersøkelsen på at bruk av korttidsansettelser er ødeleggende. Organisasjonsgraden er riktignok klart lavere blant korttidsansatte, men når det gjelder aktivitetsnivået i klubben, tyder flere indikatorer på at dette faktisk er høyere i de bedriftene som bruker korttidsansettelser.

Her er det imidlertid viktig å peke på mulige feilkilder. Undersøkelsens struktur medfører at vi bare unntaksvis vil få inn data fra klubber som «ligger flate». I de bedriftene vi har undersøkt er nivået av midlertidige ansettelser moderat. Situasjonen vil sannsynligvis være en annen dersom korttidsansatte utgjør en betydelig andel av arbeidsstokken.

## Konsekvenser for de ansatte: lønn, rekruttering og faste stillinger

Det hevdes gjerne at bruk av korttidsansettelser er uheldig for de ansatte fordi det fører til press på lønningene. Bruker vi det relative lønnsnivået i bedriftene som indikator, ser dette ikke ut til å være tilfelle: Lønningene i bedrifter som bruker korttidsansettelser ligger høyere enn i resten av bransjen. Tar vi de oljerelaterte bedriftene ut av utvalget, er det ingen forskjell på bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter med bare fast ansatte.

En annen sentral bekymring fra fagbevegelsens side er at korttidsansettelser undergraver faste stillinger og at rekrutteringen til faget svekkes fordi lærlingene fortrenses.

Det gjennomsnittlige antallet fast ansatte er redusert i bedriftene i perioden 1990 til 1993. Fra andre kilder vet vi at det er en generell tendens i retning av at antallet bedrifter øker, mens gjennomsnittlig bedriftsstørrelse minker (NELFO 1993). Sysselsettings-

reduksjonen har vært relativt mindre i de bedriftene som bruker korttidsansettelser. Dette kan skyldes at de bedriftene som satser på en fleksibel tilpasning av arbeidsstyrken, allerede før 1990 hadde redusert sin faste arbeidsstokk mer enn bedrifter som satser på en stabil stab av fast ansatte. En indikasjon på dette er at de bedriftene som bruker korttidsansettelser, har relativt flere i mellomledersjiktet (ingeniører/teknikere/formenn/arbeidsledere) i forhold til fagarbeidere, hjelpearbeidere og lærlinger innenfor elektrofagene.

Når det gjelder lærlinger, har nedgangen vært betydelig. Den har vært størst i de bedriftene som bare har fast ansatte, slik at andelen lærlinger nå er omtrent den samme (om lag åtte prosent) i bedrifter som bruker korttidsansettelser, som i resten av utvalget. Dette kan tyde på at korttidsansatte fungerer som en «buffer» for lærlingene i de bedriftene som bruker korttidsansettelser, mens nye lærlingekontrakter er av det første som kuttes når arbeidsstokken reduseres i bedrifter med bare fast ansatte.

Undersøkelsen underbygger ikke direkte argumenter om at korttidsansettelser undergraver faste stillinger og hemmer rekrutteringen til faget. Den kan imidlertid heller ikke brukes til å avvise slike påstander. Dette er kompliserte prosesser som er vanskelig å fange opp ved hjelp av én enkelt undersøkelse. Hvis bedrifter som bruker korttidsansatte greier seg bedre i markedet og dermed utkonkurrerer «tradisjonelle» bedrifter med en stabil stab av fast ansatte, kan dette nettopp gi seg utslag i en større reduksjon av fast ansatte og lærlinger i *andre* bedrifter.

Tilsvarende kan det argumenteres når det gjelder lønnsnivået. Det at korttidsansettelser brukes i en del bedrifter, vil kunne presse prisene i markedet nedover og redusere lønningene i bransjen generelt, uten at dette fører til lønnsforskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter med bare fast ansatte.

Det er også viktig å ta i betraktning at de bedriftene det her er snakk om, bare bruker korttidsansatte i et omfang tilsvarende fem–sju prosent av den faste arbeidsstokken innenfor elektrofagene. Med dette moderate omfanget er det usannsynlig at bedriftenes bruk av slike ansettelsesformer isolert sett har så omfattende konsekvenser. Derimot kan det tenkes at summen av ulike virkemidler som disse bedriftene benytter for oppnå økt fleksibilitet, har slike effekter på rekruttering og lønnsnivå.

## Alternativene

Bare seks prosent av bedriftene og en prosent av de tillitsvalgte gir uttrykk for at korttidsansettelser er en nødvendighet for bedriften («finnes ingen alternativer»).

Rundt en tredjedel av de tillitsvalgte ser flere fast ansatte som et alternativ. De får støtte fra tolv prosent av bedriftslederne. Andelen er betydelig lavere blant ledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser (sju prosent mot 22 prosent i bedrifter som bare har fast ansatte). Også blant tillitsvalgte har alternativet «flere faste» mindre støtte i de bedriftene som bruker korttidsansettelser.

En tredjedel av bedriftslederne mener at økt bruk av overtid er et alternativ til korttidsansettelser. Bare åtte prosent av de tillitsvalgte deler dette synet.

«Samarbeidsavtaler mellom bedrifter om gjensidig innleie/ utlån av arbeidskraft» er det svaralternativet som får størst oppslutning. Nærmere 80 prosent av de tillitsvalgte og rundt 60 prosent av ledelsen i bedriftene ser dette som et alternativ. «Andre former for utlån/innleie» appellerer i første rekke til ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansatte. Ser vi de to kategoriene for utlån/innleie under ett, ser vi at dette har stor appell i de bedriftene som bruker korttidsansettelser, både på ledersiden og blant de tillitsvalgte.

Er de da slik at bedrifter som bare har fast ansatte kompenseres med utstrakt bruk av andre ordninger for økt fleksibilitet? Tvert imot. De bedriftene som bruker korttidsansettelser, benytter også oftere overtid, innleie og virkemidler som skiftordninger og vaktordninger. Undersøkelsen viser at over 90 prosent av de bedriftene som bruker korttidsansettelser, bruker innleie. Totalt sett er det også langt flere bedrifter som bruker innleie enn som bruker korttidsansettelser. Dette kan tyde på at ordningene bare til en viss grad er utbyttbare. Det er dermed usikkert i hvilken grad det er mulig å erstatte bruken av korttidsansatte med innleie eller andre ordninger.

Hvorvidt det satses på korttidsansettelser, innleie, fleksible arbeidstidsordninger eller overtid, vil avhenge av ulike forhold. Konjunktorene i bransjen som helhet vil påvirke mulighetene til å leie inn fra andre firma, og situasjonen på arbeidsmarkedet vil være avgjørende for i hvilken grad det finnes ledig kapasitet som kan ansettes på midlertidige kontrakter. Lover og reguleringer har betyd-



ning for hvilke ordninger det er mulig (lovlig) å bruke og hva som er økonomisk gunstig. Det er særlig permitteringsloven og oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven som blir pekt på som drivende for bruken av korttidsansettelser. Nesten 60 prosent av ledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser, mener at loven om lønnsplikt under permittering som ble innført i 1990, har ført til økt bruk av korttidsansettelser i bedriften, og 65 prosent peker på oppsigelsesvernet som en viktig faktor til at bedriften velger å ansette på midlertidige kontrakter.

Det er i denne sammenheng også viktig å nevne at NEKF i flere år har drevet et aktivt holdningsskapende arbeid mot korttidsansettelser. En viktig strategi har her vært å forsøke å kanalisere behovet for fleksibel tilpasning av arbeidskraft over på innleie, som har vært sett som et mindre onde.<sup>2</sup> Forbundets aktive holdning i dette spørsmålet kan være en faktor som har bidratt til at omfanget av korttidsansettelser er så pass lavt, og at innleie er så utbredt som det ser ut til å være i elektrobransjen.

Betydningen av forbundets påvirkning er særlig interessant i lys av at ledelsens filosofi og personalpolitikk ser ut til å stå sentralt når vi skal forstå hvorfor korttidsansettelser brukes av en del elektrobedrifter, mens andre greier seg med fast ansatte. Bedriftenes markedssituasjon ser i liten grad ut til å være avgjørende. Det viktigste ser ut til å være hvorvidt ledelsen satser på å tilpasse oppdragsvolumet til bedriftens faste arbeidskraft, eller om de velger en strategi hvor arbeidskraftbehovet tilpasses et størst mulig oppdragsvolum. Den sistnevnte strategien krever bruk av virkemidler som raskt og rimelig kan endre størrelsen på arbeidsstokken. Noen velger da å bruke korttidsansettelser.

<sup>2</sup> Omfanget av innleie er ikke kartlagt i denne undersøkelsen, utover andelen bedrifter som bruker slike ordninger. Vi har heller ikke sett i detalj på fordeler og ulemper ved innleie vis-à-vis korttidsansettelser. Dette er forhold som det ut fra funnene i denne undersøkelsen kan være interessant å se nærmere på.

# Kapittel 1 Korttidsansettelser og krav om fleksibilitet

I dette kapitlet presenteres rapportens problemstillinger, og det gjøres rede for gangen i undersøkelsen. Metodiske problemer og valg drøftes, og sentrale begrep avklares. Det gis deretter en innføring i debatten og litteraturen omkring korttidsansettelser og fleksibilisering. Avslutningsvis ser vi på tendensene internasjonalt når det gjelder bruk av korttidsansettelser.

Forskningsstiftelsen FAFO gjennomførte sommeren/høsten 1993 en spørreundersøkelse om bruk av korttidsansettelser i elektrobransjen. Initiativet til undersøkelsen kom fra NEKF (Norsk elektriker- og kraftstasjonsforbund), som også står for finansieringen. Undersøkelsen er i første rekke utformet med tanke på NEKFs informasjonsbehov. Det er imidlertid helt fra starten av lagt vekt på et godt samarbeid med arbeidsgiversiden. NELFO (Norske Elektroentreprenørforbund) har bidratt til gjennomføringen ved kommentering av utkast til spørreskjema og praktisk hjelp ved spørreundersøkelsen.

## Rapportens siktemål

Den første målsetningen er å gi en situasjonsrapport om bruken av korttidsansettelser i elektrobransjen. I tillegg til å beskrive omfanget, innebærer dette at vi forsøker å avdekke forhold som forklarer hva som får bedrifter til å benytte slike ansettelsesformer.

På bakgrunn av dette vil det i neste omgang være mulig å si noe om virkningene av korttidsansettelser i elektrobransjen og om hvilke alternativer som finnes. Rapporten tar sikte på å danne en basis av faktisk informasjon som skal kunne brukes av NEKF, arbeidsgiversiden og offentlige myndigheter i arbeidet med å utforme strategier på dette området.

Vi tar ikke stilling til hva som bør være organisasjonenes målsetninger eller hvilke tiltak som bør settes i verk. Utforming av strategi innebærer nødvendigvis politiske valg og vurderinger. Både blant tillitsvalgte og på arbeidsgiversiden er det ulike vurderinger av behovet for korttidsansettelser. Det er også ulike syn på fordeler og ulemper ved slike ansettelsesformer i forhold til mulige alternativer. Rapporten skisserer et kart over et komplisert terreng og peker på mulige veivalg – kursen er det andre som må stake ut.

## Problemstillinger

Rapporten drøfter følgende spørsmål:

- Hva er korttidsansettelser? Begrepet avklares og det trekkes grenser mellom korttidsansettelser, kontraktørvirksomhet og arbeidsleie.
- Hvor stort er omfanget av korttidsansettelser i elektrobransjen og hvordan har utviklingen vært i de senere årene?
- Hva kjennetegner bedrifter som bruker korttidsansettelser? På hvilken måte skiller de seg fra andre?
- Hvilke forhold, målsetninger og valg fører til bruk av korttidsansettelser innefor elektrobransjen?
- Hva er holdningene til korttidsansettelser blant arbeidstakere og ledelse i elektrobedrifter?
- Hvilke virkninger har bruken av korttidsansettelser for den korttidsansatte, for elektrobransjen (arbeidstakere, bedrifter, organisasjoner – og da i særlig grad NEKF), og for samfunnet for øvrig?
- Hva er alternativene? Finnes det andre virkemidler som kan erstatte bruken av korttidsansettelser? Hva må til for at bedriftene skal velge disse?

# Gjennomføringen av undersøkelsen.

## Utvalg

Undersøkelsen er konsentrert om fire av NEKFs distrikter: Oslo og Akershus (Distrikt 1), Østfold (Distrikt 2), Hordaland og Sogn og Fjordane (Distrikt 8) og Trøndelag (Distrikt 10). I tillegg omfatter den alle avdelingene i de største konsernbedriftene og et par større elektrobedrifter som er aktive innenfor oljerelatert industri.

I de distriktene som ble valgt ut sendte vi skjema til alle bedrifter hvor minst fem av de ansatte var organisert i NEKF.<sup>3</sup> De minste elektrobedriftene er dermed utelatt. Disse utgjør en betydelig del av bedriftene. Forbundet har klubber i 456 bedrifter og om lag halvparten av disse klubbene har mindre enn fem organiserte. Ulempen med å utelate bedrifter med få eller ingen fagorganiserte, er at resultatene blir mindre representative for bransjen som helhet. (De bedriftene som utelates skiller seg sannsynligvis også på andre måter fra dem som er med i undersøkelsen.) Når valget likevel ble tatt, var det på bakgrunn av erfaringer som viser at det er vanskelig å få inn svar fra de minste bedriftene.

De små bedriftene sysselsetter dessuten en liten del av den totale arbeidsstokken innenfor elektrofagene. Tall fra NELFO viser at 94 prosent av de ansatte i deres medlemsbedrifter er ansatt i bedrifter med minst seks ansatte.<sup>4</sup> De bedriftene som er med i utvalget, har til sammen om lag 6000 ansatte innenfor elektrofagene.<sup>5</sup> Til

<sup>3</sup> En del mindre bedrifter er likevel med i undersøkelsen. Konsernbedriftene ble inkludert uansett størrelse. Dessuten var ikke listene som ble brukt helt ajourført. En del av bedriftene som ble spurt, hadde hatt så store reduksjoner i arbeidsstokkene i de senere årene at det nå var under fem organiserte/ansatte innenfor elektrofagene.

<sup>4</sup> NELFOs statistikk for 1991 viser at av deres 1045 medlemsbedrifter var 18 prosent enmannsbedrifter, mens 27 prosent hadde to–fem ansatte. Selv om dette utgjør 45 prosent av medlemsbedriftene, sysselsetter disse til sammen bare seks prosent av de ansatte. Til sammenligning sysselsettes 84 prosent av de ansatte i NELFOs medlemsbedrifter i bedrifter med mer enn ti ansatte, og 52 prosent av de ansatte i de sjuprosent av bedriftene som har mer enn 50 ansatte (NELFO 1993). Antall ansatte er imidlertid ikke det samme som antall NEKF-organiserte.

<sup>5</sup> Tallet er kommet fram ved at vi har tatt gjennomsnittlig antall ansatte innefor elektrofagene i de bedriftene som har svart og multiplisert med antall bedrifter som fikk tilsendt skjema. (Vi har da antatt at de bedriftene som ikke har svart i gjennomsnitt er like store som de vi har resultater for.) Det er liten forskjell på det tallet som ble regnet ut på bakgrunn av opplysningene fra de tillitsvalgte (6107) og det som ble regnet ut på bakgrunn av bedriftsledelsens opplysninger (6323).

sammenligning har NEKF om lag 8000 medlemmer innenfor landsoverenskomsten, som er det området undersøkelsen er rettet mot.<sup>6</sup>

Vi sendte ut spørreskjema til 182 NEKF-klubber (adressert til klubblleder privat) og like mange elektrobedrifter (stilet til daglig leder/personalansvarlig).<sup>7</sup> Selv om skjemaene er sendt til ledelse og klubber ved de samme bedriftene, er det her snakk om to forskjellige utvalg. Spørreskjemaene de to gruppene fikk, er ikke identiske. Spørsmålene er i hovedsak de samme, men de tillitsvalgte fikk et noe mer omfattende skjema.<sup>8</sup> Det dreier seg her i realiteten om to undersøkelser, en blant NEKF-tillitsvalgte og en blant ledelsen i elektrobedrifter.

## Svarprosent

Det gikk tregt å få inn svar, og vi gjennomførte flere purrerunder, både skriftlig og telefonisk. Svarprosenten for de tillitsvalgte ble til slutt 71 prosent, noe som er bra for slike undersøkelser. Når det gjelder undersøkelsen blant ledelsen i elektrobedriftene, kom vi ikke opp i mer enn 48 prosent. Dette er relativt dårlig, men erfaringer fra andre undersøkelser i bransjen viser at det her er vanskelig å komme over 50 prosent.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Tariffundersøkelsen 1993/94 (NEKF 1993) oppgir at NEKF har 7935 medlemmer innenfor landsoverenskomsten, som omfatter mesteparten av privat sektor.

<sup>7</sup> Det ble opprinnelig sendt ut noen flere (192), men fordi et par av bedriftene viste seg å ha gått konkurs, og noen bedrifter/tillitsvalgte hadde havnet både i distriktslistene og i konsernlistene og dermed fått tilsendt to skjemaer, er nettoutvalget 182.

<sup>8</sup> Begge spørreskjemaene finnes i vedlegget til rapporten.

<sup>9</sup> Dette er blant annet NELFOs erfaringer med egne medlemsundersøkelser. Den relativt dårlige svarprosenten for bedriftene skyldes først og fremst en lav svarprosent i en av de store konsernbedriftene (i underkant av 33 prosent). For resten av utvalget er svarprosenten 53 prosent.

Fra en av konsernbedriftene fikk vi også identiske (og veldig høye!) tall for omsetning, antall ansatte og så videre fra alle avdelingene. Kontakt med bedriften bekrefter at de har et system som gir enkel tilgang til sentrale data, men ikke til tall på avdelingsnivå. Fra de tillitsvalgte fikk vi flere skjema med ulike svar på holdningsspørsmål osv. Her la vi inn alle skjemaene, men antall ansatte og så videre ble delt på antall bedrifter, slik at gjennomsnittlig bedriftsstørrelse skulle bli riktig. Fra bedriftsledelsen fikk vi bare ett svar. Her kodet vi ikke bedriften mer enn en gang, men kontrollerte i stedet i ettertid for bedriftsstørrelse og så videre der hvor dette er aktuelt.

Omgjør vi denne svarprosenten til tall, ser vi at det er 130 tillitsvalgte som har svart. Disse svarer på vegne av bedrifter med over 4000 ansatte innenfor elektrofagene. De 86 bedriftene som har svart, har til sammen omtrent 3000 ansatte innenfor elektrofagene.<sup>10</sup> Selv om det er et relativt lite utvalg, så utgjør det en stor del av elektrobransjen målt i antall ansatte.<sup>11</sup>

## Grad av usikkerhet og representativitet

Når et fenomen skal undersøkes, står vi (med mindre vi har ubegrenset med ressurser) overfor en avveining mellom å få vite litt fra mange eller få et mer utfyllende bilde fra færre kilder. Denne undersøkelsen representerer en middelvei. Vi har valgt å bruke spørreskjema framfor personlig intervju for å kunne undersøke et større antall enheter. Imidlertid valgte vi å gå i dybden med et relativt omfattende skjema framfor å sende et enkelt spørreskjema til flere klubber og bedrifter. På denne måten får vi ikke bare kartlagt omfanget av korttidsansettelser, men også undersøkt en rekke forhold som kan påvirke bedriftenes bruk av slike ansettelsesformer. Dette gjelder både faktiske forhold (kjennetegn ved bedriften og dens konkurransesituasjon) og holdninger blant tillitsvalgte og ledelse i bedriftene.

Det er alltid en viss usikkerhet knyttet til resultatene fra utvalgsundersøkelser.<sup>12</sup> For det første er det usikkerhet knyttet til om resultatene er representative for utvalget. Et riktig bilde av den gruppen vi har valgt ut, forutsetter at de som svarer ikke skiller seg vesent-

<sup>10</sup> Det gjennomsnittlige antall ansatte innenfor elektrofagene per 30.4.1993 er multiplisert med antall bedrifter. De eksakte tallene ble da 4336 (tillitsvalgte) og 3032 (bedriftsledelse). Her er det mulige feilkilder. Enkelte bedrifter/tillitsvalgte har ikke oppgitt antall ansatte innenfor elektrofagene på det aktuelle tidspunktet.

<sup>11</sup> Antall organiserte i NEKF innenfor landsoverenskomsten er som nevnt 7935 (NEKF 1993). I tillegg kommer uorganiserte elektrikere og de som omfattes av andre, mindre, overenskomstområder innenfor privat sektor. Totalt antall ansatte montører i NELFOs medlemsbedrifter var i 1991 14 512. I tillegg kommer uorganiserte bedrifter.

<sup>12</sup> I tillegg til det som er behandlet her kommer andre feilkilder (f.eks. at de som svarer misforstår spørsmålet, at de av andre grunner svarer feil eller at det oppstår feil under registreringene av spørreskjemaene).

lig fra de som ikke svarer. Denne usikkerheten reduseres når svarprosenten blir høyere.

Dessuten er vi avhengig av at utvalget er representativt for den gruppen vi ønsker å vite noe om (*universet*). Ideelt sett er vårt univers – de vi ønsker informasjon om – ledelse og tillitsvalgte ved landets elektrobedrifter. Et utvalg som skal være representativt for dette universet må avspeile variasjonen blant norske elektrobedrifter i alle forhold som er av betydning for bruken av korttidsansettelser. Videre forutsetter det at holdningene til de tillitsvalgte som er spurt, er omtrent som holdningene til NEKF-tillitsvalgte ellers i landet – og tilsvarende for ledelsen.

Ut fra det som tidligere er sagt, er det klart at denne undersøkelsen har gjort en del avgrensninger i universet. Små elektrobedrifter er tatt ut. Det er også bedrifter med få organiserte. Disse bedriftene har vi ikke ambisjoner om å si noe om. Forholdene kan godt være annerledes her enn i de bedriftene vi har tall fra.

Den delen av elektrobransjen vi her tar sikte på å kartlegge – undersøkelsens univers – er store og mellomstore elektrobedrifter hvor NEKF har en klubb samt konsernbedriftene. Det direkte utvalget vi har gjort, er å konsentrere oss om fire distrikter (Oslo/Akershus, Østfold, Trøndelag, Hordaland/Sogn og Fjordane), hvor vi har inkludert samtlige elektrobedrifter med mer enn fem fagorganiserte. I tillegg omfatter undersøkelsen alle avdelinger/medlemsbedrifter i landets ledende konserner innenfor elektroområdet. Med mindre svarprosenten er svært lav, kan vi derfor være rimelig sikre på at vi har et riktig bilde av situasjonen i de fire distriktene og for konsernbedriftene. Hvorvidt vi dermed har et godt bilde av situasjonen for store og mellomstore bedrifter i landet for øvrig, er avhengig av hvor godt samsvar det er mellom de distriktene vi har undersøkt og resten av landet.

De fire distriktene som er valgt skiller seg ut ved at de omfatter de tre største byene og representerer områder som har hatt omfattende omstillinger de siste årene. Vi har riktignok opplysninger fra konsernbedrifter i alle distriktene, men dette er i seg selv en spesiell gruppe. Det er dermed en viss risiko for at undersøkelsen kan gi et noe feilaktig bilde av situasjonen i bransjen som helhet.

Problemene med usikkerhet er større når utvalget er lite. Og selv om denne undersøkelsen i en viss forstand dekker en stor del

av elektrobransjen, så har vi et relativt lite antall svar.<sup>13</sup> De fleste av resultatene som presenteres i rapporten kan regnes som pålitelige. Med så små utvalg er det likevel viktig å være kritisk og ikke legge for mye vekt på små forskjeller. Når det er snakk om å bryte ned svarene i mange kategorier (for eksempel på distriktsnivå), er resultatene i liten grad statistisk *signifikante*. At et resultat ikke er signifikant, betyr at vi ikke kan utelukke at det skyldes tilfeldigheter. Det bør derfor ikke tillegges betydning.

Undersøkelsen har imidlertid en stor fordel som reduserer usikkerheten: Vi har to utvalg som gir opplysninger om de samme forholdene. Dette er en verdifull kontrollmekanisme, særlig fordi det er rimelig å anta at utvalgene har ulike interesser. Der hvor det er godt samsvar mellom opplysningene fra de tillitsvalgte og svarene fra ledelsen i bedriftene, kan vi være ganske sikre på at vi har et riktig bilde. På grunn av den kontrollen som ligger i de parallelle undersøkelsene, er det også tatt med en del resultater som isolert sett ikke er sikre.

Selv om vi kan anta at vi har pålitelige data for den delen av bransjen som omfattes av undersøkelsen, er det viktig å huske at dette ikke er hele bildet. Vi er fremdeles avhengige av at utvalget vårt er representativt for den gruppen vi ønsker å undersøke.

Tross de forbehold som her er tatt, forteller undersøkelsen mye om bruken av korttidsansettelser i norske elektrobedrifter. Og selv om vi må være varsomme når vi trekker slutninger om bransjen som helhet, gir rapporten et godt bilde av situasjonen i konsernbedriftene og i store og mellomstore elektrobedrifter. Dette er en stor og viktig del av bransjen og i seg selv interessant.

## Hva er korttidsansettelser?

I denne rapporten omfatter begrepet *korttidsansettelser* ulike former for *ikke-faste ansettelser*. Det vil si ordninger hvor arbeidstakeren har et *ansettelsesforhold* til bedriften for en avgrenset tidsperiode. Det omfatter ikke ulike former for innleie, hvor arbeidstakeren er ansatt i et annet firma. Korttidsansatte skiller seg også fra kontrakt-

<sup>13</sup> Dette forsterkes av at en del av de svarene som kom inn var ufullstendige.



ører og underentreprenører, hvor det er selvstendig næringsdrivende som får oppdraget, og hvor de (i alle fall i prinsippet) har et mer selvstendig forhold til bedriften også når det gjelder organiseringen av arbeidet.<sup>14</sup>

Vi kan skille mellom ulike typer av korttidsansettelser. Dette kan enten dreie seg om *prosjektansettelse*, hvor en person ansettes for et spesielt prosjekt eller oppdrag for hele oppdragsperioden, eller det kan være en *midlertidig ansettelse* som bare er avgrenset i tid, ikke til et bestemt prosjekt. Begrepet korttidsansettelser omfatter også ulike *arbeidsmarkedstiltak* og *arbeid for trygd*, det vil si ordninger hvor det offentlige betaler hele eller deler av arbeidskraftkostnadene.

Som nevnt innledningsvis brukte vi i spørreundersøkelsen begrepet ikke-faste ansettelser. Dette er et relativt presist begrep som, i motsetning til korttidsansettelser, ikke er belastet med forskjellige bruksområder. Utslagsgivende for å endre begrepsbruken i selve rapporten har vært at det er korttidsansettelser som er det vanlige begrepet i den debatten som er i gang innenfor NEKF. Ikke-faste ansettelser er et uvant begrep og kan dermed hemme lesingen.

Korttidsansettelser er ifølge lovverket bare tillatt i særlige tilfeller. Arbeidsmiljølovens paragraf 58, 7. ledd slår fast at

«[v]ilkår om at tilsetting bare skal gjelde for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art, kan bare rettsgyldig avtales når arbeidets karakter tilsier det. Avtaler om tilsetting for et visst tidsrom kan allikevel inngås når det gjelder praksisarbeid eller vikariat, eller når deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten tilsettes ekstraordinært.» (Vår kursivering)

Det er uenighet om hvordan lovverket skal tolkes i forhold til de ulike typene av korttidsansettelser som brukes innenfor elektrobransjen. Foreløpig har det ikke vært noen rettsavgjørelse som avklarer spørsmålet. Det er klart at arbeidsmiljølovens bestemmelser åpner for arbeidsmarkedstiltak/arbeid for trygd, og at midlertidige ansettelser som ikke er avgrenset til bestemte oppgaver normalt ikke tillates. Når det gjelder prosjektansettelser er det ulike syn. Det ser

<sup>14</sup> For en utdyping av forholdet mellom arbeidsleie, kontraktørvirksomhet og underentreprise, se Stokland (1989).

ut til at bedriftsledelsen i stor grad oppfatter dette som lovlig. Jurister som har uttalt seg om spørsmålet, ser ut til å være av den oppfatning at dagens bruk av prosjektansettelser i elektrobransjen i stor grad gjelder for arbeidsoppgaver som må regnes innenfor bedriftens normale virksomhet, noe som ikke er tillatt etter gjeldene lov (se f.eks. advokat Thor-Erik Johansens uttalelse til Elektromontørens forening juli 1991).<sup>15</sup>

## Utrygge arbeidsplasser eller nødvendig fleksibilitet?

Før vi ser nærmere på forholdene rundt korttidsansettelser i elektrobransjen, er det hensiktsmessig å redegjøre for de vanligste argumentene for og imot slike ansettelsesformer.

Fagbevegelsens hovedsyn er at korttidsansettelser er en trussel mot arbeidstakernes rettigheter. Det undergraver faste arbeidsplasser og skaper usikkerhet både for den det gjelder og for fast ansatte i bransjen. Det vil også på sikt undergrave fagbevegelsens posisjon så vel som de ansattes innflytelse i bedriften. Prisene presses nedover av firmaer som baserer seg på korttidsansatte. Dermed fortrenses seriøse bedrifter. Rekruttering og opplæring svekkes. Det som finnes av etterutdanning forsvinner, og kvaliteten på det utførte arbeidet vil bli dårligere. Det skaper sikkerhetsmessige problemer som igjen vil svekke bransjens renommé. Samlet bidrar dette til en uheldig utvikling for bransjen.

Utbredelsen av disse synspunktene blant NEKFs tillitsvalgte undersøkes gjennom holdningsspørsmål. Vi ser etter forskjeller i syn mellom tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte. Videre ser vi på holdningene blant

<sup>15</sup> Arbeidsmiljøloven tillater ikke arbeidsgivere å ansette folk på tidsbegrensede kontrakter for å utføre bedriftens normale virksomhet. Det ser ut til å være enighet om at *prosjektansettelser* er tillatt dersom en bedrift mangler kompetanse til å utføre et bestemt oppdrag av kortvarig karakter. Hvorvidt det tillates i tilfeller hvor bedriften har et uvanlig stort prosjekt og dermed mangler folk for en begrenset periode, er mer usikkert. Det varierer i hvilken grad dette er en del av bedriftens normale virksomhet. En indikasjon på at så er tilfellet kan være at bedriftene har flere prosjekter samtidig enn det de fast ansatte har kapasitet til å utføre.

ledelsen i bedriftene. Vi ser også på i hvilken grad datamaterialet ellers støtter opp om disse synspunktene.

## Korttidsansettelser som strategi for økt fleksibilitet

Når det gjelder arbeidsgivernes hovedsyn på korttidsansettelser, er nøkkelordet fleksibilitet. Økt fleksibilitet er en uttalt målsetning for en majoritet av ledelsen i de elektrobedriftene som her er undersøkt. Standardargumentet er at korttidsansettelser gir økt fleksibilitet og er en nødvendig tilpasning til et sterkt stillingsvern.<sup>16</sup> Flexibilitet hevdes å være nødvendig for at bedriften skal overleve i et marked som i stadig større grad preges av korte tidsfrister og store svingninger i oppdragsmengde.

*Fleksibilisering* er et samlebegrep for mange ulike prosesser. Grovt sett kan vi skille mellom a) fleksibilisering av *arbeidstid*, og b) fleksibilisering av *tilknytning* eller *ansettelsesformer*.<sup>17</sup> Det er den siste formen for fleksibilisering som er hovedtema for rapporten.

Før vi går videre inn på dette, vil vi peke på kritikken som er reist mot fleksibiliseringsfilosofien som sådan. Det hevdes at behovet for fleksibilitet er et argument de politiske myndighetene og næringslivet gjemmer seg bak. Det egentlige målet er utvidet handlingsfrihet og økt fortjeneste gjennom å senke lønningene, bryte ned oppsigelsesvernet og øke arbeidsintensiteten (De Facto 1993, Stokland 1989:25).

<sup>16</sup> Hvorvidt Norge faktisk har et sterkt stillingsvern, og betydningen av stillingsvernet for bedriftenes bruk av korttidsansettelser og for fleksibilitet mer allment, er omdiskutert. For en gjennomgang av debatten og forskningen rundt virkninger av stillingsvern, se Rasmussen 1993 og Nesheim og Rasmussen 1993.

<sup>17</sup> Økt fleksibilitet kan også søkes langs andre dimensjoner: *Funksjonell* fleksibilitet (som dreier seg om hvor mange av de ulike oppgavene i bedriften hver av de ansatte er i stand til å utføre), *finansiell* fleksibilitet (tilpasning av lønningene til tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet), *geografisk* fleksibilitet (mulighet for endringer i lokalisering) og fleksible *reguleringsformer* (ulike former for offentlig lovgivning, avtaleforhold osv.). Rapportens problemstilling berører i liten grad disse forholdene. For en diskusjon av ulike former for fleksibilisering, se f.eks. Olberg (1990).

## Fleksibilisering av arbeidstid

En type virkemidler for å gjøre bedriftene mer fleksible, retter seg mot organisering av arbeidstiden. Viktigst her er bruk av overtid. Andre former for fleksibilisering av arbeidstid er skiftordninger, vaktordninger, rotasjonsordninger og forskyving av arbeidstid.<sup>18</sup> Ved hjelp av slike ordninger kan bedriften forlenge driftstiden utover normal arbeidstid.

## Fleksibilisering av tilknytning eller ansettelsesform

Fleksible tilknytningsformer omfatter en rekke forhold som avviker fra normen, det vil si fast ansatte som jobber full tid. Faste heltidsansatte utgjør vanligvis kjernen eller A-laget i bedriften. De korttidsansatte (dvs. prosjektansatte, midlertidig ansatte og personer på arbeidsmarkedstiltak) tilhører B-laget – de perifere arbeidstakerne. I denne gruppen finner vi også deltidsansatte, innleid arbeidskraft, kontraktører og underentreprenører.

Undersøkelsen tyder på at det er de samme bedriftene som bruker de ulike virkemidlene for å øke fleksibiliteten. Det ser ut til at de utfyller hverandre heller enn å erstatte hverandre.<sup>19</sup> Hvilke ordninger bedriften velger i hvert enkelt tilfelle, vil være avhengig av ytre forhold (arbeidsmarkedet, konjunktorene i bransjen, lover og regelverk) så vel som av indre forhold i bedriften (størrelse, type av bedrift, prosjektorganisering, utnyttelsesgrad) (Stokland 1989:135).

Figur 1.1 er en skisse av *den fleksible bedrift*. Her ser vi hvordan bedriften ut fra en grunnstamme av fast ansatte kan ekspandere

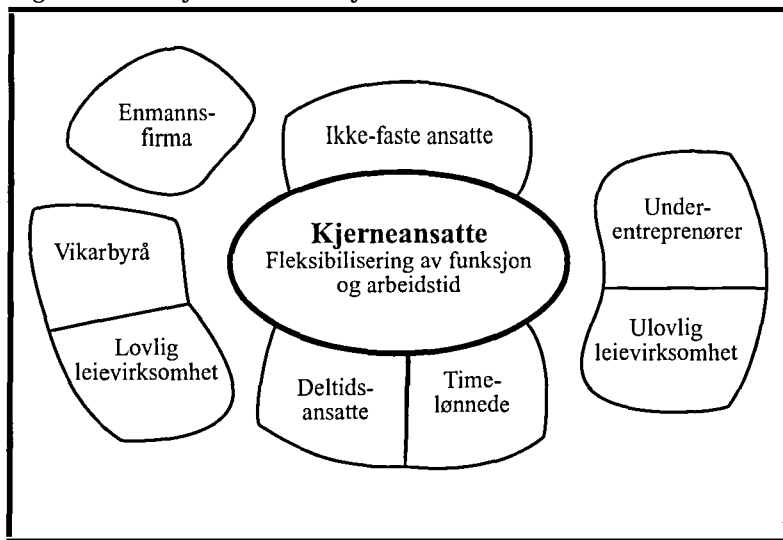
<sup>18</sup> I tillegg har vi det som vanligvis kalles fleksitid, hvor det (i utgangspunktet) jobbes normal arbeidsuke, men hvor arbeidstakeren selv, innenfor visse rammer, kan bestemme når arbeidet skal utføres. Dette er i utgangspunktet en ordning som tar sikte på å tilpasse arbeidstiden til arbeidstakeren. Det kan imidlertid også fungere som et redskap for å gjøre bedriften mer fleksibel, ved at fleksitiden utnyttes på en slik måte at folk jobber mer i travle perioder og mindre når det er roligere. Resultatet blir da det samme som ved overtid/avspasering – bortsett fra at det ikke utbetales overtidstillegg.

<sup>19</sup> Sammenhengene mellom ulike former for fleksibilitet har vært mye diskutert (Salvati 1986, Gaudier 1987, Boyer 1988). Ulike kombinasjoner av slike strategier er et sentralt kjennetegn ved fleksibiliseringsoffensiven på 80-tallet.

på ulike måter når oppdragsvolumet øker. Dermed kan bedriften konkurrere om anbud som ligger utenfor det den normalt ville kunne klare, både størrelsesmessig og når det gjelder kompetanse. Og den vil kunne levere på kortere tid. Når oppdragsvolumet minsker, vil bedriften trekke seg sammen igjen. Arbeidsstokken og kostnadene forbundet med den, justeres fortløpende ved at bruken av perifere arbeidstakere reduseres.<sup>20</sup>

Permitteringer og oppsigelser er andre virkemidler for å tilpasse arbeidsstyrken til oppdragsmengden. Dette medfører andre kostnader for bedriftene enn bruk av fleksible tilknytningsformer. Hvor store kostnadene er vil blant annet være avhengig av lovverket. Som vi skal se er det en utbredt oppfatning at permitteringslo-

Figur 1.1 Den fleksible bedrift



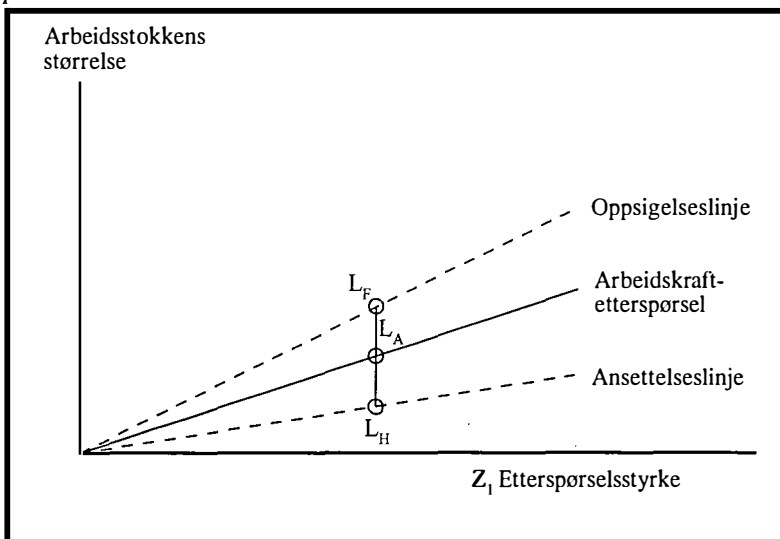
<sup>20</sup> Figur 1.1 er basert på en modell av J. Atkinson (1984) og de tilpasningene Stokland (1989) gjør av denne for at den skal være anvendelig for norsk bygg- og anleggsbransje. «Atkinsons modell har særlig vakt oppmerksomhet som et mulig analytisk begrepsapparat for «hovedfaktorene bak endringer» i bedriftenes personal- og ansettelsespolitikk, og som et ideologisk verktøy for å hjelpe bedriftsledelsen i planleggingen av nye strategier, såvel som å hjelpe fagbevegelsen til å reagere på disse» (Wood 1989 sitert fra Stokland 1989).

ven (*Lov om lønnsplikt under permittering*) som ble innført i 1990, førte til økt bruk av korttidsansettelser. Mange peker også på oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven som en årsak til at det gjøres bruk av korttidsansettelser.

Stillingsvernet og kostnader knyttet til nyansettelse, permittering og oppsigelse påvirker bedriftens ansettelsespolitikk. Både teoretiske og empiriske arbeider tyder på at jo sterkere stillingsvern (jo dyrere det er å si opp folk), jo lenger venter bedriftene med å si opp folk i nedgangstider. Når tidene bedrer seg, tar det på sin side lengre tid før de ansetter nye (Nesheim og Rasmussen 1993:15). Stillingsvernet fungerer dermed som en isolasjon som hindrer at ansettelser og oppsigelser til enhver tid følger svingningene i arbeidskraftetterspørselen. Figur 1.2 illustrerer denne effekten.

Har vi et sterkt stillingsvern? Nesheim og Rasmussen vurderer stillingsvernet i Norge som midt på treet i europeisk sammenheng. Det er sterkere enn i Danmark og Storbritannia, men sammenlignet med land som Frankrike og Italia og Tyskland er det færre kostnader knyttet til oppsigelse her i landet. Dette er imidlertid forhold som ikke er helt enkle å sammenligne, og, som vi kommer

Figur 1.2 Stillingsvernets betydning for bedriftenes ansettelsespolitikk



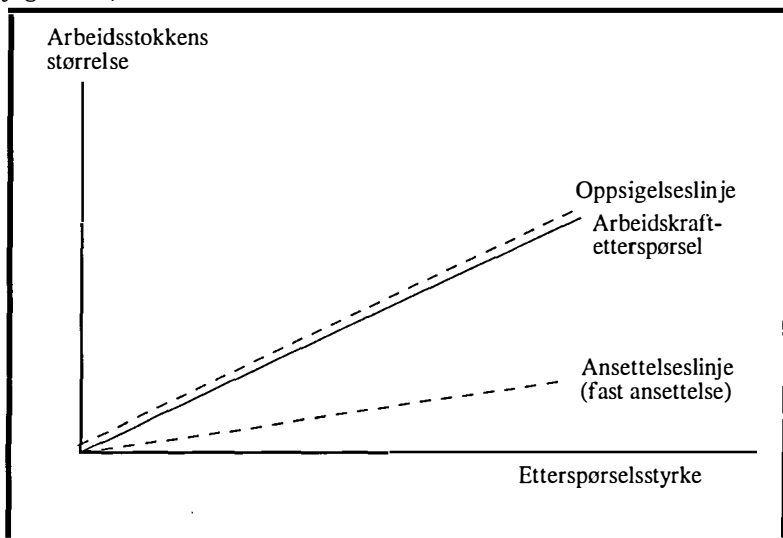
Kilde: Nesheim og Rasmussen 1993:15

tilbake til avslutningsvis i dette kapittelet, er regelverket på dette området i endring i flere land.

Permitteringsloven som knytter kostnader til det «å sitte på» ekstra arbeidskraft, motvirker en del av effekten av stillingsvernet. Det reduserer den isolasjonseffekten stillingsvernet har i forhold til oppsigelser i perioder med ekstra kapasitet. Dette kan være ønskelig når deler av markedet har behov for arbeidskraft som andre sitter på. I perioder med ledig kapasitet vil det imidlertid føre til større ledighet, fordi folk sies opp raskere uten å ha en ny jobb å gå til. Den andre effekten av oppsigelsesvernet – at nyansettelser settes i oppgangstider – reduseres ikke av permitteringsloven. Tvert imot øker ansettelseskostnadene (de potensielle framtidige utgiftene ved å ansette nye).

Korttidsansettelser og andre fleksible tilknytningsformer gir bedriftene mulighet til å omgå disse kostnadene. Den økonomiske gevinsten ved korttidsansettelser varierer med stillingsvernet. Jo større kostnader som er knyttet til oppsigelser og permitteringer, desto mer vil bedriftene ha å vinne på å benytte andre tilknytningsformer. Når kjernen først er redusert til det nødvendige minimum,

*Figur 1.3 Effekt på bedriftenes ansettelsespolitikk av permitteringslov og adgang til korttidsansettelser. (Samme stillingsvern som i figur 1.2)*



kan bedriften øke kapasiteten ved hjelp av fleksible tilknytningsformer som ikke medfører de samme potensielle framtidige utgifter. Muligheten for å foreta korttidsansettelser gjør at bedriftene oppfatter kostnadene ved å ansette nye faste medarbeidere som enda høyere, relativt sett, og at dette derfor utsettes ytterligere.

Figur 1.3 er en modifisert ugaue av figur 1.2 og illustrerer de effektene av permitteringsloven og fleksible tilknytningsformer på bedriftenes ansettelsespolitikk som her er diskutert.

Permitteringer og oppsigelser fører til direkte kostnader for bedriftene, kostnader som i stor grad unngås ved korttidsansettelser. I tillegg kan de perifere arbeidstakerne være billigere for bedriften enn de fast ansatte også i perioder med full beskjeftigelse. Bruk av korttidsansettelser gjør det mulig for bedriften å redusere kostnader knyttet til etterutdanning, pensjonsordninger og ulike bedriftsinterne sosiale goder.

Korttidsansettelser hevdes også å ha effekt på lønnsnivået. I avsnittet under diskuteres «insider-outsider»-teori. Teorien kan brukes til å vise hvordan bruk av korttidsansettelser kan tenkes å uthule den forhandlingsgevinsten stillingsvernet gir arbeidstakerne. Den gir dermed et teoretisk utgangspunkt for å forstå fagbevegelsens motvilje mot slike ansettelsesformer.

## Insider-outsider-teori

Det pekes ofte på stillingsvernet og tilpasningskostnadene knyttet til dette som en årsak til at lønnsnivået i perioder med ledighet ikke faller til et nivå hvor arbeidsmarkedet klareres.<sup>21</sup> Såkalt insider-outsider-teori viser hvorfor bedriftene, på grunn av tilpasningskostnadene knyttet til oppsigelser og nyansettelser, er villige til å gi nåværende ansatte høyere lønn enn de kan få nye folk til å jobbe for. Dette opprettholder arbeidstakernes (insidernes) forhandlingsposisjon selv når det er mange arbeidsledige (outsiders) i økonomien (Nesheim og Rasmussen 1993). Insidernes, de som har jobb, har dermed interesse av å opprettholde eller øke disse kostnadene.

<sup>21</sup> Se Nesheim og Rasmussen 1993 for en gjennomgang av debatten.



Dette teoretiske rammeverket er langt fra uproblematisk. Det kan likevel være nyttig, fordi det hjelper oss til å se at arbeidstakerne som gruppe har ulike interesser. De som er trygt plassert i kjernen, har interesse av å beholde det lovverket som gjør at deres lønnsbetingelser er gunstige – selv i situasjoner hvor dette fører til større ledighet og flere personer med marginal tilknytning til arbeidsmarkedet.

Ledighet som rammer outsiderne innvirker her ikke på insidernes lønnskrav. Slike insider-effekter er trolig størst innen bedrifter og bransjer med uavhengige og godt beskyttede arbeidstakergrupperinger. Fagforeninger som organiserer både arbeidsledige og insidere, vil representere ulike interesser, noe som vil motvirke denne effekten. (Nesheim og Rasmussen 1993:21)

Innenfor insider-outsider-teori er det først når outsiderne er en trussel mot insidernes interesser at de blir et problem. Og det er nettopp dette som skjer når bedriftene har mulighet til å benytte korttidsansatte. Store deler av tilpasningskostnadene omgås, og dermed reduseres forhandlingsgevinsten av stillingsvernet.

## Situasjonen i elektrobransjen i forhold til andre deler av norsk næringsliv

I motsetning til i de fleste andre europeiske land, finnes det her i landet ingen systematisk registrering av korttidsansettelser. Korttidsansettelser er vanskelige å kartlegge, og det er lite sikre data på området. Anslag på grunnlag av ulike undersøkelser som har berørt spørsmålet, tyder imidlertid på at omfanget av korttidsansettelser i Norge ligger på rundt 10 prosent. (De Facto 1993:18) Omfanget er størst innenfor offentlig sektor. I de fleste land er bruken av korttidsansettelser lavere enn gjennomsnittet i industrien, men høyere innenfor bygg og anleggsbransjen.

En pekepinn om hvordan situasjonen er i norsk bygg- og anleggsbransje kan vi få ved å se på bruken av andre typer perifere arbeidstakere. Korttidsansettelser har paralleller til kontraktørvirkosomhet. Begge deler er måter å redusere arbeidskraftkostnadene på gjennom å variere bemanningen etter prosjektenes type og størrelse.

En undersøkelse av kontraktørvirksomhet i bygg- og anleggsbransjen viser at antall enmannsfirma (som kan være en indikator på kontraktørvirksomhet) var langt lavere i elektrobransjen (elektrisk installasjonsarbeid) enn i andre deler av bygg- og anleggsbransjen. Bare to prosent av elektrisk installasjonsarbeid ble på åttitallet utført av enmannsfirma. Tallet holdt seg stabilt i hele perioden. I andre deler av bransjen, som graving, sprengning, oppføring av bygninger og maler- og tapetserarbeid, lå enmannsfirmaenes andel av sysselsettingen på rundt 30 prosent. Gjennomgående er andelen enmannsfirma betydelig lavere i de delene av byggebransjen hvor det stilles strenge autorisasjonskrav for å drive egen virksomhet (Stokland 1991).

Dette er tall fram til 1989, og det er helt klart at det er skjedd store forandringer etter den tid, både i elektrobransjen og ellers. Likevel utgjorde enmannsfirma i 1991 fremdeles bare en prosent av de ansatte i NELFOs medlemsmasse, og det er mye som tyder på at elektrobransjen fremdeles har relativt effektive etableringsstærker.

Autorisasjonskravene i elektrobransjen er nok en viktig forklaring på at nivået av korttidsansettelser er så pass lavt. En annen faktor som kan ha betydning, er at dette er en svært mannsdominert bransje. Tall, både fra Norge og andre land, tyder på at betydelig flere kvinner enn menn er ansatt på korttidskontrakter. En tredje faktor henger sammen med bruken av innleie i elektrobedrifter. Undersøkelsen tyder på at innleie er langt mer utbredt enn korttidsansettelser.

## Situasjonen internasjonalt

Bruken av korttidsansettelser henger som nevnt sammen med stillingsvernet. I land hvor stillingsvernet er svakt, er det liten gevinst knyttet til slike ordninger. En kunne derfor forvente størst forekomst av korttidsansettelser i land med sterkt stillingsvern. En annen faktor som spiller inn er adgangen til å korttidsansette, og denne varierer fra land til land.

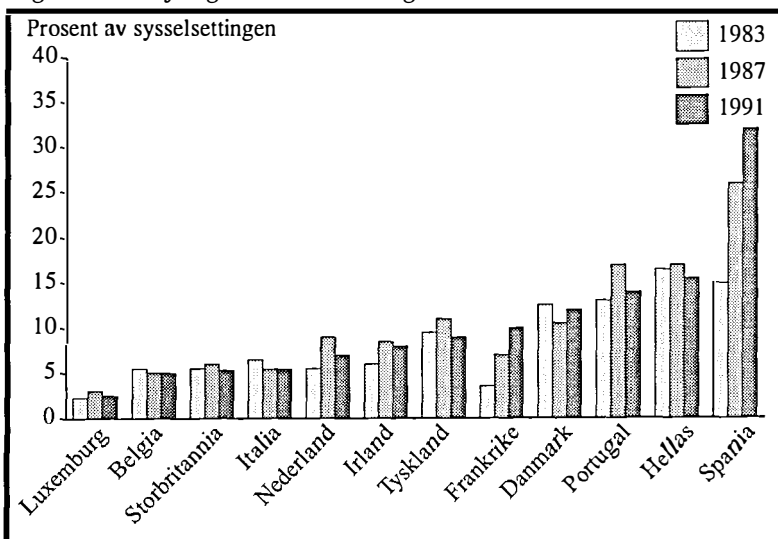
Det er problemer forbundet med å bedømme adgangen til korttidsansettelser i ulike land, både fordi det her er en rekke forhold ved regelverket som vil ha betydning, og fordi det er avhengig av hvordan bestemmelsene praktiseres.

En undersøkelse blant arbeidsgiverorganisasjoner i en del europeiske land om deres syn på betydningen av landets regelverk for bedriftenes adgang til korttidsansettelser, kom til følgende resultat (Emerson 1987, refert i Nesheim og Rasmussen 1993:43): I Italia ble begrensningene vurdert som fundamentale, i Frankrike, Sverige og Tyskland som alvorlige, mens de i Danmark, Norge og Storbritannia ble vurdert som uviktige.

Bruken av korttidsansettelser påvirkes også av adgangen til å bruke innleid arbeidskraft. Adgangen til innleie er relativt liberal i Norge sammenlignet med mange andre land.

Figur 1.4 gir en oversikt over bruken av midlertidige ansettelser i EF-land i perioden 1983–1991. Midt på 1980-tallet var tre–ti prosent av arbeidsstokken i EF ansatt på midlertidige kontrakter (Rodgers 1989). I perioden fram til 1991 økte bruken av slike ansettelsesformer i en del EF-land, og da først og fremst i Spania hvor mer enn en tredjedel av arbeidstakerne nå er ansatt på tidsbegrensede kontrakter. I Spania ble bestemmelsene for bruk av midlertidige ansettelser mindre strenge i denne perioden (Rasmussen 1993, EF-kommisjonen 1993). Av figuren ser vi at også Frankrike hadde en relativt sterk økning i bruken av midlertidige ansettelser i denne perioden.

Figur 1.4 Omfanget av midlertidige ansettelser i EF-land.



Figur i Rasmussen 1993:71. Kilde: EF-kommisjonen 1993

Etter 1991, med den generelle økningen i arbeidsledighet, er bruken av korttidsansettelser også gått kraftig opp i Tyskland og Storbritannia (*Arbeiderbladet* 9.9.1993).

På bakgrunn av den høye arbeidsledigheten og de store problemene industrien i de fleste europeiske land står overfor, imøtekommer myndighetene i større grad enn tidligere bedriftenes behov for økt fleksibilitet. Et fellestrekk er at lavkonjunktur og økende arbeidsledighet tvinger fram nye rammebetingelser. Bedriftenes uttalte behov for fleksibilitet anerkjennes, og næringslivet får bedre vilkår, mens rettighetsvernet for arbeidstakere svekkes. «Politikerne i flere EF-land vurderer nå å gjøre det enklere for arbeidsgiverne. Det gjelder både lønnsnivå, arbeidstid og ikke minst oppsigelser når konjunktorene skifter.» (*Arbeiderbladet* 9.9.1993)

Vi skal nå forlate den internasjonale situasjonen angående korttidsansettelser og gå over til å se nærmere på forholdene i norsk elektrobransje.

# Kapittel 2 Hvor utbredt er korttidsansettelser i elektrobransjen?

Korttidsansettelser vies stadig oppmerksomhet i media. Vi hører om tilfeller hvor «postkassefirma» underbyr etablerte selskaper som driver med en stab av fast ansatte, og om offentlige tiltak som fortrenger vanlig arbeidskraft. Dette er forhold som setter sinnene i kok i fagbevegelsen, men hvor utbredt er det egentlig?

Målet med dette kapittelet er å gi en oversikt over omfanget av korttidsansettelser innenfor ulike deler av elektrobransjen. Vi ser på forskjeller mellom distriktene, forskjeller mellom store og mindre bedrifter og forskjeller mellom bedrifter som opererer innenfor ulike markeder.

## Omfanget av korttidsansettelser

I de delene av elektrobransjen som omfattes av undersøkelsen, blir korttidsansettelser benyttet av om lag 60 prosent av bedriftene.<sup>22</sup> Ser vi på generelle tall for privat sektor her i landet, benyttes slike ansettelsesformer av 44 prosent av bedriftene. (4 FAKTA 1993, referert fra De Facto 1993). I dette perspektivet er korttidsansettelser svært

<sup>22</sup> Her er det betydelig forskjell mellom de tillitsvalgtes svar og svarene fra ledelsen. Av ledelsen oppgir 66 prosent at bedriften bruker korttidsansettelser, mens bare 55 prosent av de tillitsvalgte oppgir at korttidsansettelser forekommer i deres bedrift. Dette kan ha ulike årsaker. Det kan tenkes at klubben i en del tilfeller ikke har informasjon om hvorvidt bedriften tidligere har benyttet korttidsansettelser. Det kan imidlertid også være riktig at en større andel av de bedriftene de tillitsvalgte gir opplysninger om, faktisk ikke bruker slike ansettelsesformer. Forskjellen i svarprosent tilsier at det er mange bedrifter hvor bare de tillitsvalgte svarer. Fra registreringen av spørreskjemaene vet vi også at det finnes bedrifter hvor vi bare har fått svar fra ledelsen. At det bare er delvis overlapp mellom bedrifter og klubber, er viktig for å forklare hvorfor det på enkelte punkter er relativt store avvik mellom opplysningene fra de to gruppene.

utbredt i elektrobransjen. Sammenlignet med offentlig sektor; hvor om lag 90 prosent av bedriftene benytter korttidsansettelser, er utbredelsen imidlertid moderat.

Ved en god del bedrifter som bruker korttidsansettelser, har dessverre de tillitsvalgte og/eller ledelsen unnlatt å gi opplysninger om antallet korttidsansatte i bedriften på måletidspunktene.<sup>23</sup> Det er derfor relativt stor usikkerhet knyttet til tallene. De tillitsvalgtes opplysninger er mest ufullstendige. Noen sier at «det varierer fra dag til dag» og at de ikke har noen oversikt over dette. Andre svarer at det tar for mye tid å finne ut, eller at bedriftsledelsen ikke er interessert i å gi fra seg tallene. Vi vil derfor i fortsettelsen legge mest vekt på tallmaterialet fra undersøkelsen blant bedriftsledelsen.

I de bedriftene hvor ledelsen gir opplysninger, er det i gjennomsnitt tre korttidsansatte innenfor elektrofagene. Dette utgjør sju prosent av den faste arbeidsstokken i disse bedriftene. Ser vi bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte under ett, utgjør de korttidsansatte fem prosent av de fast ansatte innenfor elektrofagene.<sup>24</sup>

Tar vi utgangspunkt i svarene fra tillitsvalgte, blir tallene lavere. Tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser oppgir i gjennomsnitt at bedriften har 1,6 korttidsansatte. Dette tilsvarer fire prosent av de fast ansatte innenfor elektrofagene i disse bedriftene.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Vi ba om opplysninger om antallet ikke-fast ansatte på ulike tidspunkter: 30.4 1993, 1. kvartal 1993, 4. kvartal 1992, 3. kvartal 1992 og 2. kvartal 1992.

<sup>24</sup> Tallet er framkommet på følgende måte: Først regnet vi ut antall fast ansatte i de bedriftene som bruker korttidsansatte (antall bedrifter x gjennomsnittlig antall ansatte innenfor elektrofagene per 30.4.1993). Fra tidligere vet vi at de korttidsansatte utgjør sju prosent av disse. Vi har nå det totale antall korttidsansatte i de bedriftene som er omfattet av undersøkelsen. Ved å dividere dette på antall ansatte totalt (dvs. antall bedrifter x gjennomsnittlig antall ansatte innenfor elektrofagene,) finner vi andelen korttidsansatte i utvalget som helhet regnet i prosent av antall fast ansatte.

<sup>25</sup> Det kan være ulike grunner til at tallene er forskjellige. Som nevnt er det stor usikkerhet knyttet til disse tallene, fordi utvalgene her er små, rundt 45 i hver av tilfellene (varierer litt for de ulike måletidspunktene). En fjerdedel av ledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser lot være å gi opplysninger på disse postene, mens en tredjedel av de tillitsvalgte som oppga at bedriften bruker korttidsansatte ikke har oppgitt antall. Videre er det bare delvis overlapping mellom de bedriftene de tillitsvalgte svarer for og de bedriftene de tillitsvalgte svarer for. Ledelsen har også i større grad tilgang til tall, mens en del av klubbene må stole på hukommelsen.

Ut fra disse tallene kommer vi til at i utvalget sett under ett, utgjør de korttidsansatte tre prosent av de ansatte innenfor elektrofagene.<sup>26</sup>

Det er grunn til å anta at dette er minimumstall: Blant dem som ikke gir opplysninger om omfanget, er det flere bedrifter der ledelsen gir uttrykk for et positivt syn på korttidsansettelser. Det at vi har konsentrert oss om bedrifter med minst fem fagorganiserte, innebærer også at vi sannsynligvis mister en del bedrifter hvor korttidsansettelser brukes systematisk i stort omfang (såkalte postkassefirma).

Gjennomsnittstallene skjuler store forskjeller. Antall korttidsansatte varierer fra bedrift til bedrift og fra tidspunkt til tidspunkt. Enkelte bedrifter oppga at de i visse perioder hadde 40 korttidsansatte innenfor elektrofagene. Andre bedrifter som bruker korttidsansettelser hadde overhodet ikke hatt slike ansettelser i den aktuelle perioden. Tallene som er presentert over er gjennomsnittlige tall hvor bruken av korttidsansettelser jevnes ut over året så vel som mellom bedriftene. Grunnlaget er «øyeblikksbilder» fra fem ulike måletidspunkter, som så jevnes ut for å komme fram til hvor mye av arbeidskraftinnsatsen de korttidsansatte utgjør på årsbasis.

Målt på denne måten utgjør korttidsansatte tre–fem prosent av arbeidskraftinnsatsen innenfor elektrofagene i de bedriftene vi her har undersøkt. I de bedriftene som bruker korttidsansettelser, utgjør de korttidsansatte fire–sju prosent av arbeidskraftinnsatsen. I tabell 2.1 skiller vi mellom de ulike måletidspunktene som ligger til grunn for gjennomsnittstallene.

*Tabell 2.1 Gjennomsnittlig antall korttidsansatte på ulike måletidspunkter. Omfatter bare bedrifter som bruker korttidsansatte*

	30.4.1993	1. kvartal 1993	4. kvartal 1992	3. kvartal 1992	2. kvartal 1992
Bedriftsledelsens tall for korttidsansatte	2,7	2,5	4,7	2,9	2,3
De tillitsvalgtes tall for korttidsansatte	1,7	1,4	1,5	1,5	2,0

Utviklingen fra andre kvartal i 1992 og fram til tilsvarende tidspunkt i 1993 viser små endringer (ifølge bedriftsledelsens opp-

<sup>26</sup> Tilsvarende tall for korttidsansettelser kommer fram i Tariffundersøkelsen 1993/94 som NEKF gjennomførte blant tillitsvalgte i samme periode.

lysninger har det vært en viss økning i bruken av korttidsansettelser, ifølge de tillitsvalgtes tall en viss nedgang). Dette kan gi en pekepinn om at nivået av korttidsansettelser er omtrent det samme i 1993 som det var i 1992.

## Forskjeller mellom små og store bedrifter når det gjelder bruk av korttidsansettelser

Vi har sett på utbredelsen av korttidsansettelser i forhold til bedriftsstørrelse. Bedriftsstørrelse bestemmes her ut fra hvor mange ansatte innenfor elektrofagene bedriften hadde per 30.4.1993. Små bedrifter er bedrifter med mindre enn ti ansatte innenfor elektrofagene. Mellomstore bedrifter har 10–25 ansatte, mens store bedrifter er bedrifter med mer enn 25 ansatte innenfor elektrofagene på måletidspunktet.

Andelen bedrifter som bruker korttidsansettelser varierer merkbart med bedriftsstørrelse. Dette vises i tabell 2.2.

Andelen av bedrifter som bruker korttidsansettelser er høyere blant bedrifter med mer enn 25 ansatte innenfor elektrofagene enn blant de mindre bedriftene. Ser vi de små og mellomstore bedriftene under ett, er det 62 prosent (48 prosent) av disse som bruker korttidsansettelser, mens 73 prosent (64 prosent) av de store bedriftene bruker slike ansettelsesformer.<sup>27</sup> Undersøkelsen gir ikke grunnlag for å si noe om forskjeller mellom små og mellomstore bedrifter. Her peker svarene fra tillitsvalgte og ledelse i ulike retninger.

Ser vi på hvilket omfang bruken av korttidsansettelser har, endres bildet. Sett i forhold til bedriftens størrelse bruker små bedrifter langt flere korttidsansatte enn det de større bedriftene gjør. Dette gjelder enten vi tar utgangspunkt i opplysningene fra de tillitsvalgte eller fra bedriftsledelsen.

Tabell 2.3 viser at det er en merkbar forskjell mellom bedrifter med under ti ansatte og resten av utvalget. Hva er grunnen til at

<sup>27</sup> Også her er tallene i parentes basert på svarene fra de tillitsvalgte, mens det første tallet er bedriftsledelsens svar.



*Tabell 2.2 Bruk av korttidsansettelser i små og store bedrifter. Tillitsvalgtes tall i parentes*

	Antall bedrifter	Antall bedrifter som bruker korttidsansatte	Prosent av bedriftene som bruker korttidsansatte
Små bedrifter	21 (37)	14 (16)	67% (43%)
Mellomstore bedrifter	29 (44)	17 (23)	59% (52%)
Store bedrifter	30 (39)	22 (25)	73% (64%)
Totalt	86* (130*)	57* (71*)	66% (55%)

\* Grunnen til at det er avvik mellom totalt antall bedrifter og summen av de ulike kategoriene, er at disse er oppdelt ut fra opplysninger om antall ansatte innenfor elektrofachene per 31.4.1993. Der hvor det ikke er gitt slike opplysninger, er bedriften ikke kategorisert etter størrelse.

*Tabell 2.3 Omfanget av korttidsansettelser relativt til bedriftens størrelse. Omfatter bare bedrifter som bruker korttidsansettelser. Tillitsvalgtes tall i parentes*

	Gjennomsnittlig antall korttidsansatte innenfor elektrofachene per bedrift	Gjennomsnittlig antall fast ansatte innenfor elektrofachene per bedrift	Prosent av fast ansatte innenfor elektrofachene
Små bedrifter	1,0 (1,0)	5,5 (5,4)	18% (19%)
Mellomstore bedrifter	0,6 (1,4)	13 (15)	5% (9%)
Store bedrifter	5,8 (2,2)	70 (85)	8 % (3%)

de små bedriftene som bruker korttidsansettelser bruker dette i så stor utstrekning? En antagelse kan være at dette er et virkemiddel som passer godt for små bedrifter. For en elektrobedrift med sju ansatte som ønsker å øke kapasiteten for en periode, kan det være greit å ta inn et par korttidsansatte. For en stor bedrift som må ha 40 fagfolk for å oppnå tilsvarende økning av kapasiteten, kan andre løsninger

Tabell 2.4 Omfanget av korttidsansettelser i oljerelatert industri og konsernbedrifter. Omfatter bare bedrifter som bruker korttidsansettelser

	Gjennomsnittlig antall korttidsansatte i bedriftene	Gjennomsnittlig antall ansatte innenfor elektrofagene	Prosent av fast ansatte innenfor elektrofagene
Gjennomsnitt for alle bedrifter	3,2	41	7%
Oljerelatert industri	7,8	100	8%
Konsernbedrifter	3,5	59	6%

være mer hensiktsmessige.<sup>28</sup> Vi skal i neste kapittel se nærmere på tall som tyder på at store bedrifter i større grad bruker andre strategier for å øke fleksibiliteten.

Vi har også skilt ut tallene for bedrifter som har oljeindustrien som viktigste marked, samt konsernbedriftene (tabell 2.4). Ser vi andelen korttidsansatte i prosent av de fast ansatte innenfor elektrofagene, er det ingen av disse gruppene som skiller seg vesentlig fra utvalget som helhet.

Det er større forskjeller mellom de ulike distriktene. Dette gjelder både det gjennomsnittlige antallet korttidsansatte i bedriften og andelen målt i prosent av de fast ansatte innenfor elektrofagene. Det relative forholdet mellom distriktene er gjengitt i tabell 2.5.

Trøndelag peker seg ut som et distrikt med relativt stor bruk av korttidsansettelser, mens Hordaland/Sogn og Fjordane har den laveste andelen korttidsansatte når vi ser tallene fra tillitsvalgte og ledelse under ett. Her er det viktig å ikke legge for mye vekt på variasjonene. Det er få bedrifter i hver kategori og dermed stor usikkerhet knyttet til tallene.

<sup>28</sup> En undersøkelse av arbeidsleie i bygg- og anleggsbransjen konkluderer med at arbeidsleie er vanligst i store bedrifter. I tillegg hvor det er snakk om et større antall arbeidere, er det mer hensiktsmessig for bedriftene å gjøre én avtale med et firma om å leie inn det aktuelle antallet fagfolk, enn å inngå et tilsvarende stort antall individuelle avtaler med kontraktører (Stokland 1989). Det samme vil gjelde for korttidsansettelser.

Tabell 2.5 Distriktsvis fordeling av korttidsansatte. Omfatter bare bedrifter som bruker korttidsansettelser. Tillitsvalgtes tall i parentes

	Gjennomsnittlig antall korttidsansatte i bedriften	Gjennomsnittlig antall ansatte innenfor elektrofagene	Korttidsansatte i prosent av fast ansatte innenfor elektrofagene
Oslo/Akershus	3,1 (1,5)	40 (42)	8% (4%)
Østfold	0,7 (1,1)	21 (19)	3% (6%)
Hordaland/Sogn og Fjordane	1,6 (1,5)	47 (42)	3% (4%)
Trøndelag	2,4 (1,4)	24 (22)	10% (6%)
Konsernbedrifter i resten av landet	5,7 (2,5)	31 (37)	18% <sup>29</sup> (7%)

## Hvor lange er kontraktene for korttidsansatte?

Vi ba utvalgene om å anslå vanlig lengde på kontraktene ved korttidsansettelser. I en fjerdedel av bedriftene ble det oppgitt at det vanligste er kontrakter av under en måneds varighet. Halvparten oppga en–tre måneder som vanlig lengde på kontraktene. Resten oppga stort sett at kontraktene hadde en lengde på tre–seks måneder. Som vi ser av tabell 2.6 er det stor grad av sammenfall mellom ledelsens og de tillitsvalgtes vurderinger.

Når det gjelder lengden på korttidskontraktene i små og store bedrifter, viser undersøkelsen at korte kontrakter er vanligere i små bedrifter.

Elektrobedrifter som hovedsakelig tar oppdrag for oljerelatert industri, ser ut til å operere med noe lengre kontrakter enn gjennomsnittet. Bildet er noe uklart, fordi det er forskjell på svarene fra tillitsvalgte og ledelse. Det samme er tilfellet når det gjelder distriktsvariasjoner. I materialet fra de tillitsvalgte skiller Østfold seg ut med

<sup>29</sup> Når det gjelder konsernbedrifter i resten av landet, er det store forskjeller mellom svarene fra de tillitsvalgte og svarene fra ledelsen. Når det gjelder konsernbedrifter, er svarprosenten når det gjelder ledelsen svært dårlig. Dersom ledelsen i disse bedriftene oppgir et stort antall korttidsansatte, får det dermed større utslag.

Tabell 2.6 Vanlig lengden på korttidskontrakter. Prosent av bedriftene som bruker kontrakter av ulik varighet

	De tillitsvalgte	Bedriftsledelsen
Under 1 måned	22	25
1–3 måneder	52	52
3–6 måneder	22	16
6–12 måneder	4	6
Over 12 måneder	0	0

spesielt korte kontrakter, mens det er små forskjeller mellom distriktene når vi ser på tallene fra bedriftsledelsen.

Det er også interessant å se om kontraktene blir fornyet. Er det de samme personene som reengasjeres når bedriftene ansetter midlertidige? Og i hvilken grad er dette personer som tidligere har vært fast ansatt i bedriften?

På spørsmål om det er vanlig at kontraktene for korttidsansatte fornyes, svarer 60 prosent at dette skjer «noen ganger». Resten av svarene fordeler seg nokså jevnt mellom «ofte» og «aldri».<sup>30</sup> Bedrifter som tar oppdrag for oljerelatert industri, skiller seg ut ved at det er vanligere med fornyelse av kontraktene.

Er det vanlig at korttidsansatte har vært fast ansatt ved bedriften tidligere? Igjen svarer hovedtyngden av bedriftene (70 prosent) at dette er tilfellet noen ganger. Bare ti prosent sier at det skjer ofte, mens 20 prosent sier at det aldri forekommer. Av de tillitsvalgte er det 16 prosent som sier at det aldri forekommer at korttidsansatte har vært fast ansatt ved bedriften tidligere. Resten fordeler seg jevnt mellom kategoriene ofte og noen ganger. Det er med andre ord flere av de tillitsvalgte som mener at korttidsansatte ofte er tidligere fast ansatte ved bedriften.

80 prosent av bedriftene og 84 prosent av de tillitsvalgte svarer altså at korttidsansatte (ofte eller noen ganger) er tidligere fast ansatte ved bedriften. Med bakgrunn i disse tallene er det relevant å stille spørsmål om hvorvidt korttidsansettelser fortrenger faste arbeidsplasser. Våre data kan ikke dokumentere slike fortrennings-effekter. Det at tidligere fast ansatte i så mange tilfeller jobber som

<sup>30</sup> Andelen er omtrent den samme for ledelsen og de tillitsvalgte.

korttidsansatte i samme bedrift, gjør det imidlertid sannsynlig at det også finnes elementer av fortrenning.<sup>31</sup>

## Ulike typer av korttidsansettelser

Et inntrykk av fordelingen mellom ulike typer av korttidsansettelser fikk vi ved å spørre om hvilke typer av oppdrag korttidsansatte brukes til i bedriften.

*Tabell 2.7 Til hvilke oppdrag brukes korttidsansettelser? Prosent av bedriftene som oppgir hvert av alternativene*

	De tillitsvalgte	Bedriftsledelsen
Korttidsansettelser brukes til ulike typer av oppdrag	54	31
Korttidsansettelser brukes ved særlig store prosjekter	37	67
Korttidsansettelser brukes når bedriften ikke har tilstrekkelig kompetanse	2	2
Annet	8	0

Det er interessant å merke seg at bare to prosent svarer at bedriften bruker korttidsansettelser på grunn av mangel på kompetanse. Ellers ser vi at det er betydelige forskjeller mellom bedriftsledelsens svar og svarene fra de tillitsvalgte. Bedriftsledelsen oppgir i overveiende grad at korttidsansettelser brukes ved særlig store prosjekter. De tillitsvalgte oppgir i større grad at korttidsansettelser brukes ved ulike typer av oppdrag. Noe av forskjellen kan skyldes at spørsmålet gir rom for tolkninger og skjønn.<sup>32</sup> En annen grunn til at ledelsen i større grad oppgir at korttidsansettelser brukes ved særlig store prosjekter, kan være at dette oppfattes som mer legitimt.

Arbeidsmiljøloven slår som nevnt fast at korttidsansettelser bare kan brukes når arbeidet er av midlertidig karakter. Det ser ut

<sup>31</sup> Her er det relevant å nevne at i følge arbeidsmiljølovens paragraf 67, er bedriften forpliktet til å gi fortrinnsrett til tidligere oppsagte medarbeidere ved nyansettelse (fast eller midlertidig) i inntil et år etter oppsigelsen.

<sup>32</sup> Fordelen med den litt upresise formuleringen er at flere svarer. Selv tillitsvalgte og ledelse i bedrifter som ikke gir opplysninger om omfanget av ikke-fast ansatte i bedriften, svarer på dette mer omtrentlige spørsmålet.

til å være en vanlig tolkning blant arbeidsgiverne i bransjen at prosjektansettelser dermed tillates. Midlertidige ansettelser som bare er avgrenset i tid oppfattes i større grad som illegitimt. Dette kan være en grunn til at bedriftsledere i større grad enn tillitsvalgte unngår å svare at korttidsansatte brukes til ulike typer av oppdrag, men heller velger svaralternativet særlig store prosjekter. Slike feilkilder vil ofte få større betydning ved generelle spørsmål enn i tilfeller hvor det er spørsmål om spesifikke data.

De konkrete opplysningene som gis om ulike typer av korttidsansatte i bedriftene i perioden 2. kvartal 1992 til 30.4.1993, viser at disse fordeler seg med 60 prosent på prosjektansettelser og 40 prosent på midlertidige ansettelser. Også her kunne det tenkes at ledelsen kunne fristes til å oppgi prosjektansettelser, fordi dette oppfattes som mer legitimt enn midlertidige ansettelser. Tabell 2.8 viser imidlertid stor grad av sammenfall mellom svarene fra de tillitsvalgte og svarene fra ledelsen i bedriftene. Dette kan tyde på at tabellen gir et riktig bilde av situasjonen.

*Tabell 2.8 Bruk av prosjektansettelser og midlertidige ansettelser, oppgitt i prosent*

	De tillitsvalgte	Bedriftsledelsen
Prosjektansatte	60	63
Midlertidig ansatte	40	37

Det er en tendens i retning av at store bedrifter i større grad benytter midlertidige ansettelser. For bedrifter med minst 25 ansatte innenfor elektrofagene, er forholdet 1:1. De mindre bedriftene (under ti ansatte innenfor elektrofagene) benytter prosjektansettelser i størst utstrekning; her er forholdet 2:3. I konsernbedriftene er det et 1:1-forhold mellom prosjektansettelser og midlertidige ansettelser.

Når det gjelder forholdet mellom prosjektansettelser og midlertidige ansettelser innenfor elektrobedrifter som tar oppdrag for oljerelatert industri, er det stor forskjell mellom bedriftenes tall og tallene fra de tillitsvalgte. Mens bedriftene oppgir en overvekt av prosjektansettelser (3:2) så oppgir de tillitsvalgte overvekt av midlertidige ansettelser (1:3).

## Arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd

Arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd utgjør en ubetydelig del av korttidsansettelsene i de bedriftene som omfattes av denne undersøkelsen. Personer på arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd utgjør til sammen bare tre promille av de fast ansatte i de bedriftene som bruker korttidsansettelser. Med andre ord er det i disse bedriftene bare én på arbeidsmarkedstiltak/arbeid for trygd per 300 fast ansatte innenfor elektrofagene. Tallmaterialet tyder med andre ord ikke på at slike tiltak fortrenger fast arbeidskraft.

Som vi senere skal se svarer over 80 prosent av de tillitsvalgte og 95 prosent av ledelsen i bedriftene likevel at slike ordninger (hvor det offentlige betaler deler av eller hele arbeidskraftkostnadene) er en større trussel mot faste arbeidsplasser enn andre former for korttidsansettelser. Det synes underlig at begge parter har en oppfatning av offentlige ordninger som en trussel, når lite tyder på at de har erfaring med dette. Det er imidlertid bare deler av elektrobransjen som her er spurt. Andelen personer på arbeidsmarkedstiltak kan derfor totalt sett ligge noe høyere. Dessuten kan arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd fortrenge stillinger i private elektrobedrifter også uten at det brukes direkte i bransjen, for eksempel dersom det offentlige bruker elektrikere på tiltak til å utføre arbeid som de ellers ville ha engasjert et installasjonsfirma til å gjøre.

## Rekruttering av korttidsansatte fra andre land

Vi spurte også utvalgene om bedriften rekrutterer korttidsansatte fra andre land. Dette ser ikke ut til å være videre utbredt. Under ti prosent av de bedriftene som bruker korttidsansatte, oppgir at de rekrutterer fra andre land, og de fleste av disse gir uttrykk for at dette bare forekommer unntaksvis.

# Postkassefirma

Vi antok at visse bedrifter med særlig stor og systematisk bruk av korttidsansettelser – såkalte postkassefirma – i liten grad ville fanges opp av undersøkelsen. Ved å spørre ledelse og tillitsvalgte om hvorvidt postkassefirma er noe som forekommer innenfor det markedet deres bedrift opererer, forsøkte vi å få et indirekte bilde av dette fenomenet. Postkassefirma var definert som firma med få eller ingen fast ansatte, som legger inn anbud på større prosjekter for så å leie inn/ansette folk midlertidig i stor skala.

Om lag halvparten hevder at de vet at postkassefirma finnes innenfor det markedet deres bedrift opererer i. En fjerdedel sier at de ikke har noen kjennskap til slike tilfeller. Den siste fjerdedelen sier at de har hørt at det forekommer, men at de ikke har sikker kunnskap om hvorvidt dette er riktig.

Det er relativt små forskjeller i svarene fra de ulike gruppene. Bedrifter som bruker korttidsansatte, rapporterer noe oftere kjennskap til postkassefirma. Tillitsvalgte i bedrifter som bare har fast ansatte, er de som i minst grad rapporterer at slikt forekommer innenfor det markedet deres bedrift opererer i (tabell 2.9).

Det er derimot merkbar forskjell på store og små bedrifter. Både blant tillitsvalgte og ledelse i de store bedriftene er det flere som rapporterer om postkassefirma (tabell 2.10).

Både når det gjelder tillitsvalgte og ledelse så er det fra Oslo/Akershus og Trøndelag det i størst grad rapporteres om postkassefirma. Vi vil understreke at disse tallene ikke sier noe om utbredelsen av fenomenet. Generelle vurderinger av uønskede forhold er ofte

*Tabell 2.9 Prosent av bedriftsledelse/tillitsvalgte som rapporterer kjennskap til postkassefirma. Tillitsvalgtes tall i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter med bare fast ansatte
Har ikke kjennskap til slike tilfeller	21 (21)	29 (25)
Har hørt at det forekommer, men har ikke sikker kunnskap om dette	23 (25)	21 (38)
Vet at det forekommer i noen grad	48 (44)	46 (31)
Foregår i stor utstrekning	7 (10)	4 (5)



*Tabell 2.10 Prosent av små og store bedrifter hvor man har kjennskap til postkassefirma. Tillitsvalgte tall i parentes*

	Små bedrifter	Mellomstore bedrifter	Store bedrifter
Har ikke kjennskap til slike tilfeller	41 (29)	16 (19)	8 (10)
Har hørt at det forekommer, men har ikke sikker kunnskap om dette	31 (33)	27 (21)	10 (27)
Vet at det forekommer i noen grad	28 (33)	46 (53)	67 (50)
Foregår i stor utstrekning	0 (5)	12 (7)	16 (13)

misvisende. I prinsippet kan det være de samme to bedriftene alle kjenner til...

## Konklusjon

Hvor utbredt er korttidsansettelser i elektrobransjen? 60 prosent av dem som har svart på undersøkelsen, sier at deres bedrift bruker korttidsansettelser eller har benyttet slike ansettelser tidligere.

Hver av de bedriftene som bruker korttidsansettelser har i gjennomsnitt tre korttidsansatte innenfor elektrofagene. Dette utgjør sju prosent av den faste arbeidsstokken. I utvalget som helhet utgjør de korttidsansatte fem prosent av de fast ansatte i elektrofagene. Tar vi utgangspunkt i svarene fra tillitsvalgte, blir tallene lavere. Vi kommer da til at de korttidsansatte utgjør tre prosent av de fast ansatte innenfor elektrofagene.

Korttidsansettelsene fordeler seg nokså jevnt mellom prosjektansettelser (60 prosent) og midlertidige ansettelser som bare er begrenset i tid (40 prosent). Arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd finnes nesten ikke.

Det er grunner som taler for at omfanget av korttidsansettelser reelt sett ligger noe høyere enn disse tallene antyder:

- I flere av de bedriftene som sier at de bruker korttidsansatte, men som ikke gir opplysninger om omfanget, gir ledelsen uttrykk for et positivt syn på korttidsansettelser.
- Det at vi har konsentrert oss om bedrifter med minst fem fagorganiserte, innebærer også at vi muligens mister en del bedrifter hvor korttidsansettelser brukes systematisk i stort omfang (såkalte postkassefirma).
- De mindre bedriftene som bruker korttidsansettelser, bruker dette i større utstrekning enn de større bedriftene, målt i forhold til antall ansatte. At små bedrifter er underrepresentert i utvalget, kan dermed bidra til for lave anslag.

At omfanget av korttidsansettelser er større i små bedrifter enn i store, er i det hele tatt et interessant, og på mange måter uventet, resultat. Vår hypotese er at i store bedrifter «konkurrerer» korttidsansettelser mer med innleie av arbeidskraft og andre ordninger for midlertidig å øke bedriftens kapasitet. Dette skal vi belyse nærmere i de neste kapitlene.

# Kapittel 3 Hva kjennetegner bedrifter som bruker korttidsansettelser?

Er det andre forhold enn det at de bruker korttidsansettelser, som skiller slike bedrifter fra andre elektrobedrifter? I dette kapitlet gjennomgår vi systematisk en rekke forhold for å avdekke forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og resten av utvalget. Dette kan gi et klarere bilde av hvorfor korttidsansettelser brukes, hvilke konsekvenser det har, og hva som eventuelt kan være alternativer.

Også her er en del av resultatene usikre på grunn av at utvalgene er små. Dette kompenseres imidlertid med at vi har to utvalg som gir opplysninger om de samme forholdene. Der hvor tendensene fra undersøkelsene blant tillitsvalgte og ledelse stemmer overens, kan vi være rimelig sikre på at dette er reelle tendenser – ikke resultater av tilfeldigheter ved undersøkelsen eller strategiske svar. Det er likevel viktig å ikke legge for mye vekt på små variasjoner.

En antagelse som ble drøftet da vi utformet undersøkelsen, var at store moderne bedrifter, og da i første rekke konsernene, er førende når det gjelder bruk av korttidsansettelser. Vi starter derfor med en gjennomgang av en del ytre kjennetegn ved bedriften.

## Etableringsår

Det er ikke vesentlige forskjeller i alder mellom de bedriftene som bruker korttidsansettelser og resten av utvalget. Gjennomsnittlig etableringsår for de bedriftene som bruker korttidsansettelser, er 1963. Dette er bare to–ni år senere enn gjennomsnittet for resten av utvalget (avhengig av om vi legger de tillitsvalgtes eller bedriftsledelsens opplysninger til grunn).

## NELFO-medlemskap

Over 90 prosent av bedriftene i utvalget er medlemmer av NELFO, og det er ikke klare forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og andre når det gjelder NELFO-medlemskap.

## Eierforhold

Når det gjelder eierforhold, er det heller ingen klar tendens. Ut fra bedriftenes opplysninger ser det ut til at andelen av bedrifter som bruker korttidsansettelser er noe lavere blant konsernbedriftene (60 prosent) enn den er for andre elektrobedrifter (over 70 prosent). Denne tendensen finner vi ikke igjen når vi ser på svarene fra de tillitsvalgte. Her er det omtrent likt, 58 prosent i konsernbedriftene og 53 prosent i resten av utvalget.

## Antall ansatte

Vi har allerede fått signaler om at størrelse har sammenheng med bruken av korttidsansettelser. Gjennomsnittsbedriften i utvalget har mellom 46 og 50 ansatte, avhengig av om vi tar utgangspunkt i tallene fra bedriftsledelsen eller fra de tillitsvalgte. Av disse jobber 33/35 innenfor elektrofagene.<sup>33</sup>

Ser vi på de bedriftene som bruker korttidsansettelser, er disse betydelig større enn gjennomsnittet. Her er det i gjennomsnitt rundt 60 ansatte, og rundt 40 innenfor elektrofagene. Tilsvarende tall for bedrifter som bare har fast ansatte, er om lag 35 totalt og i overkant av 25 innenfor elektrofagene (tabell 3.1).

At gjennomsnittstørrelsen på de bedriftene som bruker korttidsansettelser er større enn resten av utvalget, betyr at det er en større andel store bedrifter som bruker korttidsansettelser. I forrige kapittel så vi at det er de aller største bedriftene som forårsaker dette

<sup>33</sup> Vi tar her utgangspunkt i tallene per 30.4.1993. Dette gjør vi også i fortsettelsen, dersom ikke annet er nevnt.

Tabell 3.1 Antall ansatte. Tillitsvalgtes tall i parentes

	Totalt	Innenfor elektrofachene
Gjennomsnitt for alle bedrifter	50 (46)	35 (33)
Bedrifter som bruker korttidsansatte	57 (60)	40 (41)
Bedrifter som ikke bruker korttidsansatte	36 (31)	27 (26)

utslaget. Her er andelen av bedrifter som bruker korttidsansettelser høyere. Fordi en del av disse bedriftene er veldig store, trekkes gjennomsnittet opp. For bedrifter med mindre enn 25 ansatte er det ingen tendens til at andelen som bruker korttidsansettelser er høyere blant de større bedriftene.

Bruken av korttidsansettelser ser dermed ut til å ha sammenheng med bedriftens størrelse på to måter: Flere av de store bedriftene bruker slike ansettelsesformer. Likevel kan det se ut som om korttidsansettelser har størst betydning for små bedrifter som bruker korttidsansettelser. Vi har sett at små bedrifter som bruker korttidsansettelser, bruker dette i stor utstrekning. Bedrifter med mindre enn ti fast ansatte innenfor elektrofachene har betydelig flere korttidsansatte, målt som andel av den faste arbeidsstokken, enn de store bedriftene.

## Omsetning

Bedriftsstørrelse kan også måles ved å se på bedriftens omsetning. Omsetningen er omtrent dobbelt så høy i de bedriftene som bruker korttidsansatte som i resten av utvalget.

Tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser oppgir høyere omsetningstall enn det ledelsen gjør.<sup>34</sup> Tendensen er likevel den samme: De bedriftene som bruker korttidsansettelser har i gjennomsnitt mye større omsetning enn de bedriftene som ikke bruker slike ordninger. Også her er mye av forklaringen at en overvekt av

<sup>34</sup> Det er viktig å huske på at avvik her ikke trenger å bety at den ene av partene oppgir for høye/lave tall. Det er bare delvis overlapping mellom de bedriftene de tillitsvalgte gir opplysninger for, og de bedriftene der ledelsen svarer.

Tabell 3.2 Omsetning i millioner kroner. Tillitsvalgtes tall i parentes

	Gjennomsnitt for bedrifter med bare fast ansatte	Gjennomsnitt for bedrifter som bruker korttidsansatte
1992	23 mill (27 mill)	40 mill (58 mill)
1991	22 mill (26 mill)	38 mill (56 mill)
1990	26 mill (24 mill)	37 mill (56 mill)

de aller største bedriftene bruker korttidsansettelser og dermed trekker opp gjennomsnittet.<sup>35</sup>

Når det gjelder utviklingen i omsetningen over tid, er det ikke klare tendenser i materialet. Hovedinntrykket er relativt stor grad av stabilitet. Tallene fra bedriftsledelsen tyder på at omsetningen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser har økt i perioden, mens den er gått noe ned i bedrifter som bare har fast ansatte. Legger vi derimot opplysningene fra de tillitsvalgte til grunn, finner vi at begge typene av bedrifter har økt omsetningen i perioden.

For å oppsummere så langt, ser det ut til at bedriftenes bruk av korttidsansettelser i liten grad kan forklares ved hjelp av ytre kjennetegn. Verken alder, NELFO-tilknytning og eierform ser ut til å ha betydning. Det er heller ingenting som tyder på at konsernbedriftene leder an når det gjelder korttidsansettelser. Størrelse ser derimot ut til å ha betydning på flere måter: Andelen som bruker korttidsansettelser er størst blant de aller største bedriftene, mens det er de minste bedriftene som bruker slike ansettelser i størst utstrekning.

## Bedriftenes markedssituasjon

Hovedargumentet for bruk av korttidsansettelser er at det gjør det lettere for bedriften å overleve i et marked med store svingninger. Fleksibilitet, lavere arbeidskraftkostnader, økt konkurransekraft og

<sup>35</sup> Deriblant så og si alle bedriftene innenfor oljerelatert virksomhet. Disse er gjennomgående mye større enn resten av utvalget, og har mye høyere omsetning.

bedre økonomi er nøkkelordene. Med utgangspunkt i dette vil vi gå inn og se på ulike sider ved bedriftenes markedssituasjon. Er det systematiske forskjeller som kan forklare hvorfor en del bedrifter benytter korttidsansettelser, mens andre holder seg til fast ansatte?

## Årsresultat

Et viktig argument for bruk av korttidsansettelser er at dette bedrer bedriftenes konkurransevne. Utviklingen i omsetningstall og antall ansatte sier noe om hvilke bedrifter som ekspanderer, men dette er i og for seg ikke et mål på om bedriftene går godt eller dårlig. For å undersøke om det er en sammenheng mellom bruk av korttidsansatte og bedriftenes økonomiske situasjon, er det mer interessant å sammenligne årsresultatet for de bedriftene som bruker korttidsansettelser med resten av utvalget. Vi var klar over at bedriftene kunne være lite interessert i å oppgi tall for årsresultat og ba om at de alternativt oppga hvorvidt dette var positivt eller negativt for de enkelte årene. Mange valgte dette.<sup>36</sup>

Tabell 3.3 viser hvor stor andel av bedriftene som gikk med henholdsvis overskudd og underskudd. Som tidligere er det første tallet i hver rubrikk basert på opplysninger fra ledelsen i bedriftene. Tallene fra de tillitsvalgte står i parentes.

Tallene for 1992 viser at tre fjerdedeler av bedriftene gikk med overskudd. Andelen er den samme for bedrifter som bruker korttids-

*Tabell 3.3 Årsresultat. Prosent av bedriftene som går hhv med overskudd, i balanse eller med underskudd. Tillitsvalgtes tall i parentes*

	Bedrifter med bare fast ansatte			Bedrifter som bruker korttidsansatte		
	+	0	-	+	0	-
1992	75 (76)	4 (0)	21 (24)	76 (75)	6 (2)	18 (23)
1991	63 (58)	7 (0)	30 (42)	69 (69)	6 (2)	24 (29)
1990	58 (71)	12 (7)	31 (21)	64 (61)	11 (5)	26 (34)

<sup>36</sup> Det er uinteressant å sammenligne tallmaterialet fordi det er såvidt mangelfullt.

ansettelser som for bedrifter med bare fast ansatte. For begge gruppene av bedrifter er dette en bedring i forhold til resultatene for 1990. Tallene er her de samme enten vi tar utgangspunkt i opplysningene fra de tillitsvalgte eller fra ledelsen i bedriftene. Dette tyder ikke på noen sammenheng mellom bruk av korttidsansettelser og bedriftens økonomi, og støtter ikke opp under hypotesen om at bedrifter som bruker korttidsansettelser gjør det bedre enn bedrifter som kun har en stab av fast ansatte. De gir heller ikke grunnlag for å hevde at det er de bedriftene som gjør det dårligst som «tyr til» korttidsansettelser.

Ser vi nærmere på utviklingen over tid, endres bildet noe. Selv om begge kategoriene av bedrifter bedrer resultatet i perioden, ser de bedriftene som bruker korttidsansettelser ut til å ha en jevnere utvikling. En sammenligning av tall for 1991 viser at andelen av bedrifter som bruker korttidsansettelser som går med underskudd, er betydelig lavere enn det tilsvarende tallet for bedrifter med bare fast ansatte. Med andre ord ser det ut til at de bedriftene som bruker korttidsansettelser greier seg noe bedre i dårlige år. Dette gir støtte til argumentet om at korttidsansettelser gjør bedriftene i stand til å overleve konjunktursvingninger. Det er imidlertid snakk om relativt små forskjeller som ikke må tillegges for stor betydning. Hovedtendensen er at begge kategoriene av bedrifter bedrer sin situasjon i perioden.

## Svingninger i arbeidskraftbehov

Ut fra argumentet om at «korte tidsfrister og store svingninger i markedet gjør korttidsansettelser nødvendig» er det rimelig å anta at bedrifter som bruker korttidsansettelser, har større svingninger i behovet for arbeidskraft enn bedrifter som bare har fast ansatte.

Vi ba derfor både tillitsvalgte og ledelse om å anslå svingningene i bedriftens behov for arbeidskraft innenfor elektrofagene. 100 prosent svingning betyr at det i enkelte perioder er behov for dobbelt så mange ansatte som i andre perioder.

Materialet tyder ikke på at det er vesentlige forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte når det gjelder svingningene i behovet for arbeidskraft.



*Tabell 3.4 Prosent av bedriftene med ulike svingninger i behovet for arbeidskraft. Tillitsvalgtes anslag i parentes*

	Mindre enn 10 prosent	10–50 prosent	50–100 prosent	Mer enn 100 prosent
Bedrifter som bruker korttidsansettelser	17 (45)	66 (39)	9 (11)	4 (5)
Bedrifter som bare har fast ansatte	19 (45)	77 (54)	4 (2)	0

Unntaket er den lille andelen av bedrifter (om lag 15 prosent) hvor behovet for arbeidskraft svinger med mer enn 50 prosent. Her oppgir de fleste at bedriften bruker korttidsansettelser. For det store flertallet av bedrifter kan ikke forskjeller når det gjelder svingninger i arbeidskraftbehovet forklare hvorfor korttidsansettelser tas i bruk.

Det er verdt å merke seg at disse tendensene er de samme enten vi legger de tillitsvalgtes opplysninger til grunn, eller tar utgangspunkt i svarene fra bedriftsledelsen. Det er ellers stor forskjell mellom de tillitsvalgtes anslag og ledelsens anslag når det gjelder svingninger i bedriftens behov for arbeidskraft. Mens halvparten av de tillitsvalgte mener at bedriften har mindre enn ti prosent svingninger i arbeidskraftbehovet, mener over 80 prosent av ledelsen at bedriftens behov for arbeidskraft svinger med mer enn ti prosent.

Det kan være flere grunner til at svingningene i arbeidskraftbehov vurderes som større fra bedriftsledelsens side. Bedriftsledelsen må antas å ha bedre oversikt. Det er de som må «få kabalen til å gå opp», det vil si finne ut hvordan oppdragsvolumet kan tilpasses antall ansatte – eller omvendt. For ledelsen kan det være naturlig å vurdere arbeidskraftbehovet ut fra de oppdragene det ville være mulig for bedriften å få. De tillitsvalgte vil nok i større grad se dette ut fra variasjonen i faktisk utførte arbeidstimer. Dessuten kan det være reelle forskjeller i arbeidskraftbehov i de bedriftene som inngår i de to utvalgene.

Spørsmål som innebærer en vurdering av situasjonen og ikke nøyaktige tall, øker også sannsynligheten for strategiske svar. Det kan være ønskelig fra bedriftens side å framstille svingningene som relativt store, mens de tillitsvalgte kan ha interesse av å gi inntrykk av at bedriften har en mer stabil situasjon enn det som faktisk er tilfellet.

På grunn av forskjellen mellom anslagene fra tillitsvalgte og ledelse, får vi ikke noe godt bilde av den gjennomsnittlige variasjonen i behovet for arbeidskraft. Vi kan med stor grad av sikkerhet si at det er få bedrifter hvor arbeidskraftbehovet svinger med mer enn 50 prosent. De som har så store svingninger, bruker i stor utstrekning korttidsansettelser. For resten av bedriftene ser det ikke ut til å være noen klar sammenheng mellom svingningene i arbeidskraftbehovet og bruken av korttidsansettelser.

## Ordresituasjonen

Svingningene i arbeidskraftbehovet forteller først og fremst hvordan situasjonen har vært. Ordresituasjonen er interessant, fordi den sier noe om hvordan partene vurderer framtiden for bedriften.

Når det gjelder bedriftenes ordresituasjon, skiller bedrifter som bruker korttidsansettelser seg fra resten av utvalget. Forskjellene tyder imidlertid ikke på at det er de bedriftene med mest ujevn ordretilgang som i størst grad tyr til korttidsansettelser. Tvert imot.

Tabell 3.5 viser at både tillitsvalgte og ledelse i de bedriftene som bruker korttidsansettelser ser mer optimistisk på bedriftens ordresituasjon enn sine kollegaer i bedrifter som bare har fast ansatte. I de bedriftene som bruker korttidsansettelser er det rundt 70 prosent som mener at bedriftens ordresituasjon er god eller tilfredsstillende, mens bare rundt halvparten mener at dette er tilfellet i de bedriftene som bare har fast ansatte.

Når de bedriftene som bruker korttidsansettelser i større grad vurderer situasjonen som god/tilfredsstillende, kan dette kan skyldes at de er mer konkurransedyktige og dermed har fylt opp ordrebøkene for en lengre tid framover. Årsaken kan også være at disse bedriftene – nettopp fordi de er fleksible – har mindre behov for en jevn ordretilgang og en kortere tidshorison. Forskjellen trenger ikke å ligge i selve ordretilgangen, men i hvordan den vurderes.

Vi ser også at de tillitsvalgte vurderer ordresituasjonen for bedriften noe mer positivt enn hva ledelsen gjør. Dette gjelder både for de bedriftene som bruker korttidsansettelser og for bedrifter som bare har fast ansatte. Hvis vi skal spekulere i årsakene til at situa-

*Tabell 3.5 Prosent av bedriftene som vurderer ordresituasjonen som hhv god, tilfredsstillende eller dårlig. Tillitsvalgtes anslag i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter med bare fast ansatte
Meget god	11 (22)	0 (12)
Tilfredsstillende	56 (52)	50 (43)
Dårlig	25 (17)	43 (34)
Svært dårlig	9 (7)	7 (10)

sjonen vurderes ulikt av tillitsvalgte og ledelse, vil det være naturlig å trekke fram de samme momentene som vi var inne på når det gjaldt vurderinger av svingningene i behovet for arbeidskraft.

## Gjennomsnittlig lengde på oppdragene i bedriften

Oppdragenes lengde vil ha betydning for hvor forutsigbart bedriftens arbeidskraftbehov er. Vi ba derfor tillitsvalgte og ledelse om å anslå hvor stor prosent av timeverkene i bedriften som normalt faller innenfor de forskjellige kategorier (se tabell 3.6 på neste side).

Det er stor grad av sammenfall mellom tallene fra de tillitsvalgte og tallene fra bedriftenes ledelse. Bedrifter som bruker korttidsansettelser ser ut til å ha en noe større andel lengre oppdrag. I disse bedriftene går halvparten av timeverkene med til oppdrag som har en varighet på mer enn én måned og nesten en fjerdedel til oppdrag som er lengre enn seks månedersverk.

I bedrifter som bare har fast ansatte går 15 prosent av timeverkene med til oppdrag som har en varighet på mer enn seks månedersverk. 60 prosent av timeverkene går med til oppdrag som er kortere enn ett månedersverk. Disse bedriftene har også en større andel helt korte oppdrag (inntil to dagsverk).

Forskjellen i oppdragslengde kan delvis forklares ut fra bedriftsstørrelse. Store bedrifter har generelt sett lengre oppdrag, og

Tabell 3.6 Oppdragslengde. Prosent av timeverk fordelt på ulike kategorier. Tillitsvalgtes anslag i parentes

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter med bare fast ansatte
Inntil 2 dagsverk	17 (17)	20 (28)
2 dagsverk – 4 ukesverk	33 (31)	41 (34)
1–6 månedeverk	28 (27)	19 (20)
7–10 månedeverk	15 (12)	7 (13)
1–10 årsverk	6 (7)	4 (3)
Mer enn 10 årsverk	1 (6)	4 (2)

det er en større andel store bedrifter blant de bedriftene som bruker korttidsansettelser. Det kan dessuten også være et tegn på at store prosjekter ikke nødvendigvis betyr jevn belastning. Tvert imot kan lengre prosjekter kombinert med korte tidsfrister være drivende for bruken av korttidsansettelser.

Det er lite som tyder på at de bedriftene som bruker korttidsansettelser har mer usikker ordretilgang enn bedrifter med bare fast ansatte, tvert imot. Det ser videre ut til at bruken av korttidsanset-  
 ser i liten grad skyldes at disse bedriftene har større svingninger i oppdragsmengden. Kan det være andre forhold ved bedriftenes mar-  
 kedssituasjon som tilsier at bedriften velger å bruke korttidsanset-  
 telser? Dette kan vi få en pekepinn om ved å se på hva bedriftene  
 oppgir som hovedvirksomhet og viktigste marked.

## Bedriftenes hovedvirksomhet og viktigste marked

Vi skal nå se hvordan bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter med bare fast ansatte er fordelt mellom ulike deler av elek-  
 trobransjen.

To deler av bransjen skiller seg klart ut. Nesten alle de bedrif-  
 tene som oppgir oljerelatert virksomhet og skipsinstallasjon som

*Tabell 3.7 Bedriftene fordelt etter hovedvirksomhet. Prosent. Tillitsvalgte anslag i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansatte	Bedrifter som bare har fast ansatte
Installasjon (bolig, næringsbygg)	40 (43)	53 (54)
Installasjon, industrianlegg	23 (24)	33 (26)
Oljerelatert virksomhet	10 (14)	0 (7)
Skipsinstallasjon	6 (7)	0 (1)
Svakstrøm	12 (12)	14 (10)
Heismontering	0 (0)	0 (0)
Annet <sup>37</sup>	10 (7)	0 (6)

hovedvirksomhet, bruker korttidsansettelser. Det er viktig å merke seg at disse likevel bare utgjør 15–20 prosent av de bedriftene som bruker korttidsansettelser.

Når det gjelder de andre virksomhetsområdene, er det mindre forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte. Installasjon i bolig og næringsbygg er den viktigste virksomheten for begge kategoriene av bedrifter. Omtrent halvparten av dem som har svart på undersøkelsen oppgir dette som bedriftens hovedvirksomhet. Andelen er noe lavere blant de bedriftene som bruker korttidsansettelser (40 prosent) enn for de bedriftene som bare har fast ansatte. Rundt en fjerdedel av bedriftene oppgir installasjon, industrianlegg som det viktigste. Også her er andelen noe lavere for de bedriftene som bruker korttidsansettelser. Ingen av bedriftene i utvalget har oppgitt heismontering som hovedvirksomhet. Svakstrøm er viktigst for i overkant av ti prosent av bedriftene. Her er det ikke vesentlige forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og andre.

<sup>37</sup> De fleste som kommer inn under kategorien «annet» har gitt uttrykk for at bedriften driver med ulike aktiviteter, og at de derfor ikke vil oppgi én hovedaktivitet. Besvarelser som inneholder flere avkryssinger for hovedaktivitet er ført opp på alle disse. Dersom de i tillegg inneholder andre merknader, er de også ført under «annet» kategorien. Det er derfor en mulighet for at bildet er noe skjevt. Sammenfallet mellom tallene fra tillitsvalgte og ledelse tyder imidlertid på at tabellen gir et nokså riktig bilde.

Undersøkelsen viser videre at små og mellomstore bedrifter i overveiende grad er installasjonsbedrifter med bolig og næringsbygg som hovedvirksomhet. Når det gjelder bedrifter med mer enn 25 ansatte, er fordelingen nokså jevn mellom installasjon (bolig, næringsbygg), installasjon industrianlegg og oljerelatert virksomhet. Skipsinstallasjon og svakstrøm er også betydelige områder for de største bedriftene. (Andelen som oppgir svakstrøm varierer relativt lite med størrelse).

Dette er interessant på bakgrunn av det vi vet om omfanget av korttidsansettelser i små og store bedrifter, nemlig at små bedrifter som bruker korttidsansettelser bruker dette i relativt større omfang. At det er en overvekt av små og mellomstore bedrifter blant installasjonsbedriftene (bolig og næringsbygg), tyder på at det her er en relativt høy andel korttidsansatte, sett i forhold til den totale arbeidsstokken innenfor elektrofagene.

Store bedrifter som bruker korttidsansettelser, som det er en overvekt av innenfor installasjon i industrianlegg og oljerelatert virksomhet, har derimot en relativt lav andel korttidsansatte sett i forhold til antallet faste. Det er også interessant å se om det er forskjeller med hensyn til hvilket marked bedriftene er innrettet mot.

Her er det dårligere sammenfall mellom undersøkelsen blant tillitsvalgte og undersøkelsen blant bedriftenes ledelse. Dette kan

*Tabell 3.8 Bedriftene fordelt etter viktigste marked. Prosent. Tillitsvalgtes anslag i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansatte	Bedrifter som bare har fast ansatte
Oppdrag for offentlig sektor	22 (19)	33 (22)
Oppdrag for personkunder	19 (25)	22 (29)
Oppdrag for oljeindustrien	11 (12)	0 (3)
Oppdrag for annen industri	17 (20)	30 (22)
Underentreprenør til andre elektrofirma	4 (3)	0 (3)
Oppdrag fra andre deler av privat næringsliv	25 (14)	16 (21)
Annet	3 (8)	0 (2)

skyldes vanskeligheter med å skille kategoriene. Dessuten vil de tillitsvalgte i en del tilfeller ha begrenset kunnskap om hvilket marked bedriften sikter seg inn mot.

Når vi ser bort fra elektrobedrifter som driver innenfor oljesektoren og skipsinstallasjon, er det lite som tyder på at bruken av korttidsansettelser er knyttet til spesielle deler av markedet. Forskjellene når det gjelder bedriftenes virksomhet eller marked, ser ikke ut til å kunne forklare hvorfor enkelte bedrifter tar i bruk korttidsansettelser, mens andre ikke gjør det.

## Internasjonal konkurranse

Behovet for økt fleksibilitet begrunnes gjerne med at dette er nødvendig for at bedriftene skal være konkurransedyktige internasjonalt. Vi var derfor interessert i å vite om de bedriftene som bruker korttidsansettelser skiller seg ut med hensyn til konkurranse fra utlandet og oppdrag i andre land. Tabell 3.9 viser hvor stor andel som svarte «ja» på spørsmål om bedriften «er utsatt for konkurranse fra utlandet» og om den «tar oppdrag i utlandet».

To forhold kan leses ut av disse resultatene: For det første er det bare et fåtall av norske elektrobedrifter som er utsatt for konkurranse fra utlandet, mens en noe større andel går ut og tar oppdrag i andre land.

For det andre viser undersøkelsen at det er forskjell mellom de bedriftene som bruker korttidsansettelser og resten av utvalget når det gjelder internasjonal konkurranse. Mer enn ti prosent av de bedriftene som bruker korttidsansettelser, er utsatt for konkurranse fra

*Tabell 3.9 Prosent av bedriftene som er utsatt for konkurranse fra, eller tar oppdrag i, utlandet. Tillitsvalgtes tall i parentes*

	Er utsatt for konkurranse fra utlandet	Tar oppdrag i utlandet
Bedrifter som bruker korttidsansettelser	11 (17)	26 (40)
Bedrifter som bare har fast ansatte	4 (5)	14 (14)

utlandet, mens dette bare unntaksvis er tilfelle for bedrifter som bare har fast ansatte. En betydelig andel av de bedriftene som bruker korttidsansettelser tar også oppdrag i utlandet, mens dette er mindre vanlig i bedrifter med bare fast ansatte.

Konsernbedrifter er mer utsatt for utenlandsk konkurranse og tar oftere oppdrag i utlandet. Dette gjelder særlig de konsernbedriftene som benytter korttidsansettelser. Halvparten av disse tar oppdrag i andre land og nesten 30 prosent oppgir at de er utsatt for utenlandsk konkurranse.

Av de bedriftene som konkurrerer på det internasjonale markedet, er det en større andel som benytter korttidsansettelser. Undersøkelsen ser dermed ut til å gi en viss støtte til antagelsen om at korttidsansettelser har betydning for konkurranseevnen internasjonalt. Likevel er bildet langt fra entydig. Det er tross alt bare vel ti prosent av de bedriftene som bruker korttidsansettelser som er utsatt for konkurranse fra utlandet, og den store majoriteten (to tredjedeler) tar heller ikke oppdrag i utlandet. Det finnes dessuten også bedrifter med bare fast ansatte som tar oppdrag ute.

Flere forhold ser ut til å spille inn når det gjelder bruken av korttidsansettelser. Ingen enkelt faktor peker seg ut som avgjørende. Den vektleggingen på økt fleksibilitet som kjennetegner debatten, gjenspeiles i liten grad i datamaterialet. Når det gjelder behovet for økt fleksibilitet, er det imidlertid viktig å huske at fleksibilitet ikke bare er et spørsmål om korttidsansettelser.

## Andre strategier for økt fleksibilitet

Er det slik at de bedriftene som ikke bruker korttidsansettelser tar i bruk andre virkemidler for å øke fleksibiliteten? Dette kan i så fall peke på mulige alternativer. Eller er det slik at de bedriftene som bruker korttidsansettelser også bruker andre strategier for å gjøre bedriften mer fleksibel?

I rapportens første kapittel diskuterte vi ulike virkemidler bedriftene kan bruke for å oppnå økt fleksibilitet. Fleksibilitet betyr i denne sammenheng å kunne tilpasse arbeidskraften til svingninger i oppdragsmengden på en måte som medfører minst mulig kostnader for bedriften.



Korttidsansettelser øker kapasiteten ved å tilføre bedriften flere folk. Antallsmessig (numerisk) fleksibilitet kan også oppnås ved innleie, eller gjennom bruk av kontraktører/underentreprenører. En annen måte å øke kapasiteten på er at de ansatte jobber flere timer hver, det vil si overtid. Dette kan enten utbetales som lønn eller avspaseres (forskyvning av arbeidstid). Økt fleksibilitet kan også oppnås ved at arbeidstidens organisering endres. Skift-, vakt- og rotasjonsordninger er måter å organisere arbeidstiden på slik at bedriftens driftstid blir lengre enn en normal arbeidsdag.

Vi var interessert i om bedriftene bruker slike virkemidler for å øke fleksibiliteten. Ved hjelp av tabell 3.10 kan vi sammenligne bruken av en del forskjellige ordninger i bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte.

Her er det tydelige forskjeller. En markant større andel av de bedriftene som bruker korttidsansettelser benytter også de andre virkemidlene for økt fleksibilitet. Tendensen er den samme for alle ordningene. Undersøkelsen blant tillitsvalgte og ledelse viser samme tendens, selv om de tillitsvalgte gjennomgående oppgir noe mindre bruk av slike ordninger.

Ved siden av overtid er innleie den vanligste ordningen. Det brukes av om lag 90 prosent av de bedriftene som bruker korttidsansettelser og rundt halvparten av de bedriftene som bare har fast ansatte. Begge disse ordningene er med andre ord mer utbredt enn korttidsansettelser.

*Tabell 3.10 Prosent av bedriftene som bruker ulike strategier for økt fleksibilitet. Tillitsvalgtes tall i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter med bare fast ansatte
Overtid	98 (99)	96 (96)
Innleie	92 (88)	60 (45)
Rotasjonsordninger	44 (39)	20 (25)
Forskyvning av arbeidstid	66 (49)	57 (33)
Skiftordninger	48 (32)	9 (25)
Vaktordninger	52 (50)	43 (40)

Rotasjonsordninger og skiftordninger benyttes relativt sjelden av bedrifter med bare fast ansatte, mens disse virkemidlene brukes i bortimot halvparten av de bedriftene som bruker korttidsansettelser. Når det gjelder vaktordninger og forskyvning av arbeidstid, benyttes også dette i størst utstrekning av bedrifter som bruker korttidsansettelser.

At de samme bedriftene benytter alle virkemidlene, kan være et tegn på at ordningene fyller ulike behov. Det ser ikke ut til at det her dreier seg om alternative virkemidler som uten videre kan erstatte hverandre. Mønsteret tyder snarere på at de supplerer hverandre. Det kan også være et tegn på at de bedriftene som bruker korttidsansettelser totalt sett mener de har større behov for fleksibilitet.

Ser vi på bruken av de ulike ordningene i små og store bedrifter, er tendensen at jo større bedriftene er, desto oftere brukes et bredt spekter av virkemidler. Bedrifter med mindre enn ti ansatte innenfor elektrofagene bruker så og si ikke rotasjonsordninger eller skiftordninger, mens forskyvning av arbeidstid og vaktordninger bare brukes av en fjerdedel. I bedrifter som har mer enn 25 ansatte innenfor elektrofagene, er det bare omkring en fjerdedel som *ikke* bruker hver av disse ordningene.

Innleie og overtid er utbredt også i små bedrifter som bruker korttidsansettelser – 70 prosent av disse oppgir at de bruker innleie, mens over 90 prosent bruker overtid. Så og si alle de store bedriftene som bruker korttidsansettelser benytter innleie og overtid.

Dette underbygger antagelsen om at når små bedrifter relativt sett har flere korttidsansatte enn store, så skyldes dette at de store bedriftene bruker korttidsansettelser som en av mange strategier for å dekke behov for ekstra arbeidskraft. Mindre bedrifter benytter færre ordninger. De ser i større grad ut til å basere seg på korttidsansettelser når de har behov for å ta unna topper i oppdragsmengden.

Dette kan tyde på at det er mulig å utvide registeret i de små bedriftene, og dermed erstatte en del av korttidsansettelsene med andre virkemidler. Motsatt kan det være et tegn på at de andre ordningene er mindre hensiktsmessige for små bedrifter.

## Overtid

Overtid er det virkemiddelet som benyttes av flest bedrifter. Nesten alle bedriftene i utvalget bruker overtid i større eller mindre grad. I løpet av de siste tre årene ser overtidbruken ut til å ha gått noe ned i bedrifter som bare har fast ansatte, mens den ser ut til å være stabil i de bedriftene som bruker korttidsansettelser. Antall timer overtid siste år er også betydelig høyere i de bedriftene som bruker korttidsansettelser.

*Tabell 3.11 Gjennomsnittlig antall timer overtid*

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter med bare fast ansatte
Bedriftsledelsen	89 timer	52 timer
De tillitsvalgte	115 timer	57 timer

Vi har nå gått gjennom en rekke kjennetegn ved bedriftene og deres markedssituasjon, uten å finne forskjeller som er tilstrekkelige for å forklare hvorfor noen bedrifter velger å benytte korttidsansettelser, mens andre ikke bruker dette. Størrelse er én faktor som har betydning. Noe kan også tilskrives svingninger i behovet for arbeidskraft, internasjonal konkurransesituasjon og særlige trekk ved de markedene bedriftene opererer i (oljerelatert industri og skipsinstallasjon). Likevel gjenstår det faktum at en rekke bedrifter som er like i slike henseender, har valgt ulikt med hensyn til bruk av korttidsansettelser. Det må være andre faktorer som forklarer dette valget. En mulighet kunne være at det er andre virkemidler som erstatter korttidsansettelser i disse bedriftene. Det er imidlertid ikke noe som tyder på at dette er tilfelle. Tvert imot har vi sett at det er de bedriftene som bruker korttidsansettelser som i størst grad bruker de andre ordningene for økt fleksibilitet.

Hva kan da være forklaringen? Det kan være grunn til å anta at ledelsens personalpolitikk er av stor betydning. Korttidsansettelser ser ut til å inngå som et ledd i en generell personalpolitikk, hvor den primære målsetningen er størst mulig oppdragsvolum. I neste omgang benytter man så ulike strategier for å tilpasse arbeidskraften til oppdragsmengden på en mest mulig kostnadseffektiv måte. For små

bedrifter som velger en slik fleksibiliseringslinje, ser korttidsansettelser ut til å være en hensiktsmessig ordning. For store bedrifter ser det ut til at andre virkemidler er gunstigere og dermed spiller en større rolle.

Ledelsens holdninger til disse spørsmålene vil bli grundig belyst i neste kapittel. Der vil vi også se på tillitsvalgtes holdninger til ulike forhold rundt korttidsansettelser. I resten av dette kapittelet skal vi belyse konsekvensene av korttidsansettelser ved å ta for oss en del forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte.

## **Konsekvenser av korttidsansettelser**

Vi har allerede vært inne på betydningen av korttidsansettelser for bedriftens økonomiske resultat. Hovedkonklusjonen var at bruken av korttidsansettelser ser ut til å ha liten betydning for om bedriften går med underskudd eller overskudd. På bakgrunn av det vi nå har sett, er dette overraskende. I og med at de bedriftene som bruker korttidsansettelser også benytter andre virkemidler for å øke fleksibiliteten ville det være rimelig å forvente at disse greide seg merkbart bedre i markedet. Når det gjelder de negative konsekvensene av korttidsansettelser, er de viktigste innvendingene fra fagbevegelsens side at dette fortrenger fast arbeidskraft, at det skaper press på lønningene og at det undergraver de rettighetene fagbevegelsen har kjempet for i etterkrigstiden.

## **Fortrenger korttidsansatte fast arbeidskraft?**

Undersøkelsen kan ikke gi noe direkte svar på om korttidsansatte fortrenger fast arbeidskraft. Visse forhold kan likevel tyde på at dette er tilfelle: Vi har tidligere vært inne på at de fleste bedrifter som bruker korttidsansettelser (80 prosent) «ofte» eller «noen ganger» ansetter tidligere fast ansatte på korttidskontrakter.

Et annet forhold som kan gi en pekepinn om at korttidsansettelser fortrenger fast ansatte innenfor elektrofagene, er fordelingen av ulike typer ansatte mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte.

*Tabell 3.12 Prosent av ulike typer ansatte i bedriftene som bruker korttidsansettelser og bedrifter med bare fast ansatte. Tillitsvalgte tall i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter med bare fast ansatte
Ansatte innenfor elektrofagene	69 (62)	74 (74)
Formenn/arbeidsledere/ingeniører	20 (17)	14 (13)
Administrasjon/ kontorpersonale	9 (10)	9 (10)
Annet <sup>38</sup>	2 (11)	2 (2)

*Tabell 3.13 Prosent av ulike typer ansatte innenfor elektrofagene i bedriftene som bruker korttidsansettelser og bedrifter med bare fast ansatte. Tillitsvalgte tall i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter med bare fast ansatte
Fagarbeidere	85 (85)	91 (90)
Hjelpearbeidere	6 (8)	1 (1)
Lærlinger	8 (7)	7 (9)

Ansatte innenfor elektrofagene utgjør en mindre andel av den totale arbeidsstokken i de bedriftene som bruker korttidsansettelser enn i bedrifter hvor det bare er fast ansatte (tabell 3.12). Dette kan støtte opp under argumentet om at korttidsansatte fortrenger fast arbeidskraft.

Bedrifter som bruker korttidsansettelser har også flere i kategorien «formenn/arbeidsledere/ingeniører/teknikere». Dette kan ses som en naturlig konsekvens av at det trengs flere til å organisere

<sup>38</sup> I hovedsak ser dette ut til å være butikkpersonale. Der det dreier seg om større antall er det gjerne snakk om bedrifter som har omsetning på andre områder enn elektroområdet, og da ser det ofte ut til å være snakk om rørleggere.

arbeidet der det stadig kommer folk midlertidig inn i bedriften. At hjelpearbeidere så og si utelukkende finnes i bedrifter som bruker korttidsansettelser, er vanskeligere å forklare. En hypotese kan være at disse bedriftene er mer kostnadsbevisste og derfor bruker billigere arbeidskraft der dette er mulig.<sup>39</sup> En annen forklaring kan være at de bedriftene som bruker korttidsansettelser, fordi de gjennomgående er større, har flere oppgaver hvor det er hensiktsmessig å bruke hjelpearbeidere.

## Utviklingen over tid

Et vanlig argument er at korttidsansettelser fortrenger lærlingene. Vårt materiale tyder ikke på at bedrifter som bruker korttidsansettelser har færre lærlinger enn bedrifter som bare har fast ansatte. Det ser riktignok ut til å ha vært tilfellet tidligere, men nedgangen i antallet lærlinger har vært større i bedrifter med bare fast ansatte, slik at nivået nå er det samme.

Reduksjonen i bruken av lærlinger er større enn tabell 3.14 kan gi inntrykk av. I tillegg til at andelen av lærlinger er redusert i forhold til andre ansatte innenfor elektrofagene, er det skjedd en re-

*Tabell 3.14 Lærlinger i prosent av ansatte innenfor elektrofagene. Tillitsvalgtes tall i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter med bare fast ansatte
30.4.1993	8 (7)	7 (9)
1992	7 (7)	9 (9)
1991	8 (8)	12 (11)
1990	10 (9)	14 (12)

<sup>39</sup> Denne hypotesen støttes teoretisk av en variant av teorien om den fleksible bedrift. Her hevdes det at bedriften, i tillegg til å ha en fast kjerne av spesialisert arbeidskraft og arbeidstakere med løs tilknytning til bedriften, også vil ha en intern periferi som består av lite spesialiserte arbeidstakere som utfører løpende rutineoppdrag. Disse er utbyttable og er de første som rammes ved permittering eller oppsigelse. For en framstilling av teorien i denne varianten, se f.eks. de Facto 1993, s. 53f.

duksjon i den totale arbeidsstokken innenfor elektrofagene i denne perioden.

Bedriftene har i gjennomsnitt redusert bemanningen med om lag 20 prosent i perioden. Dette er gått mest utover kategorien «andre»<sup>40</sup>. Når det gjelder de bedriftene som bruker korttidsansettelser, er arbeidsstokken innenfor elektrofagene i 1993 90 prosent av det den var i 1990. De andre kategoriene er redusert tilsvarende eller mer. Når det gjelder de bedriftene som ikke bruker korttidsansatte, er det vanskelig å se noe mønster i hvilke grupper som er blitt hardest rammet.<sup>41</sup>

## Nyansettelser, oppsigelser og permitteringer

Når det gjelder utviklingen i bemannings situasjonen, var den mer positiv for de bedriftene som bruker korttidsansettelser enn for resten av utvalget i perioden 1990–1992. Sammenlignet med bedrifter som ikke bruker korttidsansettelser, har disse relativt sett flere nyansettelser i perioden, færre oppsigelser og omtrent samme nivå når det gjelder permitteringer og frivillig avgang.

Dette gir ikke støtte for antagelsen om at korttidsansettelser fortrenger faste stillinger. På den andre siden gir det heller ikke grunn til å avvise en slik påstand. Dersom bedrifter som bruker korttidsansettelser får konkurransefordeler og presser andre ut av markedet, vil dette nettopp kunne gi seg slike utslag som vi her har sett, nemlig at de bedriftene som bruker korttidsansettelser ekspanderer mer enn bedrifter som bare har fast ansatte.

<sup>40</sup> I hovedsak ser dette ut til å være butikkipersonale. I enkelte tilfeller omfatter det også andre yrkesgrupper som rørleggere, lagerpersonell, sjåførere og ansatte innenfor data.

<sup>41</sup> Tallene fra de tillitsvalgte peker delvis i andre retninger enn opplysningene fra bedriftene. Avviket er større når det gjelder de bedriftene som ikke bruker korttidsansatte: Tar vi utgangspunkt i bedriftenes opplysninger, er bemanningsreduksjonen i disse bedriftene gått hardest ut over ansatte innenfor elektrofagene, mens det er en mindre reduksjon av ingeniører/teknikere og den administrative staben. Bruker vi tallene fra de tillitsvalgte, er bildet det motsatte. Her rapporteres det om en økning i antall ansatte innenfor elektrofagene, mens den administrative staben er redusert.

## Rekruttering av ny arbeidskraft

Er det forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og de som ikke gjør det når det gjelder måten de går fram på for å rekruttere ny arbeidskraft? Størst forskjell finner vi når det gjelder bruk av arbeidsformidlingen. En tredjedel av de bedriftene som bruker korttidsansettelser, bruker arbeidsformidlingen.<sup>42</sup> Av de bedriftene som bare har fast ansatte er det kun fire prosent som oppgir at de bruker arbeidsformidlingen for å rekruttere ny arbeidskraft.<sup>43</sup>

Det er også en noe større andel av de bedriftene som bruker korttidsansettelser som rekrutterer gjennom direkte kontakt med tidligere ansatte.<sup>44</sup> «Annen direkte kontakt» brukes av om lag 30 prosent av bedriftene. Her er det ikke klare forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og andre. Det er det heller ikke når det gjelder rekruttering gjennom annonser. Dette er det mest utbredte og benyttes av over 40 prosent av bedriftene.

Vi satte også opp en åpen kategori («andre» måter bedriften går fram for å skaffe nye folk). Den ble benyttet i om lag 20 prosent av tilfellene. Vi ba disse om å spesifisere nærmere hva det her var snakk om. Det vanligste svaret, og da særlig fra ledelsen, er at bedriften rekrutterer gjennom lærlingeordning og kontakt med videregående skole. Rekruttering gjennom kjente oppgis også av en god del bedrifter og enda flere tillitsvalgte. Direkte henvendelser fra arbeidssøkende ser også ut til å være vanlig. En del tillitsvalgte oppgir i tillegg internrekruttering fra andre avdelinger i konsernet som en rekrutteringsstrategi. Når det gjelder disse svarene, er det ikke systematiske forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og andre bedrifter.

<sup>42</sup> Bare 13 prosent av de tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser svarer at bedriften benytter arbeidsformidlingen.

<sup>43</sup> Det samme tallet får vi hvis vi ser på andelen tillitsvalgte som mener at bedriften bruker arbeidsformidlingen.

<sup>44</sup> Dette oppgis av 30 prosent (45 prosent) av de bedriftene som bruker korttidsansettelser, mot 19 prosent (27 prosent) av de bedriftene som bare har fast ansatte.



## Presser korttidsansettelser lønningene nedover?

Det ser ikke ut til å være vesentlige lønnsforskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og resten av bransjen. Lønnsnivået er noe høyere i bedrifter som bruker korttidsansettelser, men forskjellen kan i sin helhet tilskrives at de bedriftene som opererer innenfor oljerelatert industri i større utstrekning bruker korttidsansettelser. Lønnsnivået i oljerelaterte bedrifter er i gjennomsnitt tolv kroner høyere per time. Hvis vi ser bort fra disse, er det ubetydelige lønnsforskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte.

Tabell 3.15 Lønnsnivå. Kroner per time

	De tillitsvalgtes tall	Bedriftsledelsens tall
Bedrifter som bruker korttidsansettelser	105,13	104,60
Bedrifter som bare har fast ansatte	102,05	102,92

Fra fagbevegelsens side hevdes det ofte at bruk av korttidsansettelser presser lønningene nedover. Dette resonnementet vil kunne støttes av insider-outsider-teorien (jf kapittel 1). Korttidsansettelser er en måte å omgå stillingsvernet på og reduserer dermed insidernes forhandlingsstyrke. Denne dynamikken kan selvfølgelig ikke måles bare ved å sammenligne lønnsnivået i bedrifter som bruker korttidsansettelser med nivået i bedrifter hvor det bare er fast ansatte. For å få et bilde av om hypotesen er riktig, måtte vi se på den relative lønnsutviklingen over tid.

Selv om det ikke er lønnsforskjeller mellom de bedriftene som bruker korttidsansettelser og bedrifter som ikke har fast ansatte, kan vi ikke se bort fra at bruken av korttidsansettelser kan ha en generell lønnsdempende effekt på markedet.

## Fagorganisering og korttidsansettelse

En bekymring for NEKF og for fagbevegelsen generelt er at bruken av korttidsansettelser skal ødelegge arbeidstakernes innflytelse og undergrave fagbevegelsens rolle. Diskusjonen i avsnittet over viser hvordan bruk av korttidsansettelser teoretisk kan tenkes å svekke fagbevegelsens forhandlingsposisjon.

Tar vi utgangspunkt i organiseringsgraden i bedriftene, ser det ikke ut til at denne er vesentlig annerledes i de bedriftene som bruker korttidsansettelser enn i resten av utvalget.<sup>45</sup> Organiseringsgraden i disse bedriftene ser ut til å ligge på opp mot 80 prosent, og NEKF organiserer så og si alle ansatte innenfor elektrofagene.<sup>46</sup> Det er viktig å huske på at dette bare er bedrifter hvor NEKF har klubber. Det forteller lite om organisasjonsgraden generelt innenfor elektrofagene.

85 prosent av klubbene svarer at de har rutiner for at nyansatte blir tilbudt medlemskap i NEKF ved ansettelse (dette er omtrent det samme for de bedriftene som bruker korttidsansettelser og resten av utvalget). Av de bedriftene som bruker korttidsansettelser som har slike rutiner, har i overkant av 60 prosent også rutiner for å fange opp korttidsansatte. En god del av de korttidsansatte er organisert; organisasjonsgraden er likevel betydelig lavere enn blant de fast ansatte.<sup>47</sup>

Når det gjelder aktivitetsnivået i klubben, vurderes dette som bedre i de bedriftene som bruker korttidsansettelser (tabell 3.16). Klubbene i bedrifter som bruker korttidsansettelser har også oftere *valgt styre*. I de bedriftene som bruker korttidsansettelser, er det bare seks prosent hvor det ikke er valgt styre. Tilsvarende tall for bedrifter med bare fast ansatte er 25 prosent. Det er viktig å ha i mente at

<sup>45</sup> Den ser ut til å være litt høyere i bedrifter som bruker korttidsansettelser, målt i andelen ansatte innenfor elektroområdet, men litt lavere målt i andelen av ansatte totalt. Dette er ikke overraskende, i og med at andelen ansatte innenfor elektrofagene jo også er relativt lavere i bedriftene som bruker korttidsansatte.

<sup>46</sup> Dette ser ut til å stemme med forbundets antagelse om at der hvor det er NEKF-klubber, organiserer disse stort sett alle innenfor NEKFs tariffområde. Grunnen til at det her blir omtrentlige tall, er at det er flere klubber som oppgir antall organiserte, men ikke antall ansatte i bedriften. Det er dermed vanskelig å sammenligne disse kategoriene.

<sup>47</sup> Noen av klubbene oppgir dette i tall, andre i prosenter slik at det er vanskelig å få et klart bilde, men det ser ut til å ligge på rundt halvparten.

*Tabell 3.16 Prosent av tillitsvalgte som oppgir at aktivitetsnivået i klubben er hhv bra eller lavt*

	Bra	Litt lavt	Altfor lavt
Bedrifter som bruker korttidsansatte	35	47	18
Bedrifter som ikke bruker korttidsansatte	31	40	28

det er en større andel mindre bedrifter i denne gruppen, sammenlignet med de bedriftene som bruker korttidsansettelser.

Vi spurte både de tillitsvalgte og bedriftsledelsen om det er regelmessige møter mellom ledelsen og NEKF-klubben i bedriften. Ledelsen svarte ja i 80 prosent av tilfellene. Her er det ingen forskjell av betydning mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og andre. Det er færre av de tillitsvalgte som svarer bekreftende på dette spørsmålet. Bare rundt 65 prosent av de tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser sier at det er regelmessige møter mellom klubben og ledelsen. Dette tallet er enda lavere (60 prosent) i bedrifter hvor det bare er fast ansatte.

Vi spurte også de tillitsvalgte hvorvidt de konsulteres forut for ansettelse. Her er det bare mindre forskjeller mellom de bedriftene som bruker korttidsansettelser og resten av utvalget.

*Tabell 3.17 Prosent av de tillitsvalgte som oppgir at klubben konsulteres ved ansettelse*

	Ja, det er rutine	I noen grad	Nei
Bedrifter som bruker korttidsansettelser	38	33	29
Bedrifter som bare har fast ansatte	33	45	22

Har det vært konflikter mellom klubben og bedriften angående ansettelsespolitikken? Og er slike konflikter oftere eller sjeldnere i de bedriftene som bruker korttidsansettelser?

Det er merkbar forskjell på svarene fra tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte (tabell 3.18). Dette er også rimelig ut fra en antagelse om at bruk

Tabell 3.18 Konflikter med ledelsen?

	Prosent av de tillitsvalgte som svarer ja	Prosent av bedriftsledelsen som svarer ja
Bedrifter som bruker korttidsansettelser	59	14
Bedrifter som bare har fast ansatte	25	11

av slike ordninger i seg selv er en viktig kilde til konflikt. Mer overraskende er det at det er så store forskjeller mellom de tillitsvalgtes svar og de svarene bedriftsledelsen gir.

Det er påfallende at ledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser bare i knapt 15 prosent av tilfellene sier at det har vært konflikter, mens 60 prosent av de tillitsvalgte sier at dette har forekommet. Når det gjelder de bedriftene som bare har fast ansatte, er forskjellen mindre. I overkant av ti prosent av ledelsen rapporterer om konflikter, mens en fjerdedel av de tillitsvalgte sier at dette har forekommet.

Forskjellene mellom svarene fra de tillitsvalgte og svarene fra bedriftsledelsen er her for store til at det kan være snakk om tilfeldigheter. Noe kan skyldes at partene tolker spørsmålene forskjellig (for eksempel med hensyn til hvordan «konflikter» defineres). Det kan også skyldes at de svarer ut fra forskjellig tidsperiode. Det er likevel klart at noe også må skyldes at minst en av partene husker det de ønsker å huske. Det er grunn til å vente strategiske svar fra begge parter. Klubben kan ønske å gi inntrykk av at den er aktiv og kampvillig (særlig fordi det er en NEKF-undersøkelse), mens bedriftene kan ønske å gi inntrykk av fred og fordragelighet omkring ansettelsesspørsmål.

De som svarte at det hadde vært konflikt, ble også bedt om å angi hvilken form konfliktene har hatt (tabell 3.19). Forskjellen når det gjelder skriftlige protester er påfallende, og særlig i lys av at skriftlige protester er relativt konkrete og dermed burde være lettere å «huske riktig». Men mens 27 prosent av tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser husker at klubben har sendt slike protester, så er det bare fire prosent av ledelsen som kan huske å ha motatt dette.

*Tabell 3.19 Prosent av bedriftene hvor det har forekommet ulike former for konflikt. Tillitsvalgtes tall i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter som bare har fast ansatte
Muntlig protest	11 (30)	7 (16)
Skriftlig protest	4 (27)	0 (14)
Klubben har tatt saken opp med forbundet	2 (16)	4 (5)
Annet	4 (1)	4 (2)

Tillitsvalgte i elektrobedrifter som opererer innenfor oljerelatert industri rapporterer i større grad enn andre om konflikter mellom klubben og bedriften om ansettelsesspørsmål. Konfliktene tar ofte form av en skriftlig protest (over 50 prosent rapporterer at dette forekommer). Disse klubbene tar også oftere kontakt med forbundet i slike tilfeller (vel en fjerdedel oppgir dette).

## Oljesektoren

I løpet av dette kapittelet har vi flere ganger vært innom forhold hvor bedrifter som opererer innenfor oljesektoren skiller seg fra resten av utvalget. I siste del av dette kapittelet skal vi se mer systematisk på hva som kjennetegner de elektrobedriftene som opererer innenfor oljerelatert industri.

Tidligere har vi sett at de bedriftene som har svart på undersøkelsen til sammen har om lag 4000 ansatte innenfor elektrofagene. Tar vi utgangspunkt i opplysningene fra tillitsvalgte i de oljerelaterte bedriftene, kommer vi til at disse har i overkant av 1700 ansatte innenfor elektrofagene. Bedriftene som opererer innenfor oljesektoren utgjør dermed en stor del av utvalget, målt i antall ansatte innenfor elektrofagene – faktisk hele 40 prosent av dem som har svart (45 prosent hvis vi legger ledelsens tall til grunn).

Likevel er det viktig å understreke at de oljerelaterte bedriftene utgjør en liten del av de innkomne svarene. Av de 130 bedriftene hvor vi har svar fra tillitsvalgte, er det bare 17 som opererer innen-

for oljerelatert virksomhet. Og av de 86 bedriftene hvor ledelsen har svart, er det bare ni som har oppgitt oljerelatert industri som viktigste marked.<sup>48</sup>

Med så få svar vil det være stor usikkerhet knyttet til resultatene. Antallet svar er så lavt at hvert enkelt får stor påvirkning på resultatet. Det vil derfor være relativt stor risiko for at det som ser ut til å være tendenser i materialet, kan skyldes tilfeldigheter ved utvalget.<sup>49</sup> Dette gjelder i særlig grad svarene fra bedriftene. Vi baserer derfor i hovedsak denne gjennomgangen på svarene fra de tillitsvalgte. Det er i denne gjennomgangen særlig viktig å være kritisk til resultatene og ikke legge for stor vekt på små forskjeller. En del av tendensene er likevel så tydelige, og med så godt samsvar mellom svarene fra ledelse og tillitsvalgte, at de kan regnes som pålitelige.

## Størrelsen på bedriftene innenfor oljesektoren

En iøynefallende forskjell mellom de bedriftene som opererer innenfor oljerelatert industri og de som ikke gjør det, gjelder bedriftsstørrelse. De oljerelaterte bedriftene hadde per 30.4.1992 i gjennomsnitt 102 ansatte innenfor elektrofagene. Tilsvarende tall for resten av utvalget var 25 ansatte innenfor elektrofagene.<sup>50</sup> De oljerelaterte elektrobedriftene er med andre ord gjennomsnittlig fire ganger så store som de bedriftene som ikke opererer innenfor oljerelatert industri, målt i antall ansatte innenfor elektrofagene.

<sup>48</sup> En av disse bedriftene er imidlertid et konsern med flere avdelinger. I undersøkelsen blant de tillitsvalgte har vi fått svar fra klubbene ved de enkelte avdelingene i dette konsernet, som da er behandlet som separate bedrifter (hvor antall ansatte, omsetning og så videre er fordelt på enhetene). Fra ledelsen fikk vi bare ett svar som dekker hele konsernet. For å komme fram til gjennomsnittstall for ansatte, omsetning og så videre, har vi splittet dette opp på de aktuelle antall enheter, slik at vi får sammenlignbare størrelser.

<sup>49</sup> Vi vet også at det mangler svar fra en del av de store bedriftene som opererer innenfor oljerelatert industri.

<sup>50</sup> Tar vi utgangspunkt i ledelsens tall, kommer vi fram til et gjennomsnitt på 105 ansatte innenfor elektrofagene i de oljerelaterte bedriftene og 24 i resten av utvalget. Med andre ord nesten identiske tall.

Sammensetningen av de ansatte varierer også noe. De oljerelaterte bedriftene har en større andel av formenn/arbeidsledere/ingeniører/teknikere i forhold til andre typer av ansatte innenfor elektrofagene. De oljerelaterte bedriftene har også færre lærlinger sett i forhold til størrelsen på arbeidsstokken.

Forskjellen i størrelse er også tydelig når vi ser på omsetningen. Mens de oljerelaterte bedriftene i 1992 hadde en gjennomsnittlig omsetning på 100 millioner kroner, var den gjennomsnittlige omsetningen for resten av utvalget 34 millioner.

Ser vi på årsresultatet er det bare små forskjeller. En fjerdedel av de oljerelaterte bedriftene oppga at de gikk med underskudd. (Andelen er den samme både i 1990, 1991 og 1992). Dette er noe dårligere enn for resten av utvalget i 1990 og 1992, men noe bedre for 1991. Forskjellene er for små til at de gir grunnlag for å trekke konklusjoner.

Lønnsnivået er derimot merkbart høyere innenfor oljerelaterte elektrobedrifter. Gjennomsnittslønnen er her om lag 113 kroner, mot om lag 102 kroner i resten av utvalget.

## Bruk av korttidsansettelser i oljerelaterte elektrobedrifter

Av de tillitsvalgte i bedrifter som opererer innenfor oljesektoren er det over 80 prosent (14 av 17) som sier at bedriften benytter korttidsansettelser. Tilsvarende tall for resten av utvalget er 50 prosent. Når det gjelder ledelsen i de oljerelaterte bedriftene, svarer alle at bedriften bruker korttidsansettelser.

Omfanget av korttidsansettelser i disse bedriftene er vanskeligere å få tak på. Her har vi et svært lite antall svar. Bare i seks av de bedriftene som bruker korttidsansettelser oppgir de tillitsvalgte hvor mange korttidsansatte bedriften hadde på de ulike måletidspunktene. I gjennomsnitt oppgir disse at deres bedrift hadde 2,5 personer ansatt på korttidskontrakter innenfor elektrofagene, noe som utgjør 2,4 prosent av arbeidsstokken. Dette er gjennomsnittet for året. Tallene varierer mye fra bedrift til bedrift og fra måletidspunkt til måletidspunkt.

Når det gjelder ledelsen i de oljerelaterte bedriftene, har vi tall på antall korttidsansatte i åtte av de ni bedriftene. Her oppgis høyere tall. I gjennomsnitt oppgir ledelsen at bedriften har 7,8 korttidsansatte innenfor elektrofagene, det vil si 7,4 prosent av arbeidsstokken. Også her varierer antallet enormt fra bedrift til bedrift og fra tidspunkt til tidspunkt (fra 0 til 70).

Når det gjelder bedrifter som ikke opererer innenfor oljerelatert industri, så oppgir tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser i gjennomsnitt at bedriften har 1,5 korttidsansatte, noe som utgjør seks prosent av arbeidsstokken i disse bedriftene. Ledelsens tall er her helt tilsvarende.

Vi kan ikke trekke sikre konklusjoner om omfanget av korttidsansettelser innenfor oljerelaterte elektrobedrifter i forhold til andre deler av bransjen. Til det er materialet for ufullstendig. Ledelsens tall tyder på at de oljerelaterte bedriftene bruker noe mer korttidsansatte enn andre bedrifter, sett i forhold til den faste arbeidsstokken. De tillitsvalgtes tall tyder på at oljerelaterte bedrifter bruker færre korttidsansatte enn bedrifter som ikke opererer innenfor oljerelatert industri. Det at så få av de tillitsvalgte har oppgitt antall korttidsansatte i bedriften, kan tyde på at de har dårlig tilgang til tallmateriale. Det kan derfor være grunn til å anta at ledelsens tall er nærmere den reelle situasjonen.

Det ser ut til at de oljerelaterte bedriftene i noe større utstrekning bruker midlertidige ansettelser som bare er avgrenset i tid og ikke til et bestemt prosjekt. De rekrutterer noe oftere korttidsansatte fra andre land, korttidskontraktene fornyes oftere, og de korttidsansatte ser noe oftere ut til å være personer som tidligere har vært fast ansatt ved bedriften. De korttidsansatte i oljerelaterte bedrifter ser i større grad ut til å ha tilgang til etterutdanning enn korttidsansatte i andre bedrifter.

Vi kan slå fast at en større andel av de oljerelaterte bedriftene bruker midlertidige ansattelsesformer. Det er også klart at bruken av korttidsansatte varierer mer over tid i disse bedriftene.



## De oljerelaterte bedriftenes markedssituasjon

I bedrifter som opererer innenfor oljesektoren vurderes bedriftens ordresituasjon gjennomgående som god/tilfredsstillende (94 prosent av de tillitsvalgte, 78 prosent av ledelsen). I resten av utvalget er det 60 prosent som vurderer bedriftens ordresituasjon som god/tilfredsstillende. Her er andelen den samme blant tillitsvalgte og ledelse.

De oljerelaterte bedriftene rapporterer om større svingninger i markedet enn resten av utvalget. De har gjennomgående lengre prosjekter og er oftere utsatt for internasjonal konkurranse. Om lag halvparten av de oljerelaterte bedriftene rapporterer at de er utsatt for utenlandsk konkurranse, mens dette bare er tilfellet for om lag fem prosent av de andre bedriftene i utvalget. Halvparten av de oljerelaterte bedriftene oppgir også at de tar oppdrag i andre land, mens dette bare er tilfelle for rundt 20 prosent av utvalget ellers.<sup>51</sup>

## Holdninger til korttidsansettelser i oljerelaterte bedrifter

Når det gjelder holdningene til korttidsansettelser er det – som vi kommer tilbake til i neste kapittel – stort sett små forskjeller mellom oljerelaterte bedrifter og resten av utvalget. Ledelsen i oljerelaterte bedrifter legger i større grad enn andre vekt på at korttidsansettelser er nødvendig for at bedriften skal overleve i markedet. Også blant tillitsvalgte i oljerelaterte bedrifter finner vi en tendens i retning av at de, i større grad enn andre tillitsvalgte, er enige i at «korttidsansettelser er nødvendige for at bedriften skal kunne overleve med de svingninger som er i markedet».

Størst avvik er det i spørsmålet om overtid. Tillitsvalgte i oljerelaterte bedrifter er merkbart mer negative til utsagnet om at «midlertidige kapasitetsproblemer heller bør møtes med overtid enn gjennom korttidsansettelser».

<sup>51</sup> Her er det en mulig feilkilde som kan gjøre at tallene blir noe høye. Det er et stort innslag av konsernbedrifter i utvalget. Det er mulig at en del av disse svarer at bedriften tar oppdrag i utlandet dersom andre deler av konsernet tar slike oppdrag, uten at dette er tilfellet for den enkelte bedrift/avdeling.

# Overtidsbruken i bedrifter som opererer innenfor oljesektoren

Hva kan være grunnen til at tillitsvalgte innenfor oljesektoren er mer skeptiske til bruk av overtid? Dette må ses i lys av at overtidbruken er mye høyere i disse bedriftene. De tillitsvalgte i oljerelaterte bedrifter oppgir et gjennomsnitt på 164 timer overtid per ansatt innenfor elektrofagene (124 timer ut fra ledelsens tall). Det tilsvarende tallet for resten av utvalget er 74 timer (50 timer ut fra ledelsens opplysninger).

Ved alle de oljerelaterte bedriftene oppgir de tillitsvalgte at bedriften bruker overtid. Det gjør imidlertid også 97 prosent av de andre bedriftene i utvalget.

## Oljerelaterte bedrifters bruk av andre virkemidler for økt fleksibilitet

De oljerelaterte bedriftene bruker i større grad enn resten av utvalget de andre virkemidlene som kan bidra til å øke bedriftens fleksibilitet.

Størst er forskjellen mellom oljerelaterte bedrifter og resten av utvalget når det gjelder bruken av rotasjonsordninger og skiftordning.

*Tabell 3.20 Prosent av bedriftene som bruker de ulike strategiene for økt fleksibilitet, etter sektor. Tallene er basert på opplysninger fra de tillitsvalgte*

	Oljerelaterte bedrifter	Bedrifter som ikke opererer innenfor oljesektoren
Innleie	88	66
Rotasjonsordninger	94	22
Forskyvning av arbeidstid	69	38
Skiftordninger	75	16
Vaktordninger	57	43

ger. Så og si alle de elektrobedriftene som opererer innenfor oljere-latert virksomhet, bruker rotasjonsordninger, mens dette forekommer relativt sjelden i andre deler av bransjen (22 prosent). Det samme ser vi når det gjelder skiftordninger. Tre fjerdedeler av de oljerelaterte bedriftene bruker dette, mot 16 prosent i resten av bransjen.

Ut fra disse forskjellene er det interessant å se hvordan de oljerelaterte bedriftene påvirker det totale bildet. Dette får vi et inntrykk av ved å dele de bedriftene som ikke opererer innenfor oljesektoren fast ansatte, og sammenligne de resultatene vi da får (se tabell 3.21) med tallene i tabell 3.10.

*Tabell 3.21 Prosent av bedriftene utenfor oljesektoren som bruker de ulike strategiene for økt fleksibilitet. Tillitsvalgte tall i parentes*

	Bedrifter utenfor oljesektoren som bruker korttidsansatte	Bedrifter utenfor oljesektoren som bare har fast ansatte
Innleie	91 (88)	60 (45)
Rotasjonsordninger	25 (32)	20 (20)
Forskyvning av arbeidstid	63 (44)	57 (33)
Skiftordninger	39 (18)	9 (15)
Vaktordninger	50 (47)	43 (39)

Sammenligner vi denne tabellen med tabell 3.10, ser vi at det å ta ut de oljerelaterte bedriftene, reduserer noe av forskjellen mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte. Fremdeles er det en gjennomgående tendens i retning av at bedrifter som bruker korttidsansettelser også i større utstrekning bruker andre virkemidler for å oppnå økt fleksibilitet. Tendensen er den samme i svarene fra de tillitsvalgte som i svarene fra ledelsen i bedriftene. Tendensen er også den samme for alle ordningene. Det er imidlertid bare når det gjelder innleie at forskjellen er så stor at dette virkelig er interessant. Innleie er også særlig viktig fordi det er dette som i størst grad trekkes fram som alternativ til korttidsansettelser.

## Konklusjon

I dette kapittelet har vi pekt på en del forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter hvor det bare er fast ansatte. Vi har pekt på visse forskjeller når det gjelder bedriftenes markedssituasjon som kan se ut til å ha betydning: De bedriftene som bruker korttidsansettelser er i noe større grad utsatt for konkurranse fra utlandet og tar oftere oppdrag i andre land. En del bedrifter som bruker korttidsansettelser rapporterer også om større svingninger i markedet. Dette er forhold som kan tas til inntekt for en antagelse om at det er situasjonen i markedet som «tvinger» bedriften til å ta i bruk midlertidige ansettelsesformer. Samtidig har disse bedriftene en større andel lengre prosjekter og vurderer bedriftens ordresituasjon som mer positiv enn resten av utvalget.

Totalt sett er det likevel bare en liten del av bedriftene som har en markedssituasjon som skiller seg ut på en slik måte at det er rimelig å tillegge dette betydning for bedriftens bruk av korttidsansettelser. Ser vi på det økonomiske resultatet, er det ikke flere av de bedriftene som bruker korttidsansettelser som går med overskudd, enn tilfellet er for resten av bransjen.

Når det gjelder utviklingen i antall ansatte, bruk av lærlinger og så videre, kan det se ut til at de bedriftene som bruker korttidsansettelser greier seg noe bedre enn resten av utvalget. Dette ser ut til å støtte en antagelse om at bedrifter som bruker korttidsansettelser klarer seg bedre i markedet. Sammensetningen av arbeidsstokken, med en stor andel ansatte på mellomledernivå relativt til ansatte innenfor elektrofagene, tyder imidlertid på at disse bedriftene på et tidligere tidspunkt har hatt betydelige omstillinger.

Klubbene og tillitsmannsapparatet ser overraskende nok ut til å fungere bedre i bedrifter som bruker korttidsansatte. Her er det viktig å huske på to ting: For det første er dette bedrifter med et moderat nivå av korttidsansatte. Undersøkelsen sier lite om hva som skjer i tilfeller hvor korttidsansatte utgjør en større del av bedriftens arbeidskraft. Dessuten er undersøkelsen gjennomført på en måte som innebærer at den bare inkluderer bedrifter som har en oppegående klubb. De som er knekket og «ligger flate» – enten det er på grunn av korttidsansettelser eller helt andre ting – faller per definisjon utenfor.

Forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansatte og de som bare har fast ansatte, kan også skyldes andre forhold ved bedriftene enn bruken av korttidsansettelser. Bedrifter som bruker korttidsansettelser er i gjennomsnitt større. De opererer delvis i andre markeder, blant annet i mye større grad innenfor spesielle sektorer som oljeindustri og skipsinstallasjon.

Vi har også sett at de bedriftene som bruker korttidsansettelser i større grad enn resten av utvalget bruker andre virkemidler som øker bedriftens fleksibilitet, i første rekke overtid og innleie, men også ordninger som skift-, vakt-, og rotasjonsordninger samt forskyvning av arbeidstid. Skift- og rotasjonsordninger er i første rekke utbredt i bedrifter som opererer innenfor oljesektoren. Her er også overtidsbruken merkbart større enn i bransjen som helhet.

Noe av forskjellene i bruken av virkemidler for økt fleksibilitet kan tilskrives forskjeller med hensyn til svingninger og uforutsigbarhet i markedet. Likevel er det systematiske forskjeller, som de forholdene vi har vært inne på så langt, ikke kan forklare. På bakgrunn av dette kan det være rimelig å anta at ledelsens holdninger til korttidsansettelser, og deres personalpolitikk mer allment har betydning for bedriftens bruk av korttidsansettelser. Dette er tema for neste kapittel.

## Kapittel 4 Holdninger til korttidsansettelser

Et av undersøkelsens viktigste formål var å kartlegge holdningene til korttidsansettelser blant NEKFs medlemmer. NEKF sentralt var klar over av at det eksisterer ulike synspunkter på dette spørsmålet innad i forbundet, og de ønsket derfor mer kunnskap om de tillitsvalgtes holdninger. Slik kunnskap er interessant i seg selv. Den er også viktig som ledd i arbeidet med å komme fram til en strategi i forhold til korttidsansettelser som kan få oppslutning i egne rekker.

Forbundet ønsket også mer informasjon om hvilke synspunkter ledelsen i norske elektrobedrifter har til ulike aspekter ved korttidsansettelser. Er det områder hvor tillitsvalgte og ledelse har sammenfallende synspunkter? Og hvor er avstanden størst? Denne kunnskapen er ikke bare interessant for NEKF, den er selvfølgelig også viktig for arbeidsgiversiden.

Resultatene så langt tyder på at ledelsens holdninger til korttidsansettelser (og til fleksibilisering mer generelt) står sentralt når det gjelder å forklare hvorfor slike ansettelsesformer tas i bruk. Dette gjør det ekstra interessant å se nærmere på ledelsens holdninger til korttidsansettelser.

Vi satte fram 13 påstander som vi ba de tillitsvalgte og representantene fra bedriftsledelsen om å si seg «helt enig», «delvis enig», «delvis uenig» eller «helt uenig» i. Den første påstanden representerer et ytterpunkt i synet på korttidsansettelser: *«Alle typer av korttidsansettelser er uakseptable under alle omstendigheter».*

Svarene viser at de tillitsvalgte er delt i synet på denne påstanden. Omtrent like mange sier seg enige som uenige (tabell 4.1).

Tillitsvalgte i bedrifter som bare har fast ansatte er i stor grad enige i påstanden, mens tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser er noe mer uenige i at slike ordninger er uakseptable under alle omstendigheter (tabell 4.2).

Som vi skal se er dette en gjennomgående tendens. Tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser er mindre skeptiske til slike

*Tabell 4.1 De tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Alle typer av korttidsansettelser er uakseptable under alle omstendigheter». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	17	35	24	24
Bedriftsledelsen	7	9	16	67

*Tabell 4.2 «Alle typer av korttidsansettelser er uakseptable under alle omstendigheter». Holdninger til utsagnet blant tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser	7	38	25	30
Tillitsvalgte i bedrifter med bare fast ansatte	29	31	22	17

ordninger enn tillitsvalgte i bedrifter hvor korttidsansettelser ikke brukes.

Ledelsen er uenig i påstanden om at alle typer av korttidsansettelser er uakseptable. Også her er det forskjell mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og resten av utvalget. I bedrifter som bruker korttidsansettelser er ledelsen gjennomgående helt uenig i påstanden, mens de med bare fast ansatte noe oftere sier seg helt/delvis enig i at korttidsansettelser er uakseptable (tabell 4.3).

*Tabell 4.3 «Alle typer av korttidsansettelser er uakseptable under alle omstendigheter». Holdninger til utsagnet blant ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser og ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser	2	5	11	83
Ledelsen i bedrifter med bare fast ansatte	18	18	25	39

Tabell 4.4 «Alle typer av korttidsansettelser er uakseptable under alle omstendigheter». Holdninger til utsagnet blant tillitsvalgte i ulike distrikter. Absolutte tall, prosent i parentes

	Helt enig	Delvis enig	Helt uenig	Delvis uenig
Oslo/Akershus	2 (7%)	10 (33%)	8 (27%)	10 (33%)
Østfold	2 (8%)	9 (36%)	10 (40%)	4 (16%)
Hordaland/Sogn og Fjordane	8 (30%)	8 (30%)	4 (15%)	7 (26%)
Trøndelag	4 (22%)	8 (44%)	2 (11%)	4 (22%)
Konsern, «resten av landet»	6 (20%)	11 (37%)	7 (23%)	6 (20%)

Tall for de ulike distriktene viser at bedriftsledernes holdninger til påstanden om at «alle typer av korttidsansettelser er uakseptable» varierer lite. (Bedriftsledere i Hordaland/Sogn og Fjordane er noe mindre uenige i påstanden enn resten av utvalget.) Det er større distriktsvariasjoner når det gjelder holdningene til de tillitsvalgte (tabell 4.4). Oslo/Akershus (Distrikt 1) er det distriktet hvor flest svarer «uenig». Tillitsvalgte i Trøndelag (Distrikt 10) er i størst grad enige.<sup>52</sup>

Som vi ser av tabell 4.4 er det svært få svar i hver av kategoriene når de brytes ned på distriktsnivå. Dette betyr at tendensene som avtegner seg her er relativt usikre.<sup>53</sup> Dette gjelder i enda større grad svarene fra bedriftsledelsen, hvor svarprosenten er lavere. Der hvor det er tydelige distriktsvariasjoner, vil dette bli kommentert også i fortsettelsen, men det er viktig å huske på usikkerheten som knytter seg til disse resultatene. Dette gjelder i enda større grad der hvor vi skiller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og de som ikke gjør det innenfor hvert av distriktene.

<sup>52</sup> Hvis vi bare ser på svarene fra tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser, finner vi enda større forskjeller mellom distriktene. Igjen er det tillitsvalgte i Oslo/Akershus som er mest uenige i påstanden om at alle typer av ikke-faste ansettelser er uakseptable – her er de fleste helt uenige, det vil si de har et syn som ligger nærmere bedriftsledelsens.

<sup>53</sup> Selv om antallet er lite, er det relativt representativt fordi vi har spurt *alle* klubber/bedrifter med mer enn fem fagorganiserte i de aktuelle distriktene. Når svarprosenten for de tillitsvalgte er 70 prosent, betyr det at selv om antallet er lite, så utgjør det en stor del av det aktuelle universet.



# Korttidsansettelser og behovet for fleksibilitet

Den mest sentrale påstanden i debatten om korttidsansettelser er at dette gir bedriftene økt fleksibilitet, og at dette er nødvendig for at bedriftene skal overleve i et marked med store svingninger. Som en konsekvens av dette hevdes det at korttidsansettelser i realiteten sikrer faste arbeidsplasser innenfor elektrofagene.

Vi ba utvalgene om å si seg enige eller uenige i en del påstander omkring korttidsansettelser og behovet for fleksibilitet. Det er her vi finner den største forskjellen mellom de tillitsvalgtes syn og holdningene til ledelsen i bedriftene.

Utsagn: «Korttidsansettelser er nødvendige for at bedriften skal kunne overleve med de svingningene som er i markedet»

De tillitsvalgte sier seg klart uenige i at korttidsansettelser er nødvendig for at bedriften skal overleve i markedet. Dette gjelder både i bedrifter som bruker korttidsansettelser, og i enda større grad i bedrifter som bare har fast ansatte (tabell 4.6). Det er en viss forskjell mellom tillitsvalgte i de ulike distriktene (tillitsvalgte i Trøndelag er mest uenige i påstanden, tillitsvalgte i Oslo/Akershus minst uenige), men hovedtendensen er den samme.

Tabell 4.5 Tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Korttidsansettelser er nødvendige for at bedriften skal kunne overleve med de svingningene som er i markedet». Prosent

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	2	23	15	60
Bedriftsledelsen	50	27	9	14

Det er stor avstand mellom de tillitsvalgtes syn og holdningene til bedriftenes ledelse (tabell 4.5). Ledelsen sett under ett gir uttrykk for at korttidsansettelser er nødvendig for at bedriftene skal overleve i markedet. Det imidlertid stor forskjell mellom ledelsen i bedrifter hvor det benyttes korttidsansettelser og bedrifter hvor det bare er fast ansatte. Mens ledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser sier seg klart enig i utsagnet, er det ingen klar tendens blant ledelsen i de bedriftene som bare har fast ansatte (tabell 4.7).

*Tabell 4.6 «Korttidsansettelser er nødvendige for at bedriften skal kunne overleve med de svingningene som er i markedet». Holdninger til utsagnet blant tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser	3	30	18	49
Tillitsvalgte i bedrifter som bare har fast ansatte	0	16	12	72

*Tabell 4.7 «Korttidsansettelser er nødvendige for at bedriften skal kunne overleve med de svingningene som er i markedet». Holdninger til utsagnet blant ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser og ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser	67	21	4	9
Ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte	18	39	21	21

Ledelsen i de elektrobedriftene som opererer innenfor oljere-latert virksomhet sier seg i større grad enn andre bedrifter enig i påstanden om at korttidsansettelser er nødvendig for å overleve med de svingningene som er i markedet.

Videre er det betydelig variasjon mellom distriktene. Ledelsen i elektrobedrifter i Trøndelag sier seg gjennomgående helt enig i at korttidsansettelser er nødvendig for at bedriften skal kunne overleve med de svingningene som er i markedet, mens det i Hordaland er en viss tendens til at ledelsen sier seg uenig i påstanden. Ser vi bare på bedrifter som bruker korttidsansettelser, er forskjellen noe mindre, men også her er bedriftsledere i Trøndelag mest enige i påstanden.

Utsagn: «Det er uproblematisk at bedriften bruker korttidsansettelser ved moderate eller store svingninger i oppdragsmengden»

Dette utsagnet følger opp det forrige og bildet er tilsvarende: Ledelsen er overveiende enig i utsagnet, de tillitsvalgte overveiende uenig (tabell 4.8). Forskjellen i syn er imidlertid noe mindre enn ved forrige påstand.

Tabell 4.8 De tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Det er uproblematisk at bedriften bruker korttidsansettelser ved moderate eller store svingninger i oppdragsmengden». Prosent

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	6	21	31	42
Bedriftsledelsen	33	35	25	7

Ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser gir i overveiende grad uttrykk for at det er uproblematisk at det brukes korttidsansettelser ved svingninger i oppdragsmengden. Synet er delt i bedrifter som bare har fast ansatte (tabell 4.9). Tilsvarende ser vi av tabell 4.10 at tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser er mindre uenige i påstanden enn tillitsvalgte i andre bedrifter. Det er også forskjeller mellom tillitsvalgte i små bedrifter (mindre enn ti ansatte innenfor elektrofagene) og i større bedrifter. Mens tillitsvalgte i større bedrifter er uenige i utsagnet om at «det er uproblematisk at bedriften bruker korttidsansettelser ved moderate eller store svingninger i oppdragsmengden», er tendensen uklar i de små bedriftene.

Tabell 4.9 «Det er uproblematisk at bedriften bruker korttidsansettelser ved moderate eller store svingninger i oppdragsmengden». Holdninger til utsagnet blant ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser og ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser	41	38	14	7
Ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte	18	32	43	7

Tabell 4.10 «Det er uproblematisk at bedriften bruker korttidsansettelser ved moderate eller store svingninger i oppdragsmengden». Holdninger til utsagnet blant tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og i bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser	9	29	29	33
Tillitsvalgte i bedrifter som bare har fast ansatte	4	11	32	54

Det er ubetydelige variasjoner mellom distriktene når det gjelder bedriftsledelsens syn. Når det gjelder de tillitsvalgte, er uenigheten større. Tillitsvalgte i Hordaland/Sogn og Fjordane er mest skeptiske til bruk av korttidsansettelser ved svingninger i oppdragsmengden. I Østfold finner vi flere tillitsvalgte som sier seg enige i at dette er akseptabelt. Distriktsvariasjonene blir enda klarere når vi bare ser på tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser.

Utsagn: «Korttidsansettelser er med på å øke bedriftenes konkurransevne og er dermed med på å sikre arbeidsplasser»

Igjen er det stor avstand mellom tillitsvalgte og ledelse. Bedriftens representanter sier seg klart enige i påstanden, de tillitsvalgte sier seg like klart uenige.

Det er her ingen vesentlig forskjell mellom tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og tillitsvalgte i bedrifter med bare fast ansatte. Ledelsens syn varierer noe mer, men heller ikke her så mye at vi kan være sikre på at dette ikke skyldes tilfeldigheter ved utvalgene. Både i de bedriftene som bruker korttidsansatte og i de

Tabell 4.11 De tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Korttidsansettelser er med på å øke bedriftenes konkurransevne og er dermed med på å sikre arbeidsplasser». Prosent

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	4	16	31	49
Bedriftsledelsen	39	33	15	13

som bare har fast ansatte, er ledelsen enig i at korttidsansettelser er med på å øke bedriftenes konkurranseevne og sikre arbeidsplasser.

Større forskjeller finner vi mellom distriktene. Mens ledelsen i elektrobedrifter i Trøndelag gjennomgående er helt enig i utsagnet, er ledere i Oslo/Akershus mer skeptiske til at korttidsansettelser øker konkurranseevnen og dermed sikrer arbeidsplasser. Distriktsforskjellene blant de tillitsvalgte er små. I alle distriktene er de tillitsvalgte overveiende uenige i utsagnet.

Ledelsen hevder altså nokså samstemt at korttidsansettelser øker konkurranseevnen og dermed er med på å sikre arbeidsplasser. Videre hevdes det at slike ordninger er nødvendige for at bedriften skal kunne overleve svingningene i markedet. Bedriftsledelsen mener også at det er uproblematisk å bruke korttidsansettelser ved svingninger i oppdragsmengden. De tillitsvalgte er overveiende uenige i alle disse påstandene.

## Ulike typer av korttidsansettelser

Som vi har vært inne på, er korttidsansettelser et begrep som dekker forskjellige ansettelsesformer. Vi var interessert i å se nærmere på holdningene til de ulike typene av korttidsansettelser og spurte utvalgene om de var enige eller uenige i følgende påstand: «*Prosjektansettelser (hvor ansettelsen gjelder et enkelt prosjekt/oppdrag/anlegg) er generelt sett bedre enn kun tidsavgrensede ansettelser*».

Ledelsen i bedriftene sa seg overveiende enig i påstanden. Tendensen er svakere i bedrifter som bruker korttidsansettelser, men også her var det en klar overvekt som mente at prosjektansettelser er å foretrekke. Her er det imidlertid en merkbar forskjell på små

*Tabell 4.12 Tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Prosjektansettelser (hvor ansettelsen gjelder et enkelt prosjekt/oppdrag/anlegg) er generelt sett bedre enn kun tidsavgrensede ansettelser». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	23	36	19	22
Bedriftsledelsen	62	24	8	6

og store bedrifter. Tendensen til å foretrekke prosjektansettelser er betydelig klarere i de større bedriftene (det vil si bedrifter med mer enn ti ansatte innenfor elektrofagene). Dette er paradoksalt i lys av tallene vi presenterte i kapittel 2. Disse viser at store bedrifter som bruker korttidsansettelser, bruker en større andel midlertidige (tidsavgrensede) ansettelser enn små bedrifter.

Vi må være varsomme med å trekke konklusjoner ut fra dette utsagnet. Formuleringen gir rom for flere tolkninger. Uenig-kategoriene kan dekke både dem som mener at tidsavgrensede ansettelser er bedre enn prosjektansettelser, og dem som mener at begge deler er like ille.

Tilsvarende problemer har vi når det gjelder det neste utsagnet: *«Ordninger hvor det offentlige betaler deler av (eller hele) kostnadene (f.eks. arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd) er en større trussel mot faste arbeidsplasser enn andre former for korttidsansettelser.»*

Også her kan uenig bety to ting. Det kan bety at arbeidsmarkedstiltak ses som en mindre trussel enn andre former for korttidsansettelser, eller det kan bety at begge deler vurderes som like ille. Nå er det imidlertid svært få som sier seg uenige i utsagnet, slik at problemet i stor grad elimineres. Et overveldende flertall er enig i at ordninger hvor det offentlige betaler arbeidskraftkostnadene, er en større trussel enn andre former for korttidsansettelser.

Som tabell 4.13 viser er det liten forskjell mellom de tillitsvalgte og ledelsen. De aller fleste sier seg enige i påstanden, så vel i bedrifter som bruker korttidsansettelser som i bedrifter som ikke gjør det. Den overveldende enigheten er interessant i lys av at slike offentlige ordninger utgjør en ubetydelig del av de korttidsanset-

*Tabell 4.13 Tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Ordninger hvor det offentlige betaler deler av (eller hele) kostnadene (f.eks. arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd) er en større trussel mot faste arbeidsplasser enn andre former for korttidsansettelser». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	68	15	13	4
Bedriftsledelsen	66	30	4	0

telsene som er rapportert. En mulig, men lite sannsynlig årsak, kan være at disse ordningene forekommer i større grad i deler av bransjen som ikke er med i undersøkelsen. En annen forklaring kan være at det offentlige bruker folk på tiltak til å gjøre arbeid som elektrobedriftene mener de ellers ville kunne fått i oppdrag å gjøre.

Likevel tyder mye på at det her kommer til uttrykk en urealistisk oppfatning av den trusselen som offentlige ordninger innebærer. Man hører at det forekommer at bedrifter får konkurransefordeler ved å bruke ferdiglønnede montører fra Arbeidsformidlingen, og urimeligheten i dette får trusselen til å virke større enn omfanget tilsier.

Det kan også skyldes måten utsagnet er formulert på. Selve utsagnet gir et argument for hvorfor arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd representerer en trussel (at de offentlige betaler arbeidskraftkostnadene). Dette kan virke ledende.

Det er interessante holdninger som her kommer til uttrykk, men det er grunn til å være varsomme i tolkningen av dem.

*Utsagn: «Dersom bedriften har et kortsiktig behov for en særlig type kompetanse er det akseptabelt å dekke dette behovet gjennom korttidsansettelser»*

Når det gjelder ledelsen er nesten alle enige i at kortsiktige behov for kompetanse kan dekkes gjennom korttidsansettelser. Dette gjelder i enda større grad for bedrifter som bruker korttidsansettelser. Det er en viss variasjon mellom distriktene. Ledelsen i bedriftene i Østfold og Trøndelag er mest uforbeholdent enig. Bedriftsledelsen i Hordaland/Sogn og Fjordane og konsernbedrifter i resten av landet er mer nyansert, men hovedtendensen er den samme overalt. Blant de tillitsvalgte er det større variasjoner i syn.

*Tabell 4.14 De tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Dersom bedriften har et kortsiktig behov for en særlig type kompetanse er det akseptabelt å dekke dette behovet gjennom korttidsansettelser». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	12	44	13	31
Bedriftsledelsen	69	23	4	5

Det er flere som sier seg enige enn uenige. De som er uenige er til gjengjeld i stor grad helt uenige i at kortsiktig behov for kompetanse kan dekkes gjennom korttidsansettelser (tabell 4.14). Tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser er i større grad enige i utsagnet (tabell 4.15).

Blant tillitsvalgte i små bedrifter (mindre enn ti ansatte innenfor elektrofagene) er det flere som sier seg enige i at et kortsiktig behov for særlig kompetanse kan dekkes gjennom korttidsansettelser. Østfold er det distriktet hvor flest av de tillitsvalgte er enige i utsagnet. Tillitsvalgte i Oslo/Akershus er mest skeptiske til bruk av korttidsansettelser ved behov for en særlig type kompetanse.

*Tabell 4.15 «Dersom bedriften har et kortsiktig behov for en særlig type kompetanse er det akseptabelt å dekke dette behovet gjennom korttidsansettelser». Holdninger til utsagnet blant tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser	16	45	16	24
Tillitsvalgte i bedrifter som bare har fast ansatte	7	44	9	40

*Utsagn: «Når elektrobedrifter tar internasjonale oppdrag er det akseptabelt at det ansettes folk lokalt i det landet oppdraget utføres».*

Også her er det en klar tendens til at ledelsen sier seg enig i utsagnet, uavhengig av distrikt og om bedriften bruker korttidsansettelser eller ikke. Tendensen er enda sterkere i de bedriftene som

*Tabell 4.16 De tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Når elektrobedrifter tar internasjonale oppdrag er det akseptabelt at det ansettes folk lokalt i det landet oppdraget utføres». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	18	38	20	24
Bedriftsledelsen	49	44	1	6



bruker korttidsansettelser og i bedrifter som opererer innenfor oljere-  
latert industri.

Når det gjelder de tillitsvalgte er det ingen klar tendens verken i bedrifter som bruker korttidsansettelser eller i bedrifter som ikke gjør det. Det er imidlertid store variasjoner mellom distriktene. Tillitsvalgte i Oslo og Hordaland/Sogn og Fjordane sier seg enige i utsagnet, mens tillitsvalgte i Østfold og Trøndelag er uenige i at det ansettes folk lokalt ved internasjonale oppdrag. Tendensen forsterkes når vi bare ser på tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser.

Omkring en fjerdedel av bedriftene tar oppdrag i utlandet. Det kunne være rimelig å anta at holdningene til lokal rekruttering ved internasjonale oppdrag var annerledes blant tillitsvalgte og ledelse i disse bedriftene enn i resten av utvalget. Dette er imidlertid ikke tilfelle. Hovedtendensen er den samme: klart «enig» fra ledelsens side og ingen klar tendens blant de tillitsvalgte.

Det kunne være interessant å vite om holdningene ville være de samme hvis spørsmålet hadde vært formulert andre veien. Ville det bli sett på som like akseptabelt at utenlandske elektrobedrifter som tar oppdrag i Norge ansetter norske elektromontører midlertidig? Holdningen i NEKF sentralt ser ut til å være at dersom utenlandske elektrobedrifter skal ta oppdrag her i landet (noe de i minst mulig grad bør få anledning til), bør de i alle fall ansette norske fagfolk. Men hvorvidt dette er en utbredt holdning i forbundet – og blant ledelsen i elektrobedrifter – kan ikke undersøkelsen si noe om.

Det nevnes ofte som en fordel ved korttidsansettelser at man ser hva arbeiderne duger til før de eventuelt ansettes fast. Vi ba derfor om synspunkter på følgende påstand: «*Det er akseptabelt å bruke korttidsansettelser for å se om den ansatte passer i organisasjonen*».

*Tabell 4.17 Tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Det er akseptabelt å bruke korttidsansettelser for å se om den ansatte passer i organisasjonen». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	8	10	11	71
Bedriftsledelsen	24	34	17	24

De tillitsvalgte sier seg uenige i utsagnet. Dette gjelder uansett hvordan materialet deles opp.

Når det gjelder bedriftsledelsen er nesten 60 prosent helt/delvis enig i at det er akseptabelt å bruke korttidsansatte for å se om vedkommende passer i organisasjonen. Mønsteret er omtrent det samme i bedrifter som bruker korttidsansettelser som i andre bedrifter. Til gjengjeld er det merkbart forskjell på ledelsen i små og store bedrifter. Ledelsen i bedrifter med mindre enn ti ansatte innenfor elektrofagene mener i langt større grad at det er akseptabelt å bruke korttidsansettelser for å se om folk passer i organisasjonen. Det er også forskjeller mellom distriktene. Bedriftsledere i Østfold er overveiende enige i utsagnet. I Hordaland/Sogn og Fjordane er ledelsen overveiende negativ.

## Konsekvenser av korttidsansettelser

En innvending mot bruk av korttidsansettelser er at dette innebærer en sikkerhetsrisiko og fører til synkende kvalitet innenfor elektrofagene. Vi ba derfor utvalgte om å ta stilling til to utsagn vedrørende disse spørsmålene: «*Korttidsansettelser innenfor elektrofagene skaper sikkerhetsmessige problemer i bedriften*». «*Utstrakt bruk av korttidsansettelser fører til synkende kvalitet innenfor elektrofagene*».

De tillitsvalgte er overveiende enige i påstanden om at korttidsansettelser skaper sikkerhetsmessige problemer i bedriften (tabell 4.18). Blant ledelsen finner vi ulike syn. Bedriftsledelsen tenderer likevel mot å være uenige i utsagnet.

Korttidsansettelser blir i mindre grad sett på som en sikkerhetsrisiko i de bedriftene som bruker slike ansettelsesformer enn i de

*Tabell 4.18 De tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Korttidsansettelser innenfor elektrofagene skaper sikkerhetsmessige problemer i bedriften». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	33	41	10	16
Bedriftsledelsen	13	26	30	31

*Tabell 4.19 «Korttidsansettelser innenfor elektrofagene skaper sikkerhetsmessige problemer i bedriften». Holdninger til utsagnet blant ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser og ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser	7	25	30	39
Ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte	25	29	32	14

bedriftene som ikke har erfaring med det. Forskjellen er liten når det gjelder de tillitsvalgte, men når det gjelder ledelsen, er det betydelige forskjeller mellom de bedriftene som bruker korttidsansettelser og resten av utvalget (tabell 4.19).

Det er også variasjoner mellom distriktene. Bedriftsledere i Østfold er mest uenige i utsagnet om at korttidsansettelser innebærer en sikkerhetsmessig risiko. I Hordaland/Sogn og Fjordane er det en viss overvekt av bedriftsledere som sier seg enige i påstanden.

Det er mindre distriktsvariasjoner når det gjelder de tillitsvalgte. Tillitsvalgte i alle distriktene sier seg klart enige i at korttidsansettelser skaper sikkerhetsmessige problemer i bedriften. Tendensen er aller klarest blant de tillitsvalgte i Trøndelag.

*Utsagn: «Utstrakt bruk av korttidsansettelser fører til synkende kvalitet innenfor elektrofagene».*

Dette er et spørsmål hvor avstanden mellom de tillitsvalgtes syn og bedriftsledelsens oppfatning er mindre. Begge gruppene er overveiende enige i at utstrakt bruk av korttidsansettelser fører til synkende kvalitet i faget. Tendensen er sterkest blant de tillitsvalgte.

*Tabell 4.20 Tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Utstrakt bruk av korttidsansettelser fører til synkende kvalitet innenfor elektrofagene». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	66	21	5	8
Bedriftsledelsen	24	41	17	17

*Tabell 4.21 «Utstrakt bruk av korttidsansettelser fører til synkende kvalitet innenfor elektrofagene». Holdninger til utsagnet blant ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser og i bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser	18	42	19	21
Ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte	39	39	14	7

Det er ikke vesentlige forskjeller mellom tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og resten av utvalget. Når det gjelder ledelsen er forskjellene noe større, men likevel på grensen til at de kan skyldes tilfeldigheter ved utvalget (tabell 4.21).

De tillitsvalgte i Trøndelag skiller seg ut ved å være klartest enige i påstanden. Bedriftsledelsen i dette distriktet er på sin side de som i størst grad sier seg uenige. Igjen er det i Hordaland/Sogn og Fjordane at bedriftsledelsen har det synet som ligger nærmest opp til de tillitsvalgte. I dette distriktet er det relativt liten avstand mellom de tillitsvalgte og ledelsens holdninger. Dette gjelder også når vi bare ser på bedrifter som bruker korttidsansettelser.

## Alternativer til bruk av korttidsansettelser

De siste to utsagnene dreier seg om ordninger som kan tenkes å erstatte korttidsansettelser: overtid og samarbeidsavtaler mellom bedrifter om innleie/utlån av arbeidskraft.

Utsagn: *«Midlertidige kapasitetsproblemer bør heller møtes med overtid enn gjennom korttidsansettelser»*

I synet på overtid versus korttidsansettelser er det liten forskjell på tillitsvalgte og ledelse. I begge gruppene er det en tendens i retning av å være enig i utsagnet. Tendensen er noe svakere blant de tillitsvalgte (tabell 4.22).<sup>54</sup>

<sup>54</sup> Også her er det et tolkningsproblem, fordi uenig både kan bety at korttidsansettelser er bra og at begge deler er like ille. Imidlertid reduseres problemet ved at så stor andel er enig i at overtid er å foretrekke.

Her er det imidlertid betydelige forskjeller mellom ulike grupper av tillitsvalgte. I bedrifter som bruker korttidsansettelser er det en tendens til å si seg uenig i at midlertidige kapasitetsproblemer heller bør møtes med overtid, mens det i bedrifter som bare har fast ansatte er en klar tendens i motsatt retning, her foretrekkes overtid (tabell 4.23).

I bedrifter som opererer innenfor oljereelatert industri foretrekker de tillitsvalgte i større grad enn i andre bedrifter korttidsansettelser framfor overtid. Her er også overtidsbruken mye høyere enn i resten av utvalget.

Tillitsvalgte i små bedrifter (mindre enn ti ansatte innenfor elektrobransjen) er mer positive til overtid enn tillitsvalgte i større bedrifter. Av distriktene er det de tillitsvalgte i Oslo/Akershus som er mest positive til overtid, mens tillitsvalgte i Hordaland/Sogn og Fjordane i større grad foretrekker korttidsansettelser.

*Tabell 4.22 Tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Midlertidige kapasitetsproblemer bør heller møtes med overtid enn gjennom korttidsansettelser». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	19	43	17	21
Bedriftsledelsen	23	49	16	13

*Tabell 4.23 «Midlertidige kapasitetsproblemer bør heller møtes med overtid enn gjennom korttidsansettelser». Holdninger til utsagnet blant tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser	11	37	23	29
Tillitsvalgte i bedrifter som bare har fast ansatte	29	52	9	11

Ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte sier seg i langt større grad enig i at overtid er å foretrekke ved midlertidige kapasitetsproblemer. Også blant ledelsen i bedrifter som bruker korttids-

*Tabell 4.24 «Midlertidige kapasitetsproblemer bør heller møtes med overtid enn gjennom korttidsansettelser». Holdninger til utsagnet blant ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser og ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte. Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
Ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser	14	49	21	16
Ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte	39	50	4	8

ansettelser er det en tendens i retning av å foretrekke overtid ved midlertidige kapasitetsproblemer (tabell 4.24).

Også på ledelsessiden er Hordaland/Sogn og Fjordane det distriktet hvor færrest er enige i at midlertidige kapasitetsproblemer bør møtes med overtid (det er likevel en viss overvekt). På den andre fløyen finner vi ledelsen i konsernbedrifter i «resten av landet». De er på sin side mest positive til overtid.

*Utsagn: «Samarbeidsavtaler mellom bedrifter om gjensidig innleie/utlån av arbeidskraft kan være hensiktsmessig for å møte problemene med variasjon i behovet for arbeidskraft»*

*Tabell 4.25 De tillitsvalgte og bedriftsledelsens syn på utsagnet «Samarbeidsavtaler mellom bedrifter om gjensidig innleie/utlån av arbeidskraft kan være hensiktsmessig for å møte problemene med variasjon i behovet for arbeidskraft». Prosent*

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
De tillitsvalgte	78	19	2	0
Bedriftsledelsen	73	21	5	1

Både tillitsvalgte og ledelse sier seg i overveiende grad helt enige i at samarbeidsavtaler om innleie/utlån av arbeidskraft kan være hensiktsmessig. Dette gjelder enten bedriften bruker korttidsansettelser eller ikke. Her er det heller ikke vesentlige variasjoner mellom distriktene.

# Konklusjon

Vi kan oppsummere tre viktige tendenser i når det gjelder holdninger til korttidsansettelser blant tillitsvalgte og ledelse i elektrobe-drifter:

1) Mens den dominerende holdningen blant ledelsen er at korttidsansettelser er viktige for konkurranseevnen og nødvendige for at bedriften skal kunne overleve med de svingningene som er i mar-kedet, er tillitsvalgte overveiende skeptiske til at dette er tilfellet.

I forlengelsen av dette ser vi at ledelsen i stor grad ser det som uproblematisk å bruke korttidsansettelser ved midlertidige kapa-sitetsproblemer eller ved behov for særlig kompetanse. De tillits-valgte gir i større grad uttrykk for at dette er problematisk.

2) De tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser er gjennomgående mindre negative til slike ordninger enn de tillits-valgte i bedrifter hvor det bare er fast ansatte. Det er en tilsvarende, men noe svakere, tendens når det gjelder ledelsen. Det kan se ut til at det å ha erfaring med slike ordninger, gjør at de oppfattes som mindre truende – man vet hva man har, men ikke hva man får.

3) Det er merkbare holdningsforskjeller mellom distriktene som er med i utvalget. Gjennomgående ligger holdningene blant bedriftslederne i Hordaland/Sogn og Fjordane nærmest de tillits-valgtes syn. Her er det relativt liten avstand mellom ledelsens og de tillitsvalgtes holdninger. Tillitsvalgte i Østfold og Oslo er minst skep-tiske til bruk av korttidsansettelser. Østfold og Trøndelag er de dis-triktene hvor ledelsen er mest uforbeholdent for bruk av korttids-ansettelser. Trøndelag er samtidig det distriktet hvor de tillitsvalgte er mest negative. Her har vi med andre ord den klareste polariser-ingen.

Det ser ut til å være en tendens i retning av at sterke negative holdninger hos tillitsvalgte går sammen med et positivt syn på kort-tidsansettelser blant ledelsen. Omvendt ser det ut til at der det er skepsis til slike ordninger blant ledelsen, er det mer nyanserte hold-ninger blant de tillitsvalgte. Det er imidlertid stor usikkerhet knyt-tet til tallene når de brytes ned på distriktsnivå. Antallet svar er her så lite at selv det som ser ut til å være tydelige tendenser, kan skyl-des tilfældigheter.

En grunn til at det er interessant å belyse holdningene til kort-tidsansettelser, er, som vi har vært inne på, at disse er viktige som

mulig forklaring på hvorfor noen bedrifter bruker slike ordninger, mens andre ikke gjør det. Vi har i dette kapittelet sett at det er markerte forskjeller i syn mellom ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser og ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte. De sistnevnte er mer skeptiske til verdien av slike ansettelsesformer og understreker i større grad skadevirkningene.

Selv om det kan se ut til at ledelsens holdninger er en viktig årsak til at korttidsansettelser tas i bruk, så kan vi likevel ikke være sikre på at dette er tilfellet. Det kan også være omvendt. Holdingsforskjellene kan skyldes ulike erfaringer med slike ansettelsesformer og behov for å rettferdiggjøre egne valg.

De tillitsvalgte er generelt langt mer negative til korttidsansettelser enn ledelsen i bedriftene. Skepsisen er betydelig mindre blant tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser. Dette kan tyde på at en del av holdningsforskjellene skyldes en tendens til å akseptere det kjente, mens ukjente ordninger møtes med skepsis. Men igjen er det viktig å være klar over at dette også kan ha andre forklaringer. En massiv motstand mot korttidsansettelser fra de tillitsvalgtes side kan være en direkte årsak til at bedriften ikke tar i bruk slike ansettelsesformer. Videre kan det tenkes at tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser føler et visst press for å være noe mer positive til korttidsansettelser, ettersom mange av dem de facto har akseptert disse ordningene i egen bedrift.



# Kapittel 5 Hvorfor brukes korttidsansettelser? Konsekvenser og alternativer

I dette siste kapittelet vil vi først gå nærmere inn på årsakene til at så mange elektrobedrifter velger å bruke korttidsansettelser. Så langt i rapporten er det kommet fram en rekke forhold som ser ut til å være av betydning. I dette kapittelet presenteres ledelsens egne begrunnelser. Vi ser også på hva de tillitsvalgte mener er grunnen til at ledelsen velger å ansette folk på midlertidige kontrakter. Dette drøftes nærmere i lys av de resultatene vi tidligere har presentert.

Deretter ser vi nærmere på konsekvensene av korttidsansettelser. Hva betyr det for den enkelte bedrift, for arbeidstakerne, for bransjen, for fagbevegelsen og for samfunnet som helhet? Utgangspunktet er også her de tillitsvalgte og bedriftsledelsens egne synspunkter. Disse drøftes opp mot det som er kommet fram i undersøkelsen når det gjelder utbredelsen av korttidsansettelser, holdningene blant tillitsvalgte og ledelse i bedriftene og forskjeller mellom de elektrobedriftene som bruker slike ordninger og de som ikke gjør det. Avslutningsvis tar vi for oss mulige alternativer til korttidsansettelser.

## Hvorfor velger bedrifter å bruke korttidsansettelser?

Det er flere forhold som har betydning for om en bedrift velger å ta i bruk korttidsansettelser. For det første henger det sammen med *indre forhold* ved bedriften. Måten prosjektene organiseres på, antall ansatte, hvilken kompetanse de forskjellige har, og hvilke muligheter det er for å øke kapasiteten ved hjelp av den eksisterende arbeidsstokken, er alt sammen forhold som vil være av betydning.

Det samme gjelder ledelsens holdninger og personalpolitikk.

Men valgene påvirkes også av en rekke *ytre forhold*. Det viktigste her er svingninger i oppdragsmengden, situasjonen på arbeidsmarkedet og det settet av lover og regler som utgjør spillereglene i arbeidslivet. (Stokland 1989, Salvati 1988). Vi har vært innom disse forholdene allerede. Så langt har vi bare så vidt diskutert det siste punktet – det arbeidsrettslige regelverket. På mange måter er dette det aller mest interessante, fordi det her dreier seg om politiske forhold som det er mulig å endre. Det er disse vi nå skal se nærmere på.

Ved starten av prosjektet ga både representanter fra NEKF og NELFO uttrykk for at det som etter deres oppfatning aksellererte bruken av korttidsansettelser, var *Lov om lønnsplikt under permittering*, som ble innført i 1990.

## Permitteringsloven

Loven gjorde det dyrere for arbeidsgiverne å permittere ansatte. Dette økte relativt sett de økonomiske fordelene ved korttidsansettelser. Vi spurte både tillitsvalgte og ledelse i de bedriftene som bruker korttidsansettelser om de har inntrykk av at permitteringsloven har hatt betydning for bruken av korttidsansettelser.

Nesten 60 prosent av ledelsen mener at permitteringsloven har ført til økt bruk av korttidsansettelser i bedriften. Bare en fjerdedel svarer at den ikke har hatt betydning. Svarene fra de tillitsvalgte for-

*Tabell 5.1 Har permitteringsloven hatt betydning for bruken av korttidsansettelser i bedriften? Prosent av bedriftene med korttidsansatte*

	Ingen betydning	Ført til økt bruk av korttidsansettelser	Ført til mindre bruk av korttidsansettelser	Vet ikke
De tillitsvalgtes vurdering	44	45	3	9
Bedriftsledelsens vurdering	27	58	4	11

deler seg jevnt mellom dem som mener at permitteringsloven ikke har hatt noen betydning, og dem som mener at den har ført til økt bruk av korttidsansettelser i bedriften. Både blant tillitsvalgte og ledelse var det en vet ikke-kategori på ti prosent og en helt ubetydelig andel som mente at permitteringsloven hadde ført til mindre bruk av korttidsansettelser.

## Andre deler av lovverket

Vi var også interessert i om andre deler av det eksisterende lovverket er av betydning for at bedriften velger å ansette folk på midlertidige kontrakter.

I tillegg til permitteringsloven er det først og fremst oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven som ser ut til å ha betydning. Hele 65 prosent av de bedriftene som bruker korttidsansettelser oppgir at oppsigelsesvernet er av betydning. Dette er noe mer enn for permitteringsloven (58 prosent). De tillitsvalgte legger mindre vekt på oppsigelsesvernet, men også her er det 37 prosent som mener at oppsigelsesvernet fører til at bedriften velger korttidsansettelser (mot 45 prosent som mener at permitteringsloven førte til større bruk av korttidsansettelser).

13 prosent av bedriftsledelsen mener at arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven har betydning for at bedriften bruker korttidsansettelser. Av de tillitsvalgte er det bare seks prosent som mener at arbeidstidsbestemmelsene har betydning.

*Tabell 5.2 Bidrar andre deler av lovverket til bruk av korttidsansettelser? Prosent av bedriftene med korttidsansatte*

	Nei	Ja, oppsigelsesvernet i AML	Ja, arbeidstidsbestemmelsene i AML	Andre deler av lovverket
De tillitsvalgtes vurdering	60	37	6	3
Bedriftsledelsens vurdering	30	65	13	6

Det er tydelig at ledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser betrakter både oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven og permitteringsloven som belastninger. De gir uttrykk for at dette begrenser deres handlefrihet i forhold til fast ansatte på en slik måte at de i en viss utstrekning søker å omgå problemene gjennom å ansette folk på midlertidige kontrakter. Hvilke konklusjoner kan vi trekke av dette?

Permitteringslovens siktemål var å motvirke en tendens som på den tiden var vanlig i bedrifter som ville kvitte seg med ansatte, nemlig at folk ble gående permittert til de på egen hånd skaffet seg en annen jobb og sa opp. Dermed slapp bedriftene å betale sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden, mens den enkelte arbeidstaker og det offentlige kom dårligere ut. For bedrifter som ønsket å ansette ny arbeidskraft, var det et problem at bedrifter med ledig kapasitet «satt på» fagfolkene. Da permitteringsloven kom i 1990 var imidlertid dette ikke noe problem for arbeidstakerne lenger; tvert imot. Fra en situasjon hvor det var godt om jobber var arbeidsmarkedet nå helt endret. Alternativet til permittering var ikke lenger sluttvederlag og ny jobb, men arbeidsledighet.

Slik arbeidsmarkedet er i dag er det lite som tyder på at permitteringsloven er til arbeidstakernes fordel. Fagbevegelsen og næringslivsorganisasjonene har dermed gjort felles sak for å få loven fjernet. Regjeringen Brundtland fremmet i desember 1993 et endringsforslag som LO støttet. (LO, pressemelding 30.11.93) Dette innebærer at tre dager av en permitteringsperiode på 52 uker skal betales av arbeidsgiver. Permitteringsperioden defineres slik at en arbeidstaker kan arbeide periodevis innenfor de 52 ukene. Permittingen kan i alt strekke seg over en løpende periode på 18 måneder (*Dagens Næringsliv, Aftenposten* 8.12.93). Odelstinget vedtok regjeringens forslag 9.12.93.<sup>55</sup>

Svarene vi har fått ved denne undersøkelsen tyder på at permitteringsloven er en årsak til bruk av korttidsansettelser i elektrobransjen. Er det sannsynlig at en fjerning av loven vil redusere bruken av slike ansettelsesformer? Selv om innføringen av loven førte til økt bruk av korttidsansettelser, så er det ikke sikkert at det å fjerne loven fører til en motsatt utvikling. Bedrifter som allerede har re-

<sup>55</sup> Behandlingen i Lagtinget ble utsatt til etter jul da det ved voteringen manglet tilstrekkelig antall representanter. Det er ingenting som tyder på at loven ikke blir endret slik den her er skissert.

duisert antall fast ansatte betydelig, og som er gått over fra å permittere når det er lite å gjøre til å leie inn/ansette midlertidig ved top- per i markedet, vil ikke nødvendigvis endre politikk fordi om loven nå endres og det blir mindre kostbart å permittere.

Undersøkelsen sier kanskje mer om den generelle misnøyen loven vekker blant bedriftsledelsen (noe som ikke er overraskende i lys av at loven gjør permitteringer mer kostbart for bedriftene), enn om hva den faktisk har betydd for bruken av korttidsansettelser. Noe som kan tyde på dette er at de tillitsvalgte i de bedriftene som bruker korttidsansettelser, i mindre grad enn bedriftsledelsen mener at permitteringsloven har hatt betydning for bruken av korttidsansettelser.

Når det gjelder oppsigelsesvernet er det enda klarere forskjeller mellom ledelsens og de tillitsvalgtes oppfatninger: To tredjedeler av bedriftsledelsen mener at oppsigelsesvernet har hatt betydning for bruken av korttidsansettelser, mens bare en tredjedel av de tillitsvalgte støtter dette synet. Igjen er det ikke tvil om at bedriftsledelsen ser oppsigelsesvernet som en hemsko. (Det er det jo faktisk også ment å være.) Lettelser i oppsigelsesvernet slik det foreslås fra ulike hold, kan muligens føre til at bruken av prosjektansettelser og midlertidige ansettelse reduseres. Men det vil samtidig gjøre de faste ansettelsene mindre faste. Resultatet kan bli en situasjon hvor korttidsansettelser fremdeles er utbredt, men hvor vi i tillegg har et dårligere oppsigelsesvern som gjør det mindre verd å ha en fast jobb.

Dersom en endrer regelverket i retning av å gjøre faste stillinger mindre faste, vil en overveiende del av arbeidstakerne komme dårligere ut. Det er heller ikke sikkert at arbeidsgiverne vil oppleve at en slik løsning gir den ønskede fleksibilitet, i alle fall ikke dersom dette kombineres med en innstramning av mulighetene til korttidsansettelser. Det er også andre forhold enn oppsigelsesvernet som gjør at konsekvensene for bedriftene av å si opp fast ansatte kan være betydelige. Konfliktnivået og usikkerheten i bedriftene øker. Terskelen for å oppnå den ønskede fleksibiliteten gjennom å si opp fast ansatte kan oppleves som så høy, at bedrifter kanskje oppnår mindre fleksibilitet enn ved dagens ordning.

For å summere opp undersøkelsen på dette punktet: Bedriftsledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser peker på permitteringsloven og oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven som års-

ker til at de velger korttidsansettelser. permitteringsloven er i dag endret og oppsigelsesvernet ser ut til å være under press. Om dette vil gi seg utslag i færre korttidsansatte er imidlertid langt fra sikkert.

## Hva er fordelene ved korttidsansettelser?

Vi spurte bedriftsledelsen hva de ser som fordelene ved korttidsansettelser. Samtidig spurte vi de tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser hva klubben mener er ledelsens begrunnelse for å bruke slike ansettelsesformer.

Dette er åpne spørsmål som er kodet i etterhånd. Det er i stor grad de samme svarene som går igjen. Det er derfor mulig å sammenligne fordelingen av svar mellom ledelse og tillitsvalgte i ulike bedrifter. Det er likevel ikke snakk om svaralternativer i samme forstand som tidligere. Dette er ikke forhold som alle har hatt anledning til å vurdere og ta stilling til. Vi har derfor valgt å presentere materialet i mer omtrentlige tall, og ikke sette opp tabeller slik vi har gjort tidligere. Vi finner de samme hovedtendensene som tidligere: Det er markert forskjell på svarene fra de bedriftene hvor det brukes korttidsansettelser og de bedriftene som ikke bruker dette.

## Økt fleksibilitet

Som vi har sett er fleksibilitet et nøkkelord. Tre fjerdedeler av ledelsen i bedrifter som bruker korttidsansettelser gir uttrykk for at slike ansettelsesformer brukes fordi de gir bedriften økt fleksibilitet. Det er en grei måte å ta unna topper på og kompensere for svingninger i markedet. Flere nevner også at tidsfristene er blitt knappere og at dette øker behovet for fleksibilitet.

Også når det gjelder de tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser er «svingninger i markedet» og «behov for å ta unna topper» det som hyppigst oppgis som årsak til at bedriften bruker korttidsansettelser.

I de bedriftene som bare har fast ansatte er det til sammenligning under halvparten av ledelsen som nevner økt fleksibilitet som en fordel ved korttidsansettelser.

Den gjennomgangen vi har hatt av forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter med bare fast ansatte, gir begrenset støtte for disse argumentene. Bedrifter som opererer innenfor markeder hvor det er særlig store svingninger i oppdragsmengden, ser ut til systematisk å foretrekke korttidsansettelser. Dette gjelder imidlertid bare en liten del av utvalget. Når det gjelder hovedtyngden av bedriftene er det vanskelig å finne forskjeller i markedssituasjon som skulle tilsa at behovet for fleksibilitet er forskjellig. Det er også vanskelig å finne forskjeller i økonomisk resultat som tilsier at bruken av korttidsansettelser gjør vesentlige utslag.

## Økonomiske fordeler

20 prosent av ledelsen i bedriftene gir uttrykk for at en viktig fordel ved korttidsansettelser er at det er kostnadsbesparende. Det gir økonomisk gevinst delvis fordi det gir en mer fleksibel tilpasning av arbeidskraftbehovet, men også fordi det er færre sosiale kostnader (etterutdanning, frynsegoder osv.) forbundet med korttidsansatte. Det er verd å merke seg at det er en større andel av ledelsen i de bedriftene som bare har fast ansatte som peker på de økonomiske fordelene ved korttidsansettelser.

En tredjedel av de tillitsvalgte i de bedriftene som bruker korttidsansettelser mener det er økonomiske fordeler som får bedriftene til å bruke korttidsansettelser. I tillegg gir en liten del av utvalgene (om lag fem prosent både av tillitsvalgte og ledelse) uttrykk for at korttidsansettelser brukes fordi det gir økt konkurranseevne, uten å spesifisere dette nærmere. Dette kan enten være ut fra en tanke om at det øker fleksibiliteten og/eller at det reduserer kostnadene. Som vi var inne på gir undersøkelsen lite grunnlag for å hevde at bedrifter som bruker korttidsansettelser gjør det bedre enn bedrifter som ikke bruker slike ansettesesformer.

## Permitteringsloven

15 prosent av de tillitsvalgte og en noe høyere andel av ledelsen gir i de åpne spørsmålene uttrykk for at det først og fremst er permitteringsloven som fører til bruk av korttidsansettelser. Ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte nevner oftest permitteringsloven. Det kan skyldes at disse i større grad enn de mer fleksible bedriftene føler loven som en belastning, men det skyldes nok først og fremst at denne gruppen ikke ble spurt om sitt syn på permitteringsloven tidligere i undersøkelsen.

## Oppsigelsesvernet

Når det gjelder ledelsen er det i overkant av 15 prosent som peker på oppsigelsesvernet. Det nevnes som en viktig fordel ved korttidsansettelser at dette begrenser arbeidsgiveransvaret i et usikkert marked. Av de tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser peker ti prosent på oppsigelsesvernet som en årsak til at bedriften velger å ansette folk midlertidig.

En del bedriftsledere gir også uttrykk for at en fordel med korttidsansettelser er at de slipper å si opp fast ansatte. Det er også flere av de tillitsvalgte som mener grunnen til at bedriftene bruker korttidsansettelser, er at dette trykker eksisterende arbeidsplasser.

Andre forhold som ledelsen nevner som fordelaktige ved korttidsansettelser, eller som tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansatte mener er årsaken til at bedriften velger å ansette folk midlertidig, er at: «Det gjøres for å unngå overtid», «fordi det blir bedre arbeidsmiljø når de faste har full beskjeftigelse og lite overtid», «for å unngå dårlig arbeidskraft» og «fordi de korttidsansatte kan presses til å jobbe mer».

Tolv prosent av ledelsen sier at de ikke ser noen fordeler ved korttidsansettelser. Dette synet finnes så og si utelukkende blant ledelsen i bedrifter som bare har fast ansatte. Ser vi denne gruppen isolert er det en tredjedel som sier at de ikke ser noen fordeler ved bruk av korttidsansettelser.



## Hvilke negative konsekvenser har korttidsansettelser?

Hva er det bedriftsledelsen ser som ulempene ved bruk av korttidsansettelser? Og hva med de tillitsvalgte? Ser de tillitsvalgte overhodet noen fordeler ved slike ordninger?

I 20 prosent av bedriftene – utelukkende bedrifter som bruker korttidsansettelser – svarer ledelsen at det ikke er noen ulemper forbundet med dette. En del legger til at korttidsansettelser ikke medfører problemer når det brukes i begrenset grad.

I 80 prosent av bedriftene (blant dem tre fjerdedeler av de bedriftene som bruker korttidsansettelser) ser ledelsen større eller mindre problemer forbundet med slike ansettelsesformer.

### «Det ødelegger bedriftskulturen» og «Arbeidsmiljøet blir dårligere»

Det bedriftsledelsen oftest nevner som ulempen ved korttidsansettelser er at det ødelegger bedriftskulturen. Korttidsansatte får ikke tak på bedriftskulturen, de mangler tilhørighet til bedriften og har mindre lojalitet. Denne bekymringen gir en tredjedel av de bedriftene som bruker korttidsansettelser uttrykk for, mens hele 65 prosent av de bedriftene som bare har fast ansatte nevner dette som en ulempe ved midlertidige ansettelsesformer.

Et fåtall av de tillitsvalgte nevner bedriftskulturen. Et flertall legger derimot vekt på at arbeidsmiljøet blir dårligere. Ledelsen og de tillitsvalgte legger nok delvis vekt på ulike forhold. Likevel kan ødelagt bedriftskultur og dårligere arbeidsmiljø i stor grad betraktes som samme problem sett fra ulike ståsteder.

For de tillitsvalgte er altså den største ulempen ved korttidsansettelser at arbeidsmiljøet blir dårligere. «Det skaper et A-lag og et B-lag», «det fører til splittelse og uro på arbeidsplassen, både mellom arbeidstakerne og i forhold til ledelsen». «Miljøet blir dårligere ved at det stadig kommer nye folk» og «arbeidsmoralen blir dårligere». Nesten halvparten av de tillitsvalgte gir uttrykk for slike bekymringer, og dette fordeler seg nokså jevnt mellom de bedrif-

tene hvor det brukes korttidsansettelser og resten av utvalget.

Også blant ledelsen er det en del som nevner dårligere arbeidsmiljø som en ulempe ved korttidsansettelser, men av disse er det flere som legger vekt på at stadige utskiftninger fører til ekstra administrasjon og gjør at mye tid går med til informasjon.

## Sikkerhet og kvalitet

Nesten en fjerdedel av bedriftslederne peker på at bruk av korttidsansettelser kan skape sikkerhetsproblemer i bedriften. «Det er mer usikkerhet rundt kvaliteten på arbeidet.» Igjen er det i de bedriftene hvor det bare er fast ansatte at dette tillegges mest vekt. Nesten halvparten av disse nevner sikkerhet som et problem, mens dette bare er tilfellet i 15 prosent av de bedriftene som bruker korttidsansettelser. Under ti prosent av de tillitsvalgte nevner sikkerhetsproblemer som en ulempe ved korttidsansettelser.

Flere av de tillitsvalgte (20 prosent) peker på at bruk av korttidsansettelser fører til synkende kvalitet innenfor elektrofagene. Det hevdes at det fører til dårligere rekruttering og mindre etterutdanning. Ledelsen peker i like stor grad på disse problemene. I bedrifter som bare har fast ansatte mener en tredjedel av ledelsen at bruk av korttidsansettelser er et problem, fordi det fører til synkende kvalitet innenfor elektrofagene.

Hvis vi går inn og ser på tilbudet om etterutdanning/kurs i de bedriftene som bruker korttidsansettelser, ser vi da også at dette i hovedsak er noe som tilbys de fast ansatte.

Her er det store forskjeller i svarene fra ledelsen og de tillitsvalgte. Mens ledelsen i nesten samtlige bedrifter sier at de tilbyr

*Tabell 5.3 Tilbyr bedriften etterutdanning? Prosent av bedriftene med korttidsansatte*

	Tilbyr etterutdanning for fast ansatte	Etterutdanning for korttidsansatte?		
		Ja	I mindre grad	Overhodet ikke
De tillitsvalgte	51	4	10	85
Bedriftsledelsen	94	16	27	57

etterutdanning/kurs, svarer bare halvparten av de tillitsvalgte at bedriften tilbyr dette. Også når det gjelder tilbudet om etterutdanning for korttidsansatte, ser vi store forskjeller i svarene. Hovedtendensen er likevel den samme: korttidsansatte får i liten grad tilbud om etterutdanning.

Dette støtter argumentet om at utstrakt bruk av korttidsansettelser medfører synkende kvalitet innenfor faget. Dette er særlig betenkelig på et område hvor den teknologiske utviklingen er så omfattende og så rask som innenfor elektroområdet.

Tidligere undersøkelser har vist at etterutdanningen i elektrofagene er utilstrekkelig også for de fast ansatte. Bare om lag en tredjedel av NEKFs organiserte i privat sektor har etterutdanning betalt av bedriften.<sup>56</sup> Etterutdanning betalt av arbeidsgiver er mindre vanlig blant montører (32 prosent) enn blant arbeidsledere (40 prosent) (4 Fakta, 1989). En tillitsmannsundersøkelse fra 1987 viser at tre fjerdedeler av de spurte NEKF-tillitsvalgte mente at etterutdanningen «ikke er tilstrekkelig» og at «dagens tilbud av etterutdanning ikke møter de kunnskapsbehov som ny teknologi krever» (Haraldsen og Borgen 1988).

I tillegg til det som så langt er påpekt når det gjelder sikkerhetsproblemer og synkende kvalitet i faget, gis det uttrykk for at korttidsansettelser skader bransjen gjennom å presse prisnivået nedover, ved at det åpner for postkassefirma og ved at det ødelegger bransjens renommé.

## «Undergraver arbeidstakernes rettigheter og innflytelse, og svekker fagbevegelsen»

En del av de tillitsvalgte (15 prosent) gir uttrykk for at korttidsansatte fortrenger fast arbeidskraft og truer faste stillinger. Denne bekymringen er særlig uttalt blant tillitsvalgte i bedrifter hvor det bare er fast ansatte. I tillegg legger en tredjedel av de tillitsvalgte vekt på

<sup>56</sup> Nesten 40 prosent har ingen etterutdanning. Resten har etterutdanning som enten er betalt av det offentlige eller av den enkelte privat. (4 Fakta, 1989)

at korttidsansettelser undergraver tariffen. Det skaper press på lønninger og på lov- og avtaleverk. Denne bekymringen er størst blant de tillitsvalgte i de bedriftene som bruker korttidsansettelser.

I kapittel 3 diskuterte vi disse bekymringene i forbindelse med gjennomgangen av særtrekk ved bedrifter som bruker korttidsansettelser. Vi konkluderte med at datamaterialet ikke gir grunnlag for å hevde at dette har skjedd foreløpig. Verken lønnsforskjeller eller forskjeller mellom bedriftene når det gjelder bemanningsreduksjoner innenfor elektrofagene tyder på at dette er tilfellet.

På den andre siden gir undersøkelsen heller ikke noe grunnlag for å avvise at dette faktisk har skjedd, eller vil skje. Det er vanskelig å si noe om slike årsakssammenhenger bare ut fra forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og bedrifter som bare har fast ansatte. Dette er prosesser som må studeres over tid.

15 prosent av de tillitsvalgte peker på at bruken av korttidsansettelser skaper problemer for fagbevegelsen. Det fører til færre organiserte og utvanner klubbens innflytelse. Også disse argumentene er mest uttalt i de bedriftene som bruker korttidsansettelser.

Heller ikke her støtter datamaterialet uten videre opp under argumentene. Igjen er det snakk om forhold som er vanskelige å måle. Dersom aktiviteten i klubben brukes som målestokk, tyder undersøkelsen snarere på at bedriftens bruk av korttidsansettelser kan virke som «et spark bak», i alle fall så lenge det er snakk om moderat bruk av korttidsansettelser, slik vi stort sett finner det i dette materialet. Organiseringsgraden i de bedriftene som bruker korttidsansettelser er like bra, aktivitetsnivået er bedre, tillitsmannsapparatet er på plass og det er oftere regelmessige møter mellom klubb og ledelse. Det er også oftere konflikt om ansettelsesspørsmål i de bedriftene som bruker korttidsansettelser.

Her er det likevel viktig å huske på at dette kan skyldes andre forhold, som for eksempel forskjeller i bedriftsstørrelse. At fenomener opptrer samtidig, er ikke noe bevis på at det eksisterer et årsaksforhold. Dessuten omfatter undersøkelsen bare bedrifter som har en oppegående klubb. Vi har dermed ikke grunnlag for å konkludere at korttidsansettelser ikke er, eller vil komme til å bli, et problem for klubbene eller for fagbevegelsen. Det vi kan si er at det ikke er merkbare tegn til at dette har skjedd i de elektrobedriftene som er med i denne undersøkelsen. Imidlertid er det viktig å huske

at det er et betydelig og tilsynelatende stigende antall elektrobedrifter hvor NEKF ikke har klubber. Undersøkelsen sier ikke noe om i hvilken grad disse bedriftene bruker korttidsansettelser, eller hva dette på sikt vil kunne bety for fagbevegelsen.

## «Hvem kan leve med familie og boliglån på husmannskår»

Det er en utbredt oppfatning at korttidsansettelser skaper en uheldig livssituasjon for dem det gjelder og at det generelt bidrar til en uheldig samfunnsutvikling. 40 prosent av de tillitsvalgte gir uttrykk for bekymring for de korttidsansattes livssituasjon. «Å ikke vite hvor lenge du har jobb skaper utrygghet og usikkerhet» og «ledelsen presser korttidsansatte hardere» er forhold som går igjen. Det er de tillitsvalgte i de bedriftene som bruker korttidsansettelser som i størst grad gir uttrykk for slike bekymringer (45 prosent mot 28 prosent i resten av utvalget). En del av de tillitsvalgte peker også på at korttidsansettelser fører til et hardere klima på arbeidsmarkedet og en uheldig samfunnsutvikling mer generelt.

Også enkelte av svarene fra ledelsen gir uttrykk for at de ser korttidsansettelser som problematisk for de det gjelder, og som ledd i en uheldig samfunnsutvikling.

## Fordeler sett med klubbens øyne

Vi spurte også de tillitsvalgte om hva klubben så som fordelene med korttidsansettelser. 70 prosent ser ingen fordeler med at det brukes slike ansettelsesformer. Det er merkbare forskjeller mellom tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser og resten av utvalget. 90 prosent av de tillitsvalgte i bedrifter hvor det ikke brukes korttidsansettelser sier at de ikke ser noen fordeler med slike ordninger. Det tilsvarende tallet for tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser er 60 prosent.

En fjerdedel av de tillitsvalgte mente at korttidsansettelser har den fordel at det bedrer bedriftens konkurransevne. Hele 33 prosent av de tillitsvalgte i de bedriftene som bruker korttidsansettelser nevner slike fordeler. Tolv prosent av tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser peker også på at det fører til mindre overtid, mens 4 prosent mener det er en fordel fordi det gir langtidsledige mulighet til å komme i jobb. Dette er alt sammen spontane svar på åpne spørsmål.

## «Hva er mulige alternativer til korttidsansettelser for deres bedrift?»

Dette spørsmålet stilte vi både til de tillitsvalgte og til ledelsen i bedriftene. Vi satte opp seks alternative svar, og hver enkelt kunne krysse av så mange de ville av disse. De kunne også selv spesifisere andre alternativer. (Det var det få som gjorde.)

Det er store forskjeller mellom de tillitsvalgtes synspunkter og svarene fra ledelsen. Det er også forskjeller mellom bedrifter som bruker korttidsansettelser og de som ikke bruker slike ordninger. Tabell 5.4 gir et bilde av variasjonene.

*Tabell 5.4 Prosent av de tillitsvalgte og ledelsen som foreslår ulike alternativer til korttidsansettelser. Tillitsvalgtes tall i parentes*

	Bedrifter som bruker korttidsansettelser	Bedrifter med bare fast ansatte
Ansette flere faste	7 (28)	22 (35)
Samarbeidsavtaler om gjensidig utlån/innleie	69 (81)	56 (74)
Andre former for utlån/innleie	25 (10)	7 (11)
Økt bruk av overtid	32 (6)	37 (10)
Finnes ingen alternativer	7 (1)	4 (0)
Vet ikke	4 (1)	4 (8)
Annet	4 (6)	0 (8)

## «Ansette flere faste»

Mens rundt en tredjedel av de tillitsvalgte ser flere fast ansatte som et alternativ til korttidsansettelser, får dette synet bare støtte fra tolv prosent av ledelsen. Andelen er betydelig høyere i bedrifter som bare har fast ansatte. Her ser 22 prosent av ledelsen flere fast ansatte som en aktuell mulighet. Bare sju prosent av ledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser ser dette som et alternativ.

Forskjellene er mindre når det gjelder de tillitsvalgte, men også her er det flere som ser flere faste som et alternativ i de bedriftene hvor det bare er fast ansatte.

## Innleie

«Samarbeidsavtaler mellom bedrifter om gjensidig innleie/utlån av arbeidskraft» er det svaralternativet som får størst oppslutning. Nærmere 80 prosent av de tillitsvalgte og rundt 60 prosent av ledelsen i bedriftene ser dette som et alternativ. Både når det gjelder tillitsvalgte og ledelse er det en markant større andel som ser slike samarbeidsavtaler som et alternativ i de bedriftene som bruker korttidsansettelser enn det er i bedrifter hvor det bare er fast ansatte.

Når det gjelder kategorien «andre former for utlån/innleie» appellerer denne i første rekke til ledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser. En fjerdedel av disse mener at dette er et alternativ for deres bedrift. Dette synet deles bare av rundt ti prosent i hver av de andre gruppene.

Ser vi de to kategoriene for utlån/innleie under ett, finner vi at innleie har stor appell i de bedriftene som bruker korttidsansettelser, både på ledersiden og blant de tillitsvalgte. Fra tidligere vet vi at over 90 prosent av disse bedriftene allerede bruker innleie. Andelen som bruker innleie er betydelig lavere blant bedrifter som bare har fast ansatte. Det ser ut til å være avgjørende for om slike ordninger blir sett som et alternativ, at bedriften har erfaring med dem.

## Overtid

«Økt bruk av overtid» er et svaralternativ hvor det er stor avstand mellom ledelsens og de tillitsvalgtes syn. En tredjedel av ledelsen i bedriftene mener at økt bruk av overtid er et alternativ til korttidsansettelser. Bare åtte prosent av de tillitsvalgte deler dette synet. Tillitsvalgte i bedrifter som bare har fast ansatte er noe mer positive til overtid enn tillitsvalgte i bedrifter som bruker korttidsansettelser (ti prosent mot seks prosent). Også blant bedriftenes ledelse er det flere som ser overtid som et alternativ i bedrifter som bare har fast ansatte (37 prosent mot 32 prosent i de bedriftene som bruker korttidsansettelser).

Fra kapittel 3 husker vi at overtidsbruken er betydelig større i de bedriftene som bruker korttidsansettelser. I motsetning til det som var tilfellet med innleie, er det ikke slik at mer erfaring med overtid øker aksepten for fenomenet. Det er snarere slik at bedrifter som bruker lite overtid ser dette som en mulighet i perioder hvor det kommer en topp i arbeidsmengden, mens bedrifter hvor overtid er utbredt ser seg om etter andre muligheter.

## Ingen alternativer?

Det er interessant at så få har krysset av for kategorien «finnes ingen alternativer». Bare seks prosent av bedriftene og en prosent av de tillitsvalgte gir uttrykk for at korttidsansettelser er en nødvendighet for bedriften.

## Konklusjon

Rapporten har presentert et omfattende materiale omkring bruken av korttidsansettelser i elektrobransjen.

Undersøkelsen har vist at korttidsansettelser brukes i om lag 60 prosent av elektrobedriftene. De fleste av disse bruker imidlertid slike ordninger i begrenset utstrekning. De opplysningene som kommer fram i undersøkelsen, tyder på at korttidsansettelser bare



utgjør tre–fem prosent av de fast ansatte innenfor elektrofagene. Selv om det er grunn til å anta at tallet for bransjen som helhet kan ligge noe høyere, er det klart at omfanget av korttidsansettelser er relativt lavt i elektrobransjen sammenlignet med situasjonen i andre deler av norsk næringsliv. Det finnes ikke statistikk på området, men det generelle nivået ligger anslagsvis på ti prosent.

Vi har sett at omfanget av korttidsansettelser varierer mye fra bedrift til bedrift og fra tidspunkt til tidspunkt. En større andel av de største bedriftene bruker korttidsansettelser, mens mindre bedrifter bruker flest korttidsansatte relativt til arbeidsstokken.

Vi har ikke funnet noen enkeltfaktor som forklarer hvorfor visse bedrifter tar i bruk korttidsansettelser, mens andre greier seg med fast ansatte. For visse grupper av bedrifter kan store svingninger i behovet for arbeidskraft forklare hvorfor korttidsansettelsesforhold tas i bruk. I de fleste tilfeller er det imidlertid vanskelig å se hva som skiller markedssituasjonen til de bedriftene som bruker korttidsansettelser fra bedrifter som bare har fast ansatte. Materialet tyder heller ikke på at de bedriftene som bruker korttidsansettelser klarer seg bedre økonomisk.

Mye av årsaken til at korttidsansettelser tas i bruk ser ut til å ligge i ledelsens generelle innstilling og personalpolitikk. Grovt sett ser det ut til at ledelsen i elektrobedriftene kan deles i to kategorier: Bedrifter som satser på å tilpasse ordremengden til den eksisterende staben av fast ansatte, og bedrifter som satser på størst mulig ordretilgang, for så i neste omgang å tilpasse arbeidsstokken mest mulig økonomisk til oppdragsmengden. De sistnevnte bruker korttidsansettelser så vel som andre virkemidler for å oppnå økt fleksibilitet.

Flere forhold ser ut til å underbygge en slik antagelse. For det første viser materialet klart at de bedriftene som bruker korttidsansettelser, bruker andre virkemidler for å øke fleksibiliteten i langt større utstrekning enn de bedriftene som bare har fast ansatte. Dessuten viser vi i kapittel 4 at ledelsen i de bedriftene som bruker korttidsansettelser er mer positiv til bruken av korttidsansettelser, og at de generelt legger større vekt på behovet for fleksibilitet. Dette er ikke noe «bevis» – holdningsforskjeller kan like gjerne være en effekt som en årsak. Sammen med resten av materialet ser det likevel ut til å støtte opp under hypotesen om at ledelsens personal-

politikk er en viktig faktor for å forklare bruken av korttidsansettelser.

Innleie/utlån av arbeidskraft peker seg ut som det klareste alternativet til bruk av korttidsansettelser, og da fortrinnsvis i form av faste samarbeidsavtaler mellom bedriftene. Bør målsetningen være å erstatte korttidsansettelsene med innleie? At både ledelse og til-litsvalgte i så stor grad samler seg om dette virkemiddelet, frister til å konkludere med dette som løsningen. Det er imidlertid viktig å peke på forhold som gjør at dette både kan være vanskelig å oppnå, og som kanskje gjør innleie mindre ønskelig enn det umiddelbart kan virke.

Er det mulig å erstatte korttidsansettelsene med innleie? Undersøkelsen viser at innleie allerede er svært utbredt. Nesten alle de bedriftene som har korttidsansatte bruker innleie. Innleie er også vanlig i bedrifter som bare har fast ansatte. Dette tyder på at ordningene i dag supplerer hverandre, og at korttidsansettelser brukes når det ikke er mulig eller ikke hensiktsmessig å leie inn folk. Dette kan tyde på at det ikke uten videre vil la seg gjøre å erstatte det ene med det andre. Troen på innleie som et alternativ kan på den andre siden tyde på at dette vil være mulig.

Men er det nødvendigvis en forbedring? I enkelte henseender er nok innleie bedre enn korttidsansettelser både for den det gjelder og for fagbevegelsen. De som leies ut har større sikkerhet for framtidig ansettelse og inntekt, og fagbevegelsen har et mer stabilt organiseringspotensial.

Imidlertid er mange av de samme ulempene også knyttet til innleie. Det har en tilsvarende effekt på bedriftskultur og arbeidsmiljø, og den som leies ut vil på samme måte som den korttidsansatte ha en ustabil tilknytning til arbeidsplassen. En undersøkelse om arbeidsleie i bygg og anlegg viser at det i all hovedsak er de samme argumentene som brukes mot innleie av arbeidskraft som vi her har vært inne på når det gjelder korttidsansettelser (Stokland 1989).

For å få et mer fullstendig bilde av korttidsansettelser i forhold til utlån/innleie av arbeidskraft, kunne det være interessant å følge opp denne undersøkelsen med å se nærmere på bruken av arbeidsleie i elektrobransjen. Det vil da være aktuelt å se på omfanget av utlån/innleie, så vel som å kartlegge nærmere hvilke fordeler (og

eventuelt ulemper) innleie faktisk har i forhold til korttidsansettelser. I en slik undersøkelse vil det også være viktig å se på den utlån/innleievirkksomheten som skjer internt i konsernene.

Vi har diskutert hvorvidt endringene i permitteringsloven vil redusere bruken av korttidsansettelser. Selv om mange påpeker loven som en årsak til at omfanget økte, er det langt fra sikkert at en endring reverserer prosessen. Når det gjelder andre forhold som kan tenkes å redusere bruken av midlertidige ansettelser – så som svekkelse av stillingsvernet, så er det viktig å ta hensyn til de drastiske konsekvenser dette kan ha for arbeidstakere og fagbevegelse. Konsekvenser som er langt mer omfattende enn det nivået av korttidsansettelser vi i dag ser innenfor i elektrobransjen.

Rapporten viser at det ikke finnes enkle svar på spørsmålet «hva gjør man for å bli kvitt korttidsansettelser». Det er et komplisert terreng hvor det er vanskelig å gjøre fornuftige veivalg.

En viktig målsetning med rapporten har vært å gi et kart over dette terrenget. I tillegg til å gi et bilde av omfanget av korttidsansettelser i elektrobransjen, forsøker vi her å gi en vurdering av forhold som leder til at slike ansettelsesformer tas i bruk og mulige konsekvenser av dette. Vi har også tatt for oss de viktigste holdningene og synspunktene tillitsvalgte og ledelse i bedriftene har til disse spørsmålene, og til hva som kan være alternativer til bruk av midlertidige ansettelsesformer.

I tillegg til å gi en situasjonsrapport, hvor NEKF sentralt får et bedre bilde av synspunktene i de lokale avdelingene, har målsetningen også vært å stimulere til debatt om disse spørsmålene i organisasjonen som helhet.



# Litteratur

Atkinson, J. (1984), *The Flexible Firm and the Shape of Jobs to Come. Labour Market Issues no 5*. Oxford: The Trade Union Research Center, Ruskin College

Boyer, R. (1988), *The Search for Labour Market Flexibility. The European Economies in Transition*. Oxford

Djuve, Anne Britt (1993), *Arbeidstidsordninger i nærings- og nytelsesmiddelindustrien i Europa*. FAFO-notat. Oslo: FAFO

EF-kommisjonen (1993), *Employment in Europe 1993*. Annual report. Brussel: EF-kommisjonen

Emerson, M. (1987), *Regulation or Deregulation of the Labour Market. Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the industrialised Countries*. Economic Papers No. 55. Brussel: EF-kommisjonen

4 FAKTA as Markedsanalyse (1989), *Leserkretsundersøkelse ELEKTRIKEREN*

4 FAKTA as Markedsanalyse (1993), *Markedsundersøkelse for Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund*

Friberg, Odd (1990), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*. Oslo: TANO

Gaudier, M. (1987), *Labour Market Flexibility. A magic word or the foundation of a new industrial society? A bibliographical essay*. Geneve: Institut international d'études sociales

Hansen, Tellef og Roy Eilertsen (1993), *Er atypisk arbeid blitt typisk? En rapport utarbeidet for Yrkesorganisasjonenes sentralforbund*. Oslo: De Facto

Haraldsen, Tone og Svein Ole Borgen (1988), *Tillitsmannsundersøkelsen. Rapport for NEKF*. Oslo: FAFO

Laflamme, Gilles m.fl. red. (1989), *Flexibility and Labour Markets in Canada and the United States*. Research Series no 94. Geneve: International Institute for Labour Studies Centre

*Landsoverenskomsten for Elektrofagene 1990–1992*

NELFO (Norsk Elektroentreprenørforbund) (1992), *Lønnsomhetsrapport for elektroentreprenøredrifter. Regnskapsåret 1991*. Oslo: Elforlaget

NELFO (1993), *Statistiske data for elektroentreprenørbedrifter*. Oslo: Elforlaget

Nesheim, Torstein og Per-Hermod Rasmussen (1993), *Virkninger av stillingsvern*. SNF-rapport 63/93. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning

OECD (1989), *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*. Paris: OECD

Olberg, Dag (1990), *Fleksibilitet og fagorganisering*. FAFO-rapport nr. 097. Oslo: FAFO

Rasmussen, Per-Hermod (1993), *Stillingsvern: Virkninger for ungdom*. SNF-rapport 79/93. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning

Rodgers, Gerry og Janine, red. (1989), *Prekarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussel: Free University of Brussels, International Institute of Labour Studies

Salvati, M. (1988), «Rapport salarial and flexibility». Artikkel til *International conference on the theory of regulation*. Barcelona

Sbragia, Alberta (1993), *The Political Dimension: The Political Sources and Consequences of Bargained Administration*. Notat på Lustrum-konferansen Towards a European Consensus Economy: Social Partners as Co-Decisionmakers in Brussels. Erasmus Universitet, Rotterdam, November

Stokland, Dag (1989), *Over stokk og stein. Arbeidsleie i bygg og anlegg* FAFO-rapport nr. 091, Oslo: FAFO

Stokland, Dag (1991), *Fortsatt på gyngende grunn. Kontraktører og enmannsfirma i bygge- og anleggsbransjen*. FAFO-rapport nr. 113. Oslo: FAFO

## Undersøkelse i elektrobedrifter og NEKF-klubber om omfanget av ikke-faste ansettelses innenfor elektro-området.

Spørreskjemaet inngår i en undersøkelse FAFO (Fagbevegelsens Forskningscenter) foretar på oppdrag fra NEKF (Norsk elektriker og kraftstasjons forbund). Arbeidsgiversiden, ved NELFO (Norges Elektroentreprenørforbund), ser positivt på undersøkelsen og oppfordrer sine medlemsbedrifter til å samarbeide.

FAFO utfører en rekke forsknings- og utredningsoppdrag for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og for myndighetene, blant annet har vi i de siste to årene arbeidet med et større program om betingelsene for en styrking av norsk industri. *Norge som Industrinasjon* - finansiert av LO, NHO og regjeringen. FAFO vil i løpet av året endre sin eierform; fra et LO-institutt til en selveiende stiftelse hvor både LO og større norske konsern vil gå inn med stiftelseskapital.

### Formål

Undersøkelsen skal kartlegge omfanget av ikke-faste ansettelsesformer innenfor elektrofagene, avdekke forhold som gjør at ikke-faste ansettelsesformer blir brukt, og få fram hvilke problemer og gevinster arbeidstakere og arbeidsgivere ser ved slike ansettelsesformer. Vi er også interessert i oppfatninger om, og erfaringer med, andre former for fleksibilisering av arbeidstid.

NEKF har en klar oppfatning av at ikke-faste ansettelsesformer brukes i økende grad og frykter konsekvensene av dette for sine medlemmer. Oppfatningene er imidlertid i liten grad basert på faktisk dokumentasjon. En kartlegging av bedriftenes bruk av ikke-faste ansettelsesformer hvor vi også avdekker bedriftenes behov for fleksibilitet i arbeidskraften kan bidra til å eventuelle uenigheter om ansettelsesformer kan bli løst ut fra hvordan forholdene faktisk er. NELFO deler også den oppfatning at det er viktig å få kartlagt ansettelsesforholdene på en objektiv måte. Den nye kunnskapen partene får på dette området kan styrke samarbeidet og skape en gjensidig forståelse for partenes synspunkter, og vil kunne brukes i forhold til politiske myndigheter for å underbygge ønsker om endrede rammebetingelser. FAFO garanterer at undersøkelsen blir presentert på en nyansert og objektiv måte.

### Gjennomføring

Spørreskjemaene blir sendt til NEKF-klubber og elektrobedrifter i Oslo og Akershus, Østfold, Hordaland, Sogn og Fjordane og Trøndelag, og til Simens, ABB, Kværner, Aker og Sønnico, PEC og NEC, selskaper som er aktive innenfor oljerelatert industri. Utvalget er satt sammen på en slik måte at det fanger opp regioner og bransjer hvor det er store svingninger i oppdragsmengde.

For å forstå hvilke forhold som leder til ikke-faste ansettelsesformer er det nødvendig med en grundig kartlegging av karakteristika ved bedriften og dens markedssituasjon. Spørreskjemaet er derfor relativt omfattende. Noen spørsmål kan være arbeidskrevende å finne svar på. NEKF-klubben(e) ved bedriften vil muligens være avhengige av opplysninger fra bedriftsledelsen for å kunne svare på sitt spørreskjema. Vi ber derfor om at dere er behjelpelige med å framskaffe nødvendig informasjon. Det er viktig for kvaliteten på undersøkelsen at alle tar seg tid til å svare - *også de bedrifter som ikke benytter ikke-faste ansettelsesformer* - og at utfyllingen er så nøyaktig som mulig. Der det er vanskelig å finne nøyaktige tall ber vi dere forøke med anslag. *Et anslag er mye bedre enn at dere ikke svarer.*

**Svarene er anonyme.** FAFO garanterer at opplysningene som samles inn vil bli behandlet *konfidensielt*. Ingen, foruten FAFO vil få tilgang til det enkelte utfylte spørreskjema, og skjemaene vil bli makulert umiddelbart etter bruk. Resultatene fra undersøkelsen vil bli offentliggjort på en slik måte at verken klubb eller bedrift kan kjennes igjen. Resultatene vil bli publisert i en offentlig FAFO-rapport.

Vi håper dere vil ta dere tid til å besvare skjemaet og returnere det til FAFO i vedlagte frankerte konvolutt **snarest**. Ved spørsmål om undersøkelsen eller til utfyllingen av spørreskjemaet ring FAFO ved Siri Gløppen eller Arild Steen, tlf. 22 71 60 00.

På forhånd takk

*Arild Steen*  
Arild Steen  
Forsker

*Siri Gløppen*  
Siri Gløppen  
Forsker

# OMFANGET AV IKKE-FASTE ANSETTELSER INNENFOR ELEKTROFAGENE

## Spørreskjema til elektro-bedrifter

- \* **Elektrofagene** defineres her som NEKFs tariffområde, det vil si fagarbeidere, hjelpearbeidere og lærlinger innenfor følgende fag: elektromontør Gruppe L og H, elektrisitetsverksmontør Gruppe A og B, telemontør, heismontør, automatiker, svakstrømsmontør, elektroreparatør og radio/TV-reparatør (elektronikkfag),
- \* Med **ikke-faste ansettelser** mener vi prosjektansettelser, midlertidige ansettelser, korttidsansettelser, engasjementer, arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd.

Et viktig siktemål med denne undersøkelsen er å få fram forskjeller i synet på ikke-faste ansettelser innenfor elektrofagene. Ulike deler av bransjen har ulik erfaring med slike ansettelsesformer, og det vil være forskjellige syn på alternative strategier for å møte svingninger i behovet for arbeidskraft. For å få et bilde av dette ber vi dere **ta stilling til følgende utsagn vedrørende bruk av ikke-faste ansettelser innenfor elektrofagene.** (Dere skal bare krysse av et svaralternativ for hvert utsagn.)

1 Ikke-faste ansettelser er nødvendige for at bedriften skal kunne overleve med de svingningene som er i markedet.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

2 Dersom bedriften har et kortsiktig behov for en særlig type kompetanse er det akseptabelt å dekke dette behovet gjennom ikke-faste ansettelser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

3 Alle typer av ikke-faste ansettelser er uakseptable under alle omstendigheter.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

4 Det er uproblematisk at bedriften bruker ikke-faste ansettelser ved moderate eller store svingninger i oppdragsmengden.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

5 Det er akseptabelt å bruke ikke-faste ansettelser for å se om den ansatte passer i organisasjonen.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

6 Ikke-faste ansettelser innenfor elektrofagene skaper sikkerhetsmessige problemer i bedriften.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig



7 Utstrakt bruk av ikke-faste ansettelser fører til synkende kvalitet innenfor elektrofagene.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

8 Ikke-faste ansettelser er med på å øke bedriftens konkurranseevne og er dermed med på å sikre arbeidsplasser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

9 Prosjektansettelser (hvor ansettelsen gjelder et enkelt prosjekt/oppdrag/anlegg) er generelt sett bedre enn kun tidsavgrensede ansettelser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

10 Ordninger hvor det offentlige betaler deler av (eller hele) kostnadene (f. eks. arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd) er en større trussel mot faste arbeidsplasser enn andre former for ikke-faste ansettelser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

11 Midlertidige kapasitetsproblemer bør heller møtes med overtid, enn gjennom ikke-faste ansettelser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

12 Når elektrobedrifter tar internasjonale oppdrag er det akseptabelt at det ansettes folk lokalt i det landet oppdraget utføres.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

13 Samarbeidsavtaler mellom bedrifter om gjensidig innleie/utlån av arbeidskraft kan være hensiktsmessig for å møte problemene med variasjon i behovet for arbeidskraft.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

## Karakteristika ved bedriften:

Spørsmålene i denne delen av undersøkelsen tar sikte på å få fram trekk ved bedriften og dens markedssituasjon som kan ha betydning for bruken av ikke-faste ansettelser. For å kunne si noe om årsakene til at det brukes ikke-faste ansettelser, er det viktig å vite hvilken type av bedrifter som i størst grad bruker slike ordninger, hvilken markedssituasjon de er i, og om de benytter andre ordninger for å dekke eventuelle behov for fleksibilitet. Det er derfor viktig å få så fullstendige svar som mulig.

14 Når ble firmaet etablert?

Årstall:

16 Er firmaet medlem av NELFO?

Ja   
Nei

15 Hvordan kan eierforholdene i firmaet bestkarakteriseres (sett ett kryss):

- Konsern (Flere selskaper/  
bedrifter som eies av et morselskap)   
Aksjeselskap (A/S)   
Ansvarlig selskap/enkeltmansbedrift

17 Hvor stor var bedriftens omsetning/driftsinntekter siste 3 år? Og gikk bedriften i overskudd eller underskudd i denne perioden? (Bedriften er i fortsettelsen definert som den laveste selvstendige økonomiske enheten i firmaet.)

	1992	1991	1990
Omsetning/driftsinntekter			
Årsresultat. (Eventuelt oppgi om bedriften gikk med overskudd (+) eller underskudd (-))			

18 Har bedriften omsetning på andre områder enn elektroområdet?

Ja   
Nei

19 Hvis ja, hvor stor andel av omsetningen i bedriften er knyttet til elektroområdet?

Angi/anslå prosent av omsetningen:

20 Hvor mange fast ansatte er det i bedriften? Hvordan har utviklingen vært de siste årene når det gjelder ansatte totalt sett, og sett innenfor elektrofagene?

	per 30.4. 1993	1992	1991	1990
Ansatte innenfor elektrofagene				
Fornenn/ arbeidsledere				
Ingeniører/teknikere				
Administrasjon/ kontorpersonale				
Annet (spesifiser)				
Fast ansatte totalt				

21 Hvordan var fordelingen mellom ulike typer av ansatte innenfor elektrofagene?

	per 30.4. 1993	1992	1991	1990
Fagarbeidere				
Hjelpesarbeidere				
Lærlinger				

De videre spørsmålene i undersøkelsen gjelder bare for elektroområdet (de delene av firmaets/bedriftens virksomhet som berører ansatte innenfor elektrofagene)

22 Hva er bedriftens hovedvirksomhet? (Sett ett kryss)

- Installasjon (bolig, næringsbygg)
- Installasjon, industrianlegg
- Oljerelatert virksomhet
- Skipsinstallasjon
- Svakstrøm
- Heismontering

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

23 Hva er bedriftens viktigste marked? (Sett ett kryss)

- Oppdrag for offentlig sektor
- Oppdrag for personkunder
- Oppdrag for oljeindustrien
- Oppdrag for annen industri
- Underentreprenør til andre elektrofirmaer
- Oppdrag fra andre deler av privat næringsliv

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

24 Er bedriften utsatt for konkurranse fra utlandet?

Ja   
Nei

25 Tar bedriften oppdrag i utlandet?

Ja   
Nei

26 Hvordan vurderer dere bedriftens ordresituasjon per 30. 4. 1993?

Meget god   
Tilfredsstillende   
Dårlig   
Svært dårlig

27 Hva er vanlig lengde på bedriftens oppdrag? Forsøk å anslå hvor stor del (prosent) av timeverkene som normalt faller innenfor hver av de følgende kategoriene:

Inntil 2 dagsverk   
2 dagsverk - 4 ukework   
1-6 månedsverk   
7-12 månedsverk   
1-10 årsverk   
Mer enn 10 årsverk

28 Forsøk å anslå svingningene i bedriftens behov for arbeidskraft innenfor elektrofagene. (100% svingning betyr at det i enkelte perioder er behov for dobbelt så mange ansatte som i andre perioder.)

Varies med mindre enn 10%   
Varies med mellom 10% og 50%   
Varies med mellom 50% og 100%   
Varies med mer enn 100%

29 Hvordan har utviklingen vært i bedriften de siste tre årene når det gjelder faste ansettelser, oppsigelser, frivillige avganger, og permitteringer. (Forsøk å anslå dersom dere ikke har tilgang til nøyaktige tall).

	1992	1991	1990
Nye faste ansettelser, antall			
Oppsigelser, antall			
Frivillig avgang, antall			
Permitteringer (antall månedsverk)			

30 Gjør bedriften nytte av ordninger som rotasjonsordninger, forskyving av arbeidstid, skiftordninger, vaktordninger, innleie og overtid? Og i så fall, i hvilken retning har dette utviklet seg de siste tre år?

	Forekommer ikke	Brukes i mindre grad	Omtrent samme nivå	Brukes i økende grad
Rotasjonsordninger				
Forskyving av arbeidstid				
Skiftordninger				
Vaktordninger				
Innleie				
Overtid				

31 Hva var tariffert overtid i bedriften siste år for ansatte innenfor elektrofagene?

Antall timer \_\_\_\_\_

32 Benytter, eller har bedriften tidligere benyttet ikke faste ansettelser (IFA), det vil si: prosjektansettelser, midlertidige ansettelser, kortidsansettelser, engasjement, utdanningsvikariat, arbeidsmarkedstiltak eller arbeid for trygd?

Ja   
Nei

Hvis nei, gå til spørsmål 43  
Hvis ja, fortsett med neste spørsmål

**Spørsmål til bedrifter hvor det er/har vært benyttet ikke-faste ansettelser:**

**33** Hvor mange personer var på følgende tidspunkter tilknyttet bedriften uten å være fast ansatt? Og hvor mange av disse var innenfor elektrofagene?

	30.4. 1993	i 1. kvartal 1993	i 4. kvartal 1992	i 3. kvartal 1992	i 2. kvartal 1992
Totalt					
Innenfor elektrofagene					
<b>Av disse</b>					
Fagarbeidere					
Hjelpere					
Annet (spesifiser)					

**34** Hvordan var fordelingen av ikke-fast ansatte på følgende kategorier: (Gjelder ansatte innenfor elektrofagene. Gi anslag dersom nøyaktige tall ikke er tilgjengelige)

	30.4.1993	1. kv. 1993	4. kv. 1992	3. kv. 1992	2.kv. 1992
Prosjektansatte (ansatt på et prosjekt/oppdrag/anlegg)					
Midlertidig ansatte (kortidsansatte, engasjement, avgrenset i tid, ikke oppgave.)					
Personer på arbeidsmarkettiltak					
Arbeid for trygd					
Annet (spesifiser)					

**35** Til hvilke typer av arbeidsoppdrag bruker bedriften ikke-faste ansettelser? (Sett ett kryss.)

- Brukes til ulike typer av oppdrag
- Brukes ved særlig store prosjekter
- Brukes oppdrag hvor bedriften ikke har tilstrekkelig kompetanse

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**36** Forekommer det at bedriften rekrutterer fra andre land ved ikke faste ansettelser?

- Ja
- Nei

Hvis ja, i hvilke sammenhenger?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

37 Hva er vanlig lengde på kontraktene ved ikke-faste ansettelser? (Sett ett kryss)

- Under 1 mnd.   
1-3 mnd.   
3-6 mnd.   
6-12 mnd.   
Over 12 mnd.

38 Er det vanlig at kontraktene for ikke-fast ansatte blir fornyet?

- Ja, ofte   
Noen ganger   
Aldri

39 Er det vanlig at ikke-fast ansatte har vært fast eller midlertidig ansatt ved bedriften tidligere?

- Ja, ofte   
Noen ganger   
Aldri

40 Lov om lønnsplikt under permittering (Permitteringsloven) trådte i kraft i 1990 og gjorde det dyrere for arbeidsgiverne å permittere ansatte. Har dere inntrykk av at denne loven har hatt betydning for bruken av ikke faste ansettelser i bedriften?

- Ingen betydning   
Ført til større bruk av ikke-faste ansettelser   
Ført til mindre bruk av ikke-faste ansettelser   
Vet ikke

Resten av spørsmålene skal besvares av alle, også de som ikke har erfaringer med ikke-faste ansettelser i bedriften.

43 Det snakkes mye om at såkalte postkassefirma, firma med få eller ingen fast ansatte, legger inn anbud på større prosjekter for så å leie inn/ansette folk midlertidig i stor skala. Er dette, etter deres vurdering, noe som forekommer innenfor det markedet deres bedrift opererer?

- Har ingen kjennskap til slike tilfeller   
Har hørt at det forekommer, men har ikke sikker kunnskap om dette   
Vet at det forekommer i noen grad   
Foregår i stor utstrekning

41 Er det andre deler av det eksisterende lovverket som etter deres oppfatning gjør at bedriften velger ikke-faste ansettelser framfor faste ansettelser?

- Nei   
Ja, oppsigelsesvernet i arbeidmiljøloven   
Ja, arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven   
Ja, andre deler av lovverket (spesifiser hvilke)

---

---

---

42 Tilbyr bedriften etterutdanning/kurs?

- Ja   
Nei

Hvis ja, får ikke-fast ansatte slike tilbud i samme grad som fast ansatte?

- Ja   
Nei, i noe mindre grad   
Nei, overhode ikke

44 Hva var gjennomsnittslønn/helligdagsgodtgjørelse (kroner pr. time) for fagarbeidere i bedriften (Første kvartal 1993)?

Kr.: \_\_\_\_\_

45 Er det regelmessige møter mellom ledelsen og NEKF-klubben(e) i bedriften?

- Ja   
Nei

46 Hvordan går bedriften fram for å rekruttere ny arbeidskraft?

- Annonser   
Arbeidsformidlingen   
Direkte kontakt med tidligere ansatte   
Andre former for direkte kontakt

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

47 Har det vært uenighet eller konflikter mellom klubben og bedriften angående ansettelsespolitikken?

- Ja   
Nei

Hvis ja, hvilken form har dette tatt?

- Muntlig protest   
Skriftlig protest   
Klubben har tatt opp saken med forbundet

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

48 Hvilke fordeler ser bedriften ved ikke-faste ansettelser?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

49 Hvilke ulemper ser bedriften ved ikke-faste ansettelser?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

50 Hva er mulige alternativer til ikke-faste ansettelser for deres bedrift?

- Flere faste ansatte   
Samarbeidsavtaler Mellom bedrifter om gjensidig innleie/utlån av arbeidskraft   
Andre former for utlån/innleie   
Økt bruk av overtid   
Finnes ingen alternativer   
Vet ikke

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Takk for at du tok deg tid til å svare**

**FAFO**

Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon  
Fossveien 19, 0551 Oslo. Tlf 22 71 60 00, Fax 22 71 60 60

# Undersøkelse i elektrobedrifter og NEKF-klubber om omfanget av ikke-faste ansettelser innenfor elektroområdet.

Spørreskjemaet inngår i en undersøkelse FAFO (Fagbevegelsens Forskningscenter) foretar på oppdrag fra NEKF (Norsk elektriker og kraftstasjons forbund). Arbeidsgiversiden, ved NELFO (Norges Elektroentreprenørforbund), ser positivt på undersøkelsen og oppfordrer sine medlemsbedrifter til å samarbeide.

FAFO utfører en rekke forsknings- og utredningsoppdrag for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og for myndighetene, blant annet har vi i de siste to årene arbeidet med et større program om betingelsene for en styrking av norsk industri. *Norge som Industrinasjon* - finansiert av LO, NHO og regjeringen. FAFO vil i løpet av året endre sin eierform; fra et LO-institutt til en selveiende stiftelse hvor både LO og større norske konsern vil gå inn med stiftelseskapital.

## Formål

Undersøkelsen skal kartlegge omfanget av ikke-faste ansettelser innenfor elektrofagene, avdekke forhold som gjør at ikke-faste ansettelser blir brukt, og få fram hvilke problemer og gevinster arbeidstakere og arbeidsgivere ser ved slike ansettelsesformer. Vi er også interessert i oppfatninger om, og erfaringer med, andre former for fleksibilisering av arbeidstid.

NEKF har en klar oppfatning av at ikke-faste ansettelser brukes i økende grad og frykter konsekvensene av dette for sine medlemmer. Det finnes imidlertid lite faktisk dokumentasjon på dette området. En kartlegging av bedriftenes bruk av ikke-faste ansettelser hvor vi også avdekker bedriftenes behov for fleksibilitet i arbeidskraften kan bidra til at eventuelle uenigheter om ansettelsesformer kan bli løst ut fra hvordan forholdene faktisk er. NELFO deler også den oppfatning at det er viktig å få kartlagt ansettelsesforholdene på en objektiv måte. Den nye kunnskapen partene får på dette området kan styrke samarbeidet og skape en gjensidig forståelse for partenes synspunkter, og vil kunne brukes i forhold til politiske myndigheter for å underbygge ønsker om endrede rammebetingelser. FAFO garanterer at undersøkelsen blir presentert på en nyansert og objektiv måte.

## Gjennomføring

Spørreskjemaene sendes til NEKF-klubber og elektrobedrifter i Oslo og Akershus, Østfold, Hordaland, Sogn og Fjordane og Trøndelag, og til Siemens, ABB, Kværner, Aker Sønnico, PEC og NEC. Utvalget er satt sammen på en slik måte at det fanger opp regioner og bransjer hvor det er store svingninger i oppdragsmengde.

For å forstå hvilke forhold som leder til ikke-faste ansettelser er det nødvendig med en grundig kartlegging av karakteristika ved bedriften og dens markedssituasjon. Spørreskjemaet er derfor relativt omfattende. Noen spørsmål kan være arbeidskrevende å finne svar på, og klubben vil til en viss grad være avhengig av opplysninger fra bedriftsledelsen. Det er viktig for kvaliteten på undersøkelsen at alle tar seg tid til å svare - *også klubber i bedrifter hvor ikke-faste ansettelser ikke brukes* - og at utfyllingen er så nøyaktig som mulig. Fortrinnsvis bør klubbstyret svare på spørsmålene i fellesskap. Der det er vanskelig å finne nøyaktige tall ber vi dere forsøke med anslag - *det er mye bedre med et anslag enn at dere ikke svarer*.

**Svarene er anonyme.** FAFO garanterer at opplysningene som samles inn vil bli behandlet konfidensielt. Ingen, foruten FAFO vil få tilgang til det enkelte utfylte spørreskjema, og skjemaene vil bli makulert umiddelbart etter bruk. Resultatene fra undersøkelsen vil bli offentliggjort på en slik måte at verken klubb eller bedrift kan kjennes igjen. Resultatene vil bli publisert i en offentlig FAFO-rapport.

Vi håper dere vil ta dere tid til å besvare skjemaet og returnere det til FAFO i vedlagte frankerte konvolutt **snarest**. Ved spørsmål om undersøkelsen eller til utfyllingen av spørreskjemaet ring FAFO ved Siri Gløppen eller Arild Steen, tlf. 22 71 60 00, eller kontakt NEKF ved Knut Olav Bakke, tlf. 2203 17 69.

På forhånd takk

*Arild Steen*

Arild Steen  
Forsker

*Siri Gløppen*  
Siri Gløppen  
Forsker

# OMFANGET AV IKKE-FASTE ANSETTELSESR INNENFOR ELEKTROFAGENE

## Spørreskjema til NEKFs-klubber

- \* **Elektrofagene** defineres her som NEKFs tariffområde, det vil si fagarbeidere, hjelpearbeidere og lærlinger innenfor følgende fag: elektromontør Gruppe L og H, elektrisitsverksmontør Gruppe A og B, telemontør, heismontør, automatiske, svakstrømsmontør, elektroreparatør og radio/TV-reparatør (elektronikkfag),
- \* Med **ikke-faste ansettelser** mener vi prosjektansettelser, midlertidige ansettelser, korttids ansettelser, engasjementer, arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd.

Et viktig siktemål med denne undersøkelsen er å få fram forskjeller i synet på ikke-faste ansettelser innenfor elektrofagene. Ulike deler av bransjen har ulik erfaring med slike ansettelsesformer, og det vil være forskjellige syn på alternative strategier for å møte svingninger i behovet for arbeidskraft. For å få et bilde av dette ber vi dere *ta stilling til følgende utsagn vedrørende bruk av ikke-faste ansettelser innenfor elektrofagene.* (Dere skal bare krysse av et svaralternativ for hvert utsagn.)

1 Ikke-faste ansettelser er nødvendige for at bedriften skal kunne overleve med de svingningene som er i markedet.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

2 Dersom bedriften har et kortsiktig behov for en særlig type kompetanse er det akseptabelt å dekke dette behovet gjennom ikke-faste ansettelser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

3 Alle typer av ikke-faste ansettelser er uakseptable under alle omstendigheter.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

4 Det er uproblematisk at bedriften bruker ikke-faste ansettelser ved moderate eller store svingninger i oppdragsmengden.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

5 Det er akseptabelt å bruke ikke-faste ansettelser for å se om den ansatte passer i organisasjonen.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

6 Ikke-faste ansettelser innenfor elektrofagene skaper sikkerhetsmessige problemer i bedriften.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig



7 Utstrakt bruk av ikke-faste ansettelser fører til synkende kvalitet innenfor elektrofagene.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

8 Ikke-faste ansettelser er med på å øke bedriftens konkurransevne og er dermed med på å sikre arbeidsplasser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

9 Prosjektansettelser (hvor ansettelsen gjelder et enkelt prosjekt/oppdrag/anlegg) er generelt sett bedre enn kun tidsavgrensede ansettelser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig    
Helt uenig

10 Ordninger hvor det offentlige betaler deler av (eller hele) kostnadene (f. eks. arbeidsmarkedstiltak og arbeid for trygd) er en større trussel mot faste arbeidsplasser enn andre former for ikke-faste ansettelser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

## Karakteristika ved bedriften:

Spørsmålene i denne delen av undersøkelsen tar sikte på å få fram trekk ved bedriften og dens markedssituasjon som kan ha betydning for bruken av ikke-faste ansettelser. For å kunne si noe om årsakene til at det brukes ikke-faste ansettelser, er det viktig å vite hvilken type av bedrifter som i størst grad bruker slike ordninger, hvilken markedssituasjon de er i, og om de benytter andre ordninger for å dekke eventuelle behov for fleksibilitet. Det er derfor viktig å få så fullstendige svar som mulig.

14 Når ble firmaet etablert?

Årstall:

15 Hvordan kan eierforholdene i firmaet best karakteriseres (sett ett kryss):

- Konsern (Flere selskaper/  
bedrifter som eies av et morselskap)   
Aksjeselskap (A/S)   
Ansvarlig selskap/enkeltmansbedrift

11 Midlertidige kapasitetsproblemer bør heller møtes med overtid, enn gjennom ikke-faste ansettelser.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

12 Når elektrobidrifter tar internasjonale oppdrag er det akseptabelt at det ansettes folk lokalt i det landet oppdraget utføres.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

13 Samarbeidsavtaler mellom bedrifter om gjensidig innleie/utlån av arbeidskraft kan være hensiktsmessig for å møte problemene med variasjon i behovet for arbeidskraft.

- Helt enig   
Delvis enig   
Delvis uenig   
Helt uenig

16 Er firmaet medlem av NELFO?

- Ja   
Nei

17 Hvor mange NEKF-klubber er det i firmaet/selskapet/konsernet?

Antall: \_\_\_\_\_

På resten av spørsmålene skal klubben svare for den økonomiske enheten i firmaet hvor denne klubben organiserer ansatte innenfor elektro-fagene. (Dette kan være hele firmaet, eller f.eks. en medlemsbedrift i et konsern eller en avdeling/bedrift i et større firma). Dette vil heretter omtales som *bedriften*.

18 Hvor stor var bedriftens omsetning/driftsinntekter siste 3 år? (Kan angis i omtrentlig sum dersom presise tall ikke er tilgjengelige) Og gikk bedriften i overskudd eller underskudd i denne perioden?

	1992	1991	1990
Omsetning/driftsinntekter			
Årsresultat. (Eventuelt oppgi om bedriften gikk med overskudd (+) eller underskudd (-))			

19 Har bedriften omsetning på andre områder enn elektroområdet?

Ja   
Nei

20 Hvis ja, hvor stor andel av omsetningen i bedriften er knyttet til elektro-området?

Angi/anslå prosent av omsetningen:

21 Hvormange fast ansatte er det i bedriften? Hvordan har utviklingen vært de siste årene når det gjelder ansatte totalt sett, og sett innenfor elektrofagene?

	per 30.4. 1993	1992	1991	1990
Ansatte innenfor elektrofagene				
Formenn/ arbeidsledere				
Ingeniører/teknikere				
Administrasjon/ kontorpersonale				
Annet (spesifiser)				
Fast ansatte totalt				

22 Hvordan var fordelingen mellom ulike typer av ansatte innenfor elektrofagene?

	pr. 30.4. 1993	1992	1991	1990
Fagarbeidere				
Hjelparbeidere				
Lærlinger				

De videre spørsmålene i undersøkelsen gjelder bare for elektroområdet (de delene av firmaets/bedriftens virksomhet som berører ansatte innenfor elektrofagene)

23 Hva er bedriftens hovedvirksomhet?

(Sett ett kryss)

Installasjon (bolig, næringsbygg)   
 Installasjon, industrianlegg   
 Oljerelatert virksomhet   
 Skipsinstallasjon   
 Svakstrøm   
 Heismontering

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

24 Hva er bedriftens viktigste marked?

(Sett ett kryss)

Oppdrag for offentlig sektor   
 Oppdrag for personkunder   
 Oppdrag for oljeindustrien   
 Oppdrag for annen industri   
 Underentreprenør   
 til andre elektrofirmaer   
 Oppdrag fra andre deler   
 av privat næringsliv

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

25 Er bedriften utsatt for konkurranse fra utlandet?

Ja   
Nei

26 Tar bedriften oppdrag i utlandet?

Ja   
Nei

27 Hvordan vurderer dere bedriftens ordresituasjon per 30. 4. 1993?

Meget god   
Tilfredsstillende   
Dårlig   
Svært dårlig

28 Hva er vanlig lengde på oppdragene i bedriften?

Forsøk å anslå hvor stor del (prosent) av timeverkene som normalt faller innenfor hver av de følgende kategoriene:

Inntil 2 dagsverk   
2 dagsverk - 4 ukesverk   
1-6 månedsverk   
7-12 månedsverk   
1-10 årsverk   
Mer enn 10 årsverk

29 Forsøk å anslå svingningene i bedriftens behov for arbeidskraft innenfor elektrofagene. (100% svingning betyr at det i enkelte perioder er behov for dobbelt så mange ansatte som i andre perioder.)

Variere med mindre enn 10%   
Variere med mellom 10% og 50%   
Variere med mellom 50% og 100%   
Variere med mer enn 100%

30 Hvordan har utviklingen vært i bedriften de siste tre årene når det gjelder faste ansettelser, oppsigelser, frivillige avganger, og permitteringer. (Forsøk anslag dersom dere ikke har tilgang til nøyaktige tall).

	1992	1991	1990
Nye faste ansettelser, antall			
Oppsigelser, antall			
Frivillig avgang, antall			
Permitteringer (antall månedsverk)			

31 Gjør bedriften nytte av ordninger som rotasjonsordninger, forskyving av arbeidstid, skiftordninger, vaktordninger, innleie og overtid? Og i så fall, i hvilken retning har dette utviklet seg de siste tre år?

	Forekommer ikke	Brukes i mindre grad	Omtrent samme nivå	Brukes i økende grad
Rotasjonsordninger				
Forskyving av arbeidstid				
Skiftordninger				
Vaktordninger				
Innleie				
Overtid				

32 Hva var tariffert overtid i bedriften siste år for ansatte innenfor elektrofaget?

Antall timer: \_\_\_\_\_

33 Benytter, eller har bedriften tidligere benyttet ikke-faste ansettelser, det vil si: prosjektansettelser, midlertidige ansettelser, kortidsansettelser, engasjement, personer på arbeidsmarkedstiltak eller arbeid for trygd?

Ja   
Nei

Hvis nei, gå til spørsmål 45

Hvis ja, fortsett med neste spørsmål

**Spørsmål til klubber i bedrifter hvor det er/har vært benyttet ikke-faste ansettelser:**

**34** Hvor mange personer var på følgende tidspunkter tilknyttet bedriften uten å være fast ansatt? Og hvor mange av disse var innenfor elektrofagene?

	30.4. 1993	i 1. kvartal 1993	i 4. kvartal 1992	i 3. kvartal 1992	i 2. kvartal 1992
Totalt					
Innenfor elektrofagene					
<b>Av disse</b>					
Fagarbeidere					
Hjeppearbeidere					
Annet (spesifiser)					

**35** Hvordan var fordelingen av ikke fast ansatte på følgende kategorier: (Gjelder ansatte innenfor elektrofagene. Gi anslag dersom nøyaktige tall ikke er tilgjengelige)

	30.4.1993	1. kv. 1993	4. kv. 1992	3. kv. 1992	2.kv. 1992
Prosjektansatte (ansatt på et prosjekt/opdrag/anlegg)					
Midlertidig ansatte (kortidsansatte, engasjement, avgrenset i tid, ikke oppgave.)					
Personer på arbeidsmarkedstiltak					
Arbeid for trygd					
Annet (spesifiser)					

**36** Til hvilke typer av arbeidsoppdrag bruker bedriften ikke-faste ansettelser? (Sett ett kryss.)

- Brukes til ulike typer av oppdrag
- Brukes ved særlig store prosjekter
- Brukes oppdrag hvor bedriften ikke har tilstrekkelig kompetanse

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**37** Hva mener klubben er bedriftsledelsens (arbeidsgivers) begrunnelse for å bruke ikke-faste ansettelser?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

38 Forekommer det at bedriften rekrutterer fra andre land ved ikke faste ansettelse?

Ja   
Nei

Hvis ja, i hvilke sammenhenger?

---

---

---

39 Hva er vanlig lengde på kontraktene ved ikke-faste ansettelse?

Under 1 mnd.   
1-3 mnd.   
3-6 mnd.   
6-12 mnd.   
Over 12 mnd.

40 Er det vanlig at kontraktene for ikke-fast ansatte blir fornyet?

Ja, ofte   
Noen ganger   
Aldri

41 Er det vanlig at ikke-fast ansatte har vært fast eller midlertidig ansatt ved bedriften tidligere?

Ja, ofte   
Noen ganger   
Aldri

Resten av spørsmålene skal besvares av alle, også de som ikke har erfaringer med ikke-faste ansettelse i bedriften.

45 Det snakkes mye om at såkalte postkassefirma, firma med få eller ingen fast ansatte, legger inn anbud på større prosjekter for så å leie inn/ansette folk midlertidig i stor skala. Er dette, etter deres vurdering, noe som forekommer innenfor det markedet deres bedrift opererer?

Har ingen kjennskap til slike tilfeller   
Har hørt at det forekommer, men har ikke sikker kunnskap om dette   
Vet at det forekommer i noen grad   
Foregår i stor utstrekning

42 Lov om lønnsplikt under permittering (Permitteringsloven) trådte i kraft i 1990 og gjorde det dyrt for arbeidsgiverne å permittere ansatte. Har dere inntrykk av at denne loven har hatt betydning for bruken av ikke faste ansettelse i bedriften?

Ingen betydning   
Ført til større bruk av ikke-faste ansettelse   
Ført til mindre bruk av ikke-faste ansettelse   
Vet ikke

43 Er det andre deler av det eksisterende lovverket som etter deres oppfatning gjør at bedriften velger ikke-faste ansettelse framfor faste ansettelse?

Nei   
Ja, oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven   
Ja, arbeidstidsbestemmelse i arbeidsmiljøloven   
Ja, andre deler av lovverket (spesifiser hvilke)

---

---

---

44 Tilbyr bedriften etterutdanning/kurs?

Ja   
Nei

Hvis ja, får ikke-fast ansatte slike tilbud i samme grad som fast ansatte?

Ja   
Nei, i noe mindre grad   
Nei, overhodet ikke

46 Hvor mange av de ansatte ved bedriften er organisert i NEKF?

Antall \_\_\_\_\_

47 Hva var gjennomsnittslønn/helligdagsgodtgjørelse (kroner per time) for fagarbeidere i bedriften (Første kvartal 1993)?

Kr.: \_\_\_\_\_

48 Hvor mange av de ikke fast ansatte er organisert?  
(Gjelder ikke-fast ansatte innenfor elektrofagene.)

Antall/anslag \_\_\_\_\_

49 Hvordan er aktivitetsnivået i klubben?

Bra   
Litt lavt   
Altfor lavt

50 Er det valgt styre for klubben?

Ja   
Nei

51 Har klubben regelmessige møter med ledelsen?

Ja   
Nei

52 Konsulteres de tillitsvalgte forut for ansettelse?

Ja, det er rutine   
Ja, i noen grad   
Nei, konsulteres ikke

53 Hvordan har dere inntrykk av at bedriften går framfor å rekruttere ny arbeidskraft?

Annonser   
Arbeidsformidlingen   
Direkte kontakt med tidligere ansatte   
Annen direkte kontakt

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

54 Er det rutine for at nyansatte blir tilbudt medlemskap i NEKF ved ansettelse?

Ja   
Nei

Hvis ja, gjelder dette også for ikke-fast ansatte?

Ja   
Nei

55 Har det vært uenighet eller konflikter mellom klubben og bedriften angående ansettelsespolitikken?

Ja   
Nei

Hvis ja, hvilken form har dette tatt?

Muntlig protest   
Skriftlig protest   
Klubben har tatt opp saken med forbundet   
Annet (spesifiser)

56 Hvilke fordeler ser klubben ved ikke-faste ansettelse?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

57 Hvilke ulemper ser klubben ved ikke-faste ansettelse?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

58 Hva er mulige alternativer til ikke-faste ansettelse for deres bedrift?

Flere faste ansatte   
Samarbeidsavtaler Mellom bedrifter om gjensidig innleie/utlån av arbeidskraft   
Andre former for utlån/innleie   
Økt bruk av overtid   
Finnes ingen alternativer   
Vet ikke

Annet (spesifiser) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# Takk for at du tok deg tid til å svare

FAFO

Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon  
Fossveien 19, 0551 Oslo. Tlf 22 71 60 00, Fax 22 71 60 60



