Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv

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

Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv
Nullpunktsanalyse

Fafo-rapport 2016:07
Innhold

Forord ................................................................................................................................. 5

1 Innledning .......................................................................................................................... 7
  1.1 Rapportens oppbygging ................................................................................................. 9

2 Midlertidige ansettelser .................................................................................................... 11
  2.1 Innledning ..................................................................................................................... 11
  2.2 Regelverket .................................................................................................................. 12
  2.3 Data .............................................................................................................................. 14
  2.4 Nivå og utvikling av midlertidige ansettelser over tid ............................................. 15
  2.5 Hvem er de midlertidig ansatte, og hvor jobber de? ............................................... 18
  2.6 Kjennetegn ved midlertidige ansettelser .................................................................. 23
  2.7 Oppsummering ............................................................................................................ 33

3 Nærmere om midlertidige ansettelser .......................................................................... 35
  3.1 Opplæringsstilling? ........................................................................................................ 36
  3.2 Vikar for noen som er fraværende? ............................................................................ 37
  3.3 Arbeidets karakter ....................................................................................................... 38
  3.4 Arbeidstopper og tilkallingsvikarer .......................................................................... 40
  3.5 Utleid fra bemanningselskap .................................................................................... 41
  3.6 Annet ........................................................................................................................... 42
  3.7 Samlet analyse ............................................................................................................. 43
  3.8 Oppsummering ............................................................................................................ 45

4 Arbeidsutleie .................................................................................................................... 47
  4.1 Data ............................................................................................................................. 48
  4.2 Registerbasert sysselsettingsstatistikk ........................................................................ 49
  4.3 NHO Service sine medlemsbedrifter ........................................................................... 52
  4.4 AKU ............................................................................................................................ 54
  4.5 Hvor stor andel av lønnstakerne? .............................................................................. 54
  4.6 Oppsummering ............................................................................................................ 55
5 Selvstendig næringsdrivende med vekt på oppdragstakere......57
5.1 Innledning ........................................................................................................57
5.2 Data ..................................................................................................................59
5.3 Hvor mange? .................................................................................................60
5.4 Hvor i arbeidsmarkedet finner vi selvstendig næringsdrivende? ...... 64
5.5 Oppsummering .............................................................................................67

6 Overgangsrater ................................................................................................69
6.1 Data ................................................................................................................70
6.2 Grupper i arbeidsstyrken ...........................................................................70
6.3 Overgangsrater – alle grupper ....................................................................74
6.4 Midlertidig ansatte – overganger .................................................................76
6.5 Arbeidsledige – overganger ..........................................................................82
6.6 Multivariat analyse – midlertidig ansatte ....................................................84
6.7 Fra hvilken posisjon kommer arbeidstakere
inn i midlertidig stilling eller ledighet? .........................................................85
6.8 Oppsummering .............................................................................................88

7 Indikatorer og oppsummering ......................................................................89
7.1 Indikatorer for endring ................................................................................91

Litteratur ...........................................................................................................95
Vedlegg 1: Vedleggstabell ...............................................................................97
Forord


Fafo, mars 2016
Kristine Nergaard
1 Innledning

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

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

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

For det andre, og med utgangspunkt i virksomhetenes ståsted, dreier dette seg om arbeidsgivers eller oppdragsgivers behov for fleksibilitet og en hensiktsmessig organisering av sin virksomhet. Korte og lange fravær skal håndteres, virksomheten kan stå overfor arbeidstopptak eller sesongvingsninger, ikke alle oppgaver er av den art eller det omfang at de fyller en stilling, og noen typer kompetanse må kjøpes eksternt. Arbeidsgivers begrunnelser for ulike typer tilknytningsformer behandles i en egen undersøkelse\(^1\), og vi har ikke her data fra virksomheter. Men denne typen årsaker – som behov for vikarer – danner likevel en viktig bakgrunn når vi her ser på tall basert på arbeidstakernes form for tilknytning.

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

\(^1\) Resultater fra denne vil bli publisert i 2017.


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

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


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

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

2.1 Innledning

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

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


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

2.2 Regelverket

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

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

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


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

a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
c) for praksisarbeid,
d) med deltaker i arbeidsmarkeddeltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
e) med idrettstutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserde idrettene eller
f) for en periode på inntil 12 måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

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

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

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

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

Tjenestemannsloven og universitets- og høyskoleloven

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

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

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

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

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

2.3 Data


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

---

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

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


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

2.4 Nivå og utvikling av midlertidige ansettelser over tid


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

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

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

Kilde: SSB statistikkbanken

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


Kilde: Eurostat/Labour Force Surveys

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Nedgang (mer enn 1,5 prosentpoeng)</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Stabil (pluss/minus 1,5 prosentpoeng)</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Økt (mer enn 1,5 prosentpoeng)</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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


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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Årsjennomsnitt</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
</tr>
<tr>
<td>Kjønn</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinne</td>
</tr>
<tr>
<td>Mann</td>
</tr>
<tr>
<td>Alder</td>
</tr>
<tr>
<td>15–24 år</td>
</tr>
<tr>
<td>25–29 år</td>
</tr>
<tr>
<td>30–34 år</td>
</tr>
<tr>
<td>35–39 år</td>
</tr>
<tr>
<td>40–49 år</td>
</tr>
<tr>
<td>50–64 år</td>
</tr>
<tr>
<td>65 år og mer</td>
</tr>
<tr>
<td>Utdanningsnivå</td>
</tr>
<tr>
<td>Grunnskole</td>
</tr>
<tr>
<td>Videregående skole</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitet og høy-skole, lavere nivå</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitet og høy-skole, høyere nivå</td>
</tr>
</tbody>
</table>
midlertidig ansatte i gruppen som har fylt 65 år. Arbeidstakere med kun grunnskole har høyere sannsynlighet for å være midlertidig ansatt enn øvrige grupper. Tallene omfatter også arbeidstakere som kombinerer studier eller annen hovedaktivitet og arbeid. Den sistnevnte gruppen vil oftere enn andre ha en midlertidig stilling. Men mønstret er noenlunde det samme om vi kun ser på dem som oppgir at arbeid er deres hovedaktivitet (hovedsakelig yrkesaktive).

Tabell 2.3 Andel midlertidig ansatte etter bransje og eier. Alle og hovedsakelig yrkesaktive. Årsgjennomsnitt per 4. kvartal.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bransje</th>
<th>Alle (Årsgjennomsnitt 2009-2014)</th>
<th>Alle (Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012-2014)</th>
<th>Hovedsakelig yrkesaktive (Årsgjennomsnitt 2009-2014)</th>
<th>Hovedsakelig yrkesaktive (Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012-2014)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>9,0</td>
<td>8,0</td>
<td>7,5</td>
<td>6,9</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>75 426</td>
<td>36 849</td>
<td>69 026</td>
<td>33 965</td>
</tr>
<tr>
<td>Jordbruk, skogbruk og fiske</td>
<td>14,7</td>
<td>8,5</td>
<td>10,9</td>
<td>5,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Industri, olje og bergverk</td>
<td>4,2</td>
<td>3,3</td>
<td>3,6</td>
<td>3,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Bygg, anlegg, el og kraft</td>
<td>5,3</td>
<td>4,2</td>
<td>5,0</td>
<td>4,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Engroshandel</td>
<td>3,9</td>
<td>3,0</td>
<td>2,9</td>
<td>2,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Detaljhandel</td>
<td>9,6</td>
<td>7,2</td>
<td>6,7</td>
<td>5,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Transport og lagring</td>
<td>6,1</td>
<td>5,8</td>
<td>4,9</td>
<td>4,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Overnattings- og serveringsvirksomhet</td>
<td>14,2</td>
<td>11,9</td>
<td>10,3</td>
<td>9,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Informasjon og kommunikasjon</td>
<td>5,3</td>
<td>5,7</td>
<td>4,6</td>
<td>5,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Finansierings- og forskringsvirksomhet</td>
<td>3,4</td>
<td>2,7</td>
<td>2,6</td>
<td>1,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Forretningsmessig tjenesteyting</td>
<td>13,4</td>
<td>13,2</td>
<td>12,5</td>
<td>12,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting</td>
<td>5,0</td>
<td>3,9</td>
<td>3,9</td>
<td>3,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Offentlig administrasjon</td>
<td>7,2</td>
<td>6,4</td>
<td>6,4</td>
<td>5,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Undervisning</td>
<td>13,5</td>
<td>13,3</td>
<td>11,5</td>
<td>11,2</td>
</tr>
<tr>
<td>Helsetjenester</td>
<td>10,5</td>
<td>10,6</td>
<td>9,4</td>
<td>9,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Sosialtjenester</td>
<td>14,0</td>
<td>12,9</td>
<td>11,8</td>
<td>11,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Kultur og annen tjenesteyting</td>
<td>15,6</td>
<td>11,2</td>
<td>13,0</td>
<td>8,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Eier</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Privat sektor</td>
<td>7,4</td>
<td>6,3</td>
<td>5,8</td>
<td>5,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal/fylkeskommunal forvaltning</td>
<td>12,2</td>
<td>11,2</td>
<td>9,6</td>
<td>8,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig forvaltning</td>
<td>11,5</td>
<td>11,0</td>
<td>10,1</td>
<td>9,6</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Vårt neste spørsmål er i hvilken grad andelen midlertidig ansatte varierer mellom bransjer og sektorer. Tabell 2.3 og figur 2.3 viser at det er betydelige bransjeforskjeller i andelen midlertidig ansatte. Andelen er høyest innen deler av privat og offentlig tjenesteyting, mens få ansatte i industri, bygg og anlegg oppgir at de er midlertidig ansatt. Det samme gjelder enkelte bransjer innen tjenesteyting, som finansiell tjenesteyting, engroshandel og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting («rådgivning»). Andelen midlertidig ansatte er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor.

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

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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Alle Årsgjennom-</th>
<th>Gjennomsnitt per 4. kvartal</th>
<th>Hovedsakelig yrkesaktive Årsgjennom-</th>
<th>Gjennomsnitt per 4. kvartal</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Statlig forvaltning</td>
<td>7,3</td>
<td>6,6</td>
<td>6,4</td>
<td>5,7</td>
</tr>
<tr>
<td>(NACE 80)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Undervisning på høyere nivå (NACE 854)</td>
<td>24,3</td>
<td>24,0</td>
<td>19,5</td>
<td>19,0</td>
</tr>
<tr>
<td>Sykehustjenester (NACE 861)</td>
<td>11,5</td>
<td>12,3</td>
<td>10,1</td>
<td>10,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Øvrige som oppgir statlig eier</td>
<td>10,9</td>
<td>8,4</td>
<td>9,3</td>
<td>6,7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

\(^9\) For statlig ansatte finnes også en annen kilde. I Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST) deles ansatte i fast og midlertidig stilling. Andelen med midlertidig stilling er her høyere enn det vi finner i AKU for staten samlet og for universiteter og høyskoler.
Tabell 2.5 Andel midlertidig ansatte etter arbeidsplassenes størrelse og eier. AKU. Prosent.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Årlig gjennomsnitt 2009-2014</th>
<th>4. kvartal 2012-2014</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Privat sektor</td>
<td>Offentlig sektor</td>
</tr>
<tr>
<td>1–4 ansatte</td>
<td>7,5</td>
<td>10,9</td>
</tr>
<tr>
<td>5–9 ansatte</td>
<td>7,9</td>
<td>11,7</td>
</tr>
<tr>
<td>10–19 ansatte</td>
<td>7,7</td>
<td>10,9</td>
</tr>
<tr>
<td>20–49 ansatte</td>
<td>6,7</td>
<td>11,3</td>
</tr>
<tr>
<td>50–100 ansatte</td>
<td>6,3</td>
<td>10,4</td>
</tr>
<tr>
<td>100–199 ansatte</td>
<td>5,2</td>
<td>8,7</td>
</tr>
<tr>
<td>200 ansatte eller flere</td>
<td>4,7</td>
<td>10,3</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td>7,3</td>
<td>11,7</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>N</strong></td>
<td>47 905</td>
<td>26 780</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Årsgjennomsnitt 2009-2014</th>
<th>Gjennomsnitt per 4. kvartal 2012-2014</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>N = 75 426</td>
<td>N = 36 849</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>I alt</strong></td>
<td>9,0</td>
<td>8,0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbeidstid</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Heltid</td>
<td>6,2</td>
<td>5,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Lang deltid</td>
<td>12,6</td>
<td>11,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Kort deltid</td>
<td>21,9</td>
<td>19,1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Status</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Heltid</td>
<td>6,2</td>
<td>5,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – hovedsakelig yrkesaktiv</td>
<td>12,8</td>
<td>13,1</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – annen hovedaktivitet</td>
<td>25,7</td>
<td>20,8</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Beregnet ansiennitet</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Inntil 0,5 år</td>
<td>39,0</td>
<td>34,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Fra mer enn 0,5 år til 1 år</td>
<td>20,6</td>
<td>16,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Fra mer enn 1 år til 2 år</td>
<td>13,0</td>
<td>13,6</td>
</tr>
<tr>
<td>Fra mer enn 2 år til 3 år</td>
<td>9,2</td>
<td>9,3</td>
</tr>
<tr>
<td>Fra mer enn 3 år til 5 år</td>
<td>4,9</td>
<td>4,8</td>
</tr>
<tr>
<td>Fra mer enn 5 år til 10 år</td>
<td>2,0</td>
<td>1,9</td>
</tr>
<tr>
<td>Fra mer enn 10 år til 20 år</td>
<td>0,9</td>
<td>0,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Mer enn 20 år</td>
<td>0,6</td>
<td>0,4</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Ett siste forhold vi vil se på, er andelen midlertidig ansatte blant dem som er nyansatt hos arbeidsgiver, og blant dem som arbeider deltid. Hvis det er slik at midlertidig ansettelse i større grad blir regelen for nyrekrutteringer, vil vi vente at lovendringen kan gi en økning i midlertidige ansettelser blant dem som har kort ansiennitet hos arbeidsgiver.

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

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

### 2.6 Kjennetegn ved midlertidige ansettelser

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

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

**Hvem er de midlertidig ansatte?**

Vi så ovenfor at andelen midlertidig ansatte var høyere blant kvinner enn menn, at unge var overrepresenter, og at midlertidig ansettelse er mer vanlig i noen bransjer/sektorer enn i andre. Her tar vi utgangspunkt i dem som oppgir å være midlertidig ansatt, og ser på hvordan disse fordeler seg etter de samme kjennetegnene. Tabell 2.7 viser at seks av ti midlertidig ansatte er kvinner, at rundt 40 prosent er under 25 år, og at de fordeler seg noenlunde likt på de tre hovedkategoriene av utdanningsnivå
(grunnskole, videregående opplæring og høyere utdanning). Her minner vi om at SSB koder fullført utdanning, noe som innebærer at elever i videregående opplæring får kjennetegnet grunnskole, og at studenter ikke får kjennetegnet «høyere utdanning» før de har fullført to år (120 studiepoeng). Tabell 2.7 viser at de fleste midlertidig ansatte jobber i privat tjenesteyting og offentlig sektor, og én av fire kombinerer deltidsjobb med skolegang/studier.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kvinne</td>
<td>59</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>Menn</td>
<td>41</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kvinner</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>Menn</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15–24 år</td>
<td>42</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>25–29 år</td>
<td>17</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>30–34 år</td>
<td>11</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Over 35 år</td>
<td>30</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kvinner</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>Menn</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Grunnskole/uoppgitt</td>
<td>31</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>Videregående opplæring</td>
<td>35</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitet og høyskole</td>
<td>34</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kvinner</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>Menn</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Privat vareproduksjon inkludert primærnæringene</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat tjenesteyting</td>
<td>42</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal sektor</td>
<td>30</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig sektor</td>
<td>16</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
<td>90</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kvinner</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Menn</td>
<td>90</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Heltid</td>
<td>51</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – hovedsakelig yrkesaktiv</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – student eller elev</td>
<td>23</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – annen hovedaktivitet</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kvinner</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Menn</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

N: 6475 2749
Type ansettelse

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Engasjement, prosjekt-ansatt</th>
<th>Ekstrahjelp</th>
<th>Vikar</th>
<th>Lærling, praktikant</th>
<th>Annet</th>
<th>Prøvetid, arbeidsmarkedstiltak</th>
<th>I alt</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Alle</td>
<td>19</td>
<td>25</td>
<td>38</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>100</td>
<td>6722</td>
</tr>
<tr>
<td>Sektor</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Privat vareproduksjon</td>
<td>14</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
<td>34</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>723</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat tjenesteproduksjon</td>
<td>18</td>
<td>34</td>
<td>31</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>3</td>
<td>100</td>
<td>2798</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal sektor</td>
<td>15</td>
<td>18</td>
<td>56</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>100</td>
<td>2049</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig sektor</td>
<td>31</td>
<td>11</td>
<td>39</td>
<td>7</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>100</td>
<td>1011</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| Status              |                  |             |       |                     |       |                               |       |     |
| Heltid              | 24               | 10          | 40    | 16                  | 7     | 3                             | 100   | 3277|
| Deltid – hovedsakelig yrkesaktiv | 14   | 27          | 50    | 2                   | 6     | 2                             | 100   | 1704|
| Deltid – annen hovedaktivitet | 12    | 52          | 24    | 2                   | 9     | 1                             | 100   | 1741|

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

**Hvor langt fram i tid?**

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0 til 6 måneder</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
</tr>
<tr>
<td>Heltid</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – yrkesaktiv</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – ikke yrkesaktiv</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat sektor</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal sektor</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig sektor</td>
</tr>
<tr>
<td>Engasjements-/prosjektansatt</td>
</tr>
<tr>
<td>Ekstrahjelp</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikar</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Ansiennitet hos arbeidsgiver

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

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


<table>
<thead>
<tr>
<th>Inntil et halvt år</th>
<th>Fra mer enn et halvt år til ett år</th>
<th>Fra mer enn ett år til to år</th>
<th>Fra mer enn to år til tre år</th>
<th>Fra mer enn tre år til fem år</th>
<th>Mer enn fem år</th>
<th>I alt</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Total</strong></td>
<td>45</td>
<td>17</td>
<td>16</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Status</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Heltid</td>
<td>47</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – yrkesaktiv</td>
<td>43</td>
<td>17</td>
<td>14</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – ikke yrkesaktiv</td>
<td>42</td>
<td>17</td>
<td>16</td>
<td>10</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Privat vareproduksjon</td>
<td>50</td>
<td>15</td>
<td>20</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat tjenesteproduksjon</td>
<td>48</td>
<td>18</td>
<td>15</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal sektor</td>
<td>42</td>
<td>16</td>
<td>16</td>
<td>10</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig sektor</td>
<td>38</td>
<td>16</td>
<td>16</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Type midlertidig stilling</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Engasjement, prosjektansatt</td>
<td>41</td>
<td>17</td>
<td>16</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>10</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Ekstrahjelp</td>
<td>49</td>
<td>16</td>
<td>12</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikar</td>
<td>45</td>
<td>18</td>
<td>15</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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


<table>
<thead>
<tr>
<th>Nei</th>
<th>Ja</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Hvis ja: Har du forsøkt å få fast ansettelse?</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ja, og har forsøkt</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Heltid</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – yrkesaktiv</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid - ikke yrkesaktiv</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat vareproduksjon</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat tjeneste-produksjon</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal sektor</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig sektor</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>Engasjement, prosjektansatt</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>Ekstrahjelp</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikar</td>
<td>30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Kun arbeidstakere med direkte intervju i AKU
I AKU stilles også spørsmål om hvorvidt arbeidstakeren ser seg om etter en annen jobb. Et annet kjennetegn ved arbeidsforholdet er om arbeidstakeren ønsker større stilling eller er klassifisert som undersysselsatt.\(^{11}\)

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

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


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Undersysselsatt</th>
<th>Ønsker lengre arbeidstid</th>
<th>Ser seg om etter annen jobb</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Deltid – hovedsakelig yrkesaktive</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fast</td>
<td>12</td>
<td>21</td>
<td>13</td>
<td>10567/11944</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig</td>
<td>23</td>
<td>48</td>
<td>33</td>
<td>1074/1572</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Deltid – annen hovedaktivitet</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fast</td>
<td>5</td>
<td>10</td>
<td>13</td>
<td>3779/4741</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig</td>
<td>7</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>1201/1610</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Heltid</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fast</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>13</td>
<td>14464</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
<td>26</td>
<td>2536</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

**Opplæring/utdanning**

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

\(^{11}\) Undersysselsatte er arbeidstakere som ønsker større stilling, som har forsøkt å oppnå dette, og som kan begynne i større stilling innen en måned.
i uformell og formell opplæring de siste fire ukene, og i hvilken grad det er forskjeller mellom fast ansatte og midlertidig ansatte. Vi deler sistnevnte gruppe inn i dem som jobber deltid og oppgir at deres hovedaktivitet er studier/skolegang, og øvrige midlertidig ansatte. Vi ser også på enkelte andre grupper, selvstendig næringsdrivende og arbeidsledige som aktivt søker arbeid (se kapittel 6, tabell 6.1 for definisjoner).

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gruppe</th>
<th>Fast ansatt</th>
<th>Midlertidig ansatt (ikke student/elev)</th>
<th>Midlertidig ansatt (student/elev)</th>
<th>Midlertidig ansatte i alt</th>
<th>Selvstendig næringsdrivende</th>
<th>Arbeidsledig (ikke student/elev)</th>
<th>Arbeidsledig (student/elev)</th>
<th>Arbeidsledig i alt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Opplæring, lønnet eller i arbeidstiden</td>
<td>14</td>
<td>12</td>
<td>4</td>
<td>10</td>
<td>7</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
<td>x</td>
</tr>
<tr>
<td>Annen opplæring (ikke lønnet)**</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>10</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>Ikke opplæring</td>
<td>84</td>
<td>86</td>
<td>92</td>
<td>87</td>
<td>90</td>
<td>90</td>
<td>89</td>
<td>90</td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>68890</td>
<td>5227</td>
<td>1238</td>
<td>6465</td>
<td>5898</td>
<td>1935</td>
<td>645</td>
<td>2580</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Helt eller delvis lønnet opplæring</th>
<th>Opplæring som ikke er lønnet</th>
<th>Ikke formell opplæring</th>
<th>Total</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fast ansatt</td>
<td>2</td>
<td>7</td>
<td>91</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt (ikke student/elev)</td>
<td>9</td>
<td>11</td>
<td>80</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt (student/elev)</td>
<td>2</td>
<td>78</td>
<td>20</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatte i alt</td>
<td>8</td>
<td>24</td>
<td>68</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Selvstendig næringsdrivende</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>96</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig (ikke student/elev)</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>95</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig (student/elev)</td>
<td>2</td>
<td>84</td>
<td>14</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig i alt</td>
<td>1</td>
<td>23</td>
<td>76</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Vi kan også kombinere disse to typene opplæring (formell eller uformell) og se hvor stor andel i hver gruppe som deltar i alt (tabell 2.15). Også her deler vi i opplæring/utdanning som er helt/delvis lønnet av arbeidsgiver, og opplæring/utdanning som ikke er lønnet. Her er andelen med betalt opplæring den samme for fast ansatte og midlertidig ansatte, men med klar forskjell mellom de to gruppende midlertidig ansatte. Selvstendig næringsdrivende er den gruppen sysselsatte som i minst grad deltar i organisert opplæring.
Tabell 2.15 Deltakelse i uformell* eller formell opplæring** siste fire uker. Etter om opplæringen er finansiert av arbeidsgiver (i arbeidstida eller helt/delvis lønnet) eller ikke. Årsgjennomsnitt 2009-2014. Prosent.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Helt eller delvis finansiert av arbeidsgiver</th>
<th>Annen opplæring eller utdanning</th>
<th>Ingen opplæring</th>
<th>Total</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fast ansatt</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt (ikke student/elev)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt (student/elev)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatte i alt</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Selvstendig</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig (ikke student/elev)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig (student/elev)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig i alt</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>


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

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

- Per 2014 oppgir 8 prosent av lønnstakerne at de har en midlertidig ansettelse. Andelen midlertidig ansatte har gått ned over tid og er lavt i en europeisk sammenheng.

- Midlertidig ansettelse er vanligst blant unge arbeidstakere, og kvinner har oftere enn menn midlertidig ansettelse. Vi finner derimot ingen klare forskjeller etter utdanningsnivå.

- Det er klare forskjeller etter bransje og sektor. Industri og bygg og anlegg er bransjer med lav andel midlertidig ansatte, mens andelen er høyest innen ulike typer tjenesteyting. Andelen midlertidig ansatte er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor, men statlig virksomhet (som reguleres av tjenestemannsloven) skiller seg ikke fra kommunal sektor sett under ett.

- I privat sektor finner vi litt lavere andel midlertidig ansatte på store arbeidsplasser, men størrelsen på arbeidsplassen har ikke stor betydning.

- Få midlertidig ansatte har en ansettelse som etter planen skal strekke seg langt fram i tid. Én av tre oppgir at den nåværende ansettelser skal avsluttes innen 6 måneder fra intervjutidspunktet. For mange er det ikke avtalt noe sluttidspunkt: Drøye 40 prosent oppgir at dette ikke er avtalt, eller at de ikke vet.

- Nesten halvparten av midlertidig ansatte har en beregnet ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver på under et halvt år, mens drøye 20 prosent har vært ansatt i to år eller mer. Hovedbildet er at ganske korte ansettelsesforhold dominerer, selv om det er et mindretall med lang midlertidig ansettelse.

- Drøye halvparten av midlertidig ansatte oppgir at de ønsker fast ansettelse, og en god del av disse har også forsøkt å oppnå dette. De som svarer nei, er først og fremst gruppen som kombinerer midlertidig ansettelse med skolegang eller annen hovedaktivitet.

- Det er visse forskjeller mellom fast ansatte og midlertidig ansatte når det gjelder deltakelse i opplæring finansiert av arbeidsgiver. Det er særlig midlertidig ansatte som kombinerer studier og deltidsarbeid (de som betrakter seg som hovedsakelig student/elev), som skiller seg ut ved i liten grad å delta i uformell opplæring på arbeidsplassen. Andelen som deltar i denne typen utdanning, er også noe lavere blant midlertidig ansatte for øvrig.
• Arbeidsledige deltar også i formell og uformell opplæring. Når vi ser bort fra studenter/elever som søker arbeid, er andelen arbeidsledige som deltar i formell opplæring, ganske lav. Når det gjelder uformell opplæring, er forskjellene mindre, selv om det er flere lønnstakere enn arbeidsledige som har deltatt i kurs, seminarer etc. siste fire uker.
3 Nærmere om midlertidige ansettelser

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

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

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

Tilleggsundersøkelsen til AKU 4. kvartal 2014 omfatter kun ett kvartal og er begrenset til arbeidstakere med direkte intervju. De som deltar i AKU for første eller åttende gang, har ikke fått spørsmålene siden SSB allerede har et utvidet spørreskjema til disse. Utvalget av midlertidig ansatte er dermed ganske begrenset (knappe 500 intervjuer), noe som gjør at usikkerheten er større enn når vi ser på flere kvartaler/årganger samlet. For enkelte spørsmål har vi stilt samme spørsmål også i en tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2013.\textsuperscript{13} Vi benytter også disse dataene der dette er relevant.

3.1 Opplæringsstilling?

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Status</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Heltid</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – yrkesaktiv</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – annen hovedaktivitet</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Privat</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

15 «Er du på et arbeidsmarkedstiltak, i et engasjement eller prosjektansatt, ekstrahjelp, vikar, lærling eller praktikant eller noe annet?»
I alt oppga 13 prosent av de midlertidig ansatte at de var i en opplæringsstilling, det vil si svarte positivt på ett eller begge av disse spørsmålene (tabell 3.1). Det er i all hoved-sak blant midlertidig ansatte i heltidsstillinger at vi finner arbeidstakere i opplæringsstillinger. Antallet intervjuer er for lite til at vi kan splitte mellom privat vareproduksjon og tjenesteproduksjon, men tabell 2.4 viste at det særlig er innen privat vareproduksjon at midlertidig ansatte velger svaralternativet «lærling eller praktikant».

3.2 Vikar for noen som er fraværende?

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

For å få mer presis informasjon spurte vi derfor midlertidig ansatte om de vikarierer for noen som er fraværende:

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

De som svarte ja, fikk følgende oppfølgingsspørsmål:

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

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

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

### 3.3 Arbeidets karakter

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

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

Om lag 20 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de er ansatt på et tidsavgrenset prosjekt (tabell 3.3). Det er ikke vesentlige variasjoner etter sektor, men litt høyere
andel blant menn og blant heltidsansatte. Om lag halvparten av dem som oppgir at de er på et tidsavgrenset prosjekt, regner med å slutte når prosjektet er over. De øvrige fordeler seg noenlunde likt på gruppen som regner med å fortsette, og dem som sier at de ikke vet (vises ikke).


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

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

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


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Vanlige og daglige oppgaver</th>
<th>Skiller seg vesentlig ut</th>
<th>Blanding</th>
<th>Vet ikke</th>
<th>Total</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>83</td>
<td>4</td>
<td>10</td>
<td>3</td>
<td>100</td>
<td>476</td>
</tr>
<tr>
<td>Prosjektansatt</td>
<td>74</td>
<td>7</td>
<td>16</td>
<td>3</td>
<td>100</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>Annen midlertidig ansettelse</td>
<td>86</td>
<td>3</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>100</td>
<td>376</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Vi spurtet også om noen andre ville overta oppgavene når deres nåværende ansettelse
er avsluttet (tabell 3.5). Én av tre svare nei, drøye halvparten sier ja, mens 15 prosent
sier at de ikke vet.

Tabell 3.5 Vil noen andre overta arbeidsoppgavene når din nåværende ansettelse er avsluttet?

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Ja</th>
<th>Nei</th>
<th>Vet ikke</th>
<th>Total</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>52</td>
<td>33</td>
<td>15</td>
<td>100</td>
<td>476</td>
</tr>
<tr>
<td>Prosjektansatt</td>
<td>45</td>
<td>40</td>
<td>15</td>
<td>100</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>Annen midlertidig ansettelse</td>
<td>55</td>
<td>31</td>
<td>14</td>
<td>100</td>
<td>376</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

3.4 Arbeidstopper og tilkallingsvikarer

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

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

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

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

Noen midlertidig ansatte svarer ja på begge spørsmålene, men det er flere som svarer
ja på ett av spørsmålene og nei på det andre. Mens 18 prosent sier at de er ansatt på
grunn av en arbeidstopp, sier 26 prosent at de er tilkallingsvikar. I alt har en drøy tredjedel en begrunnelse for sin midlertidige ansettelse som er knyttet til kortsiktige/variable behov for arbeidskraft (tabell 3.6).

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

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


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

3.5 Utleid fra bemanningsselskap

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

16 I et tilsvarende spørsmål i 2013 oppga 22 prosent av de midlertidig ansatte at de var tilkallingsvikar. Forskjellen mellom de to utvalgene er ikke statistisk signifikant.
oppgir at de er midlertidig ansatt, og at vi går nærmere inn på innleide arbeidstakere i neste kapittel.17

3.6 Annet


I 2014 fordelte svarene seg som følger:

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

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

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

Uformell prøvetid?

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

---

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


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Ja</th>
<th>Nei</th>
<th>Vet ikke</th>
<th>Total</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Alle</td>
<td>41</td>
<td>52</td>
<td>7</td>
<td>100</td>
<td>476</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3.7 Samlet analyse


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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Opplæring etc.</th>
<th>Vikar</th>
<th>Prosjekt</th>
<th>Tilkalling, arbeidstopp</th>
<th>Ingen</th>
<th>I alt</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>15</td>
<td>30</td>
<td>14</td>
<td>19</td>
<td>24</td>
<td>100</td>
<td>477</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Status</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Heltid</td>
<td>23</td>
<td>30</td>
<td>17</td>
<td>8</td>
<td>22</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – yrkes-aktiv</td>
<td>5</td>
<td>44</td>
<td>10</td>
<td>22</td>
<td>18</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid – annen hovedaktivitet</td>
<td>7</td>
<td>17</td>
<td>12</td>
<td>27</td>
<td>38</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sektor</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Privat</td>
<td>20</td>
<td>21</td>
<td>15</td>
<td>19</td>
<td>25</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>7</td>
<td>42</td>
<td>11</td>
<td>22</td>
<td>19</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>12</td>
<td>31</td>
<td>17</td>
<td>13</td>
<td>26</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kjønn</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kvinner</td>
<td>10</td>
<td>36</td>
<td>12</td>
<td>19</td>
<td>23</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Menn</td>
<td>23</td>
<td>18</td>
<td>18</td>
<td>17</td>
<td>24</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>
3.8 Oppsummering


- Vi tar utgangspunkt i trekk ved arbeidsforholdet som kan forklare at ansettelsen er midlertidig og ikke fast, og klassifiserer midlertidig ansatte med utgangspunkt i dette:
  - 13 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de har en opplæringsstilling. Det er særlig i privat vareproduksjon at dette er vanlig.
  - Drøye 30 prosent av midlertidig ansatte vikarierer for noen som er fraværende. Flertallet sier at dette dreier seg om mer langvarige fravær. Vikariater er mest vanlig i kommunal sektor.
  - Knappe 20 prosent svarer at de er ansatt på et tidsbegrenset prosjekt. Dette er stort sett oppgaver som ikke skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.
  - Én av tre midlertidig ansatte sier at de kun jobber på tilkalling, eller at arbeidsforholdet er knyttet til en arbeidstopp. Dette er særlig vanlig blant dem som jobber deltid.

- Vi har også sett på andre kjennetegn ved midlertidig ansatte.
  - Om lag 10 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de i intervjuuka er leid ut fra et bemanningselskap.
  - Om lag halvparten sier at de tror ansettelsen kan fungere som en slags uformell prøvetid som kan resultere i fast ansettelse senere, mens drøye 40 prosent svarer nei.

- Spørsmålene viser at midlertidig ansatte rekrutteres fra ulike posisjoner i arbeidsmarkedet. En god del kommer fra studier/skolegang, men flertallet kommer fra et annet arbeidsforhold, enten annen midlertidig ansettelse eller en stilling med fast ansettelse.
4 Arbeidsutleie

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

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

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

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


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

Det kan også være former for innleie (eller utleie) av arbeidskraft som ikke fanges opp, fordi den ligger i grensesonen mellom innleie og konsulenttjenester eller entreprise. Eksempler er konsulentelskaper eller andre tjenestetilbydere som både kan påta seg oppdrag der de selv har ansvar for gjennomføring og resultat av et oppdrag (ikke
innleie), og stille arbeidskraft til rådighet for en kundebedrift som har ansvar for gjen-
nomføringen av arbeidet (innleie). Noen slike virksomheter vil være klassifisert som 
bemanningselskaper, samtidig som de kan påta seg konsulent- eller entrepriseoppdrag. 
Andre vil være registrert som leverandører av tekniske tjenester eller andre typer virk-
somheter, selv om deler av deres aktivitet omfatter uteleie av arbeidskraft.

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

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

4.1 Data

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

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

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

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


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

\(^\text{18}\) Tidligere var dette NACE 74.502 Utleie av arbeidskraft (SN02).

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

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

Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk

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


Man kan dermed se konturene av to separate arbeidsmarkeder innen bransjen, som utvikler seg ulikt. Mens sysselsettingen blant norske og nordiske arbeidstakere har gått tilbake med 25 prosent fra 2008 (og er fortsatt litt lavere enn i 2009), har veksten vært sterk blant arbeidstakere fra EU-landene i Øst-Europa, både blant bosatte og blant dem som er i Norge på korttidsopphold.
Tabell 4.2 Lønnstakere innen utleie av arbeidskraft/arbeidskrafttjenester etter landbakgrunn. Lønnstakere med innvandringsbakgrunn.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Norden*</td>
<td>9149</td>
<td>7430</td>
<td>5613</td>
<td>4684</td>
<td>5864</td>
<td>6391</td>
<td>6487</td>
</tr>
<tr>
<td>EU-land i Øst-Europa*</td>
<td>7186</td>
<td>6260</td>
<td>5620</td>
<td>6539</td>
<td>8639</td>
<td>8527</td>
<td>10993</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Største landgrupper – bosatte</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Norden</td>
<td>1217</td>
<td>1101</td>
<td>1354</td>
<td>1435</td>
<td>1410</td>
<td>1310</td>
<td>1260</td>
</tr>
<tr>
<td>EU-land i Øst-Europa</td>
<td>5648</td>
<td>4718</td>
<td>5231</td>
<td>7276</td>
<td>8772</td>
<td>8384</td>
<td>9229</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Største landgrupper – i alt</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Norden</td>
<td>10366</td>
<td>8531</td>
<td>6967</td>
<td>6119</td>
<td>7274</td>
<td>7701</td>
<td>7747</td>
</tr>
<tr>
<td>EU-land i Øst-Europa</td>
<td>12834</td>
<td>10978</td>
<td>10851</td>
<td>13815</td>
<td>17411</td>
<td>16911</td>
<td>20222</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk

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

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

Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk
4.3 NHO Service sine medlemsbedrifter

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

Medlemsbedriftene i NHO Service rapporterer inn fakturerte timer, og disse kan regnes om til årsverk. NHO Service benytter selv en omregningsfaktor på 1750 timer per årsverk. Årsverkene – regnet på denne måten – vil sannsynligvis underdrive selselsettingen noe, siden det ikke er realistisk å fakturere 1750 timer i gjennomsnitt for en utleid arbeidstaker, selv om vedkommende jobber hele året. Nasjonalregnskapet, som også regner timeverk og årverk, har en omregningsfaktor fra timeverk\(^\text{20}\) til årverk som ligger lavere (ca. 1670 timer for arbeidskrafttjenester og ca. 1650 innen industri).


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

\(^{19}\) Dette er særlig markant hvis man ser på ubearbeidet statistikk (Brønnøysundregistrene og databaser som Proff\(^\text{1}\)). SSBs statistikk er basert på bearbeidede tall, der blant annet utleie av arbeidskraft innen eget konsern ikke inngår.

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

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

4.4 AKU

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

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


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Vikarbyrå eller bemanningsselskap (utleid)</th>
<th>Ikke utleid (inkludert dem som ikke har fått spørsmålet)</th>
<th>I alt</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt</td>
<td>10,3</td>
<td>89,7</td>
<td>100</td>
<td>7563</td>
</tr>
<tr>
<td>Fast ansatt*</td>
<td>0,3</td>
<td>99,7</td>
<td>100</td>
<td>475</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>1</td>
<td>99</td>
<td>100</td>
<td>8065</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

4.5 Hvor stor andel av lønnstakerne?

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

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

22 Spørsmålet er bygget opp ved at alle lønnstakere får spørsmålet: «Innebærer din jobb at du regelmessig utfører arbeid for andre virksomheter enn den du er ansatt i, for eksempel som konsulent eller fordi din arbeidsgiver påtar seg oppdrag for kundebedrifter?» De som svarer ja, og som oppgir at de er konsulent, utleid arbeidstaker eller frilanser, får så et oppfølgingsspørsmål om deres arbeidsgiver er et vikarbyrå eller et bemanningsselskap eller er dette en annen type virksomhet.
den årlige sysselsettingsstatistikken som ligger til grunn i avsnitt 4.2. Antall årsverk vil være langt færre enn antall lønnstakere på korttidsopphold, siden disse kun er i Norge for en kortere periode. Både norske selskaper og utenlandske bemanningselskaper vil ha ansatte som er i Norge på korttidsopphold. Man kan likevel anta at flertallet av arbeidstakerne på korttidsopphold er sysselsatt i selskaper som ikke er organisert i NHO Service.

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

4.6 Oppsummering

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

- Bemanningsbransjen har høyt innslag av arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Arbeidstakere fra de nordiske landene og fra EU10 (nye EU-land fra Øst-Europa) dominerer.
- De senere årene har sysselsettingsveksten først og fremst kommet gjennom flere arbeidstakere fra Øst-Europa. Dette gjelder både bosatte og arbeidstakere på korttidsopphold i Norge.
- Det er ikke mulig å gi noe nøyaktig anslag for hvor mange arbeidstakere som leies ut gjennom bemanningsforetakene (utleie fra bemanningsforetak). I AKU oppgir om lag 1 prosent at de er utleide i intervjuka. Dette er sannsynligvis for lavt, og vi
anslår tallet til et sted mellom 1,5 og 2 prosent av årsverkene. Her er arbeidstakere på korttidsopphold inkludert.
5 Selvstendig næringsdrivende med vekt på oppdragstakere

5.1 Innledning


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


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

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

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

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


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


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

28 HR-2013-630A
ansvar formidlingsleddet har for «leveransen» (Nesheim og Jesnes 2015). Noen
formidler oppdrag der frilansere tilbyr sine tjenester. Her vil formidlingsselskapet
ofte knytte sammen kundebedrifter og en frilanser. Sistnevnte kan jobbe nasjonalt
(f.eks. i Norge), men i mange tilfeller dreier dette seg om et internasjonalt nettverk
av frilansere. Andre formidler leiligheter eller kjøreoppdrag (Airbnb, Uber). Atter
andre formidler «småjobber» eller oppdrag for håndverkere. Her skjer utviklingen
raskt, og nye selskaper satser mye på å finne så vel tekniske som juridiske løsninger på
sine forretningskonsepter.

5.2 Data

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

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

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

29 SSB oppgir at selvstendig næringsdrivende klassifiseres ved hjelp av opplysninger om næringsinntekt i
Selvangivelsesregisteret. Dette registret består av utvalgte opplysninger fra selvangivelsene. SSB justerer
tallene med utgangspunkt i AKU slik at antall sysselsatte fordelt på lønnstakere og selvstendige er det
samme i de to statistikkene (Aukrust mfl. 2010).
utfører arbeid uten å være i et ansettelsesforhold.\textsuperscript{30} I dagligtale brukes begrepet frilanser også om arbeidstakere som opptrer som selvstendig næringsdrivende, men som har en arbeidssituasjon som samsvarer med det som forstås som «frilanser», det vil si flere oppdragsgivere, honorar, prisen gjelder for et stykke arbeid osv.\textsuperscript{31} Tradisjon og praktiske avveininger knyttet til for eksempel skatt og forsikringer kan avgjøre hvilken tilknytningsform som velges. Billedkunstnere er gjerne selvstendig næringsdrivende, frilansskuespillere er ofte ikke-ansatte lønnstakere. Siden frilansere – slik betegnelsen brukes i dagligtalen – både kan være registrert som selvstendige og som lønnstakere, er gruppen krevende å fange opp i statistikkilder. I tillegg kommer at frilansere vanskelig lar seg skille fra andre lønnstakere og/eller selvstendig næringsdrivende.

5.3 Hvor mange?

Internasjonalt


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

\textsuperscript{31} Skatteetaten benytter betegnelsen «ikke-ansatt lønnstaker». En beskrivelse finnes på Altinn https://www.altinn.no/no/Starte-og-drive-bedrift/Forberede/Planlegge/Hva-er-en-frilanser/.
Figur 5.1 Andel selvstendig næringsdrivende (self-employed) i EU15 samt Norge og Island 2014. Unntatt primærnæringene. 15-64 år. Prosent.

Kilde: Eurostat/LFS

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

32 SSB benytter fordelingen i AKU også som grunnlag for sin registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Det betyr at fordelingen av sysselsatte i lønnstakere og selvstendige er den samme i denne statistikken som i AKU.
derfor samme kvartal for de senere årene. Også i et perspektiv på 25 år er andelen selvstendige i hovedsak stabil.

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


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


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

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

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


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


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kultur og annen tjenesteyting</td>
<td>20,6</td>
<td>1111</td>
<td>22,9</td>
<td>1063</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting</td>
<td>15,7</td>
<td>1534</td>
<td>12,5</td>
<td>1517</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bygg, anlegg, el og kraft</td>
<td>13,6</td>
<td>2458</td>
<td>12,0</td>
<td>4866</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Transport og lagring</td>
<td>9,3</td>
<td>1567</td>
<td>8,0</td>
<td>1476</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Helsetjenester</td>
<td>8,5</td>
<td>2477</td>
<td>7,3</td>
<td>2180</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Forretningsmessig tjenesteyting</td>
<td>8,5</td>
<td>1370</td>
<td>8,5</td>
<td>1380</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Alle bransjer</td>
<td>6,3</td>
<td>28082</td>
<td>5,9</td>
<td>26168</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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


<table>
<thead>
<tr>
<th>Yrke</th>
<th>Uten ansatte</th>
<th>I alt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Helseyrker</td>
<td>9000</td>
<td>13000</td>
</tr>
<tr>
<td>Kunstneriske og kreative yrker inkl. journalister</td>
<td>17000</td>
<td>17000</td>
</tr>
<tr>
<td>Lederyrker, akademikeryrker, høyskoleyrker</td>
<td>35000</td>
<td>48000</td>
</tr>
<tr>
<td>Håndverkere</td>
<td>21000</td>
<td>28000</td>
</tr>
<tr>
<td>Transportyrker</td>
<td>10000</td>
<td>14000</td>
</tr>
<tr>
<td>Andre yrker innen salg, service og kontor</td>
<td>19000</td>
<td>29000</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>111000</td>
<td>149000</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>1652</td>
<td>2282</td>
</tr>
</tbody>
</table>
De 15 største yrkene blant selvstendige uten egne ansatte – slik de er kodet i AKU og unntatt primærnæringene – er som følger\textsuperscript{33}:

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

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

\textsuperscript{33} Gjennomsnitt 2011–2015, AKU 1. kvartal.
5.5 Oppsummering

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

- Selvstendig næringsdrivende i alt – og selvstendige uten egne ansatte – utgjør henholdsvis om lag 6 prosent og 4 prosent av de sysselsatte. Andelen er stabil over tid.

- I en internasjonal sammenheng er andelen selvstendig næringsdrivende lav i Norge. Dette er et kjennetegn Norge deler med de øvrige nordiske landene, med unntak av Finland.

- I gjennomsnitt har 1,5–2 prosent av lønnstakerne et biarbeidsforhold som selvstendig næringsdrivende per 2014.

- Vi finner selvstendig næringsdrivende innen mange yrker, blant annet innen helse, i kreative og kunstneriske yrker, blant håndverkere, i transportyrker og i leder- og akademikeryrker.

- Analyser av utviklingen over tid tyder på at det er blitt flere selvstendige i yrker som krever høyere utdanning. Det har vært en generell vekst blant denne typen yrker, og andelen selvstendig næringsdrivende har holdt seg stabil.

- Arbeidsmarkedstatistikken viser ingen vekst i andel selvstendige innen serviceyrker eller yrker uten krav til høyere utdanning.
6 Overgangsrater


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

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

6.1 Data

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


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

6.2 Grupper i arbeidsstyrken

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

- fast ansettelse
- midlertidig ansettelse
- selvstendig næringsdrivende
- arbeidsledig (arbeidssøker)
• utenfor arbeidsstyrken
  • studenter/elever
  • arbeidsledige som ikke er aktive søkere
  • annet

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

Tabell 6.1 Arbeidsmarkedsstatus i AKU.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tilknytning</th>
<th>Sysselsettingsstatus</th>
<th>Arbeidstyrkestatus</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fast ansatt lønnstaker</td>
<td>Sysselsatte</td>
<td>I arbeidstyrken</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt lønnstaker</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Selvstendig næringsdrivende</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig (arbeidssøker)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Utenfor arbeidstyrken – skolelev eller student*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Utenfor arbeidstyrken – arbeidsledig*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Utenfor arbeidstyrken – annet (alderspensjonist, AFP, uforetrygdet, hjemmearbeidende, annen aktivitet)*</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

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

• Midlertidig ansatte (8,1 prosent av arbeidstyrken) skiller seg ut ved høyere kvinnerandel, ved å være vesentlig yngre enn fast ansatte og selvstendig næringsdrivende og ved at flere kun har utdanning på grunnskolenivå. Dette siste henger delvis sammen med at gruppen er ung, og at en del ikke har rukket å fullføre videregående opplæring.

• Arbeidsledige (3,4 prosent av arbeidstyrken) har litt høyere mannsandel enn arbeidstyrken sett under ett, de ligner midlertidig ansatte i aldersprofil (men litt eldre), og de har utdanning kun på grunnskolenivå, eller utdanning er ikke registrert (44 prosent er i en av disse to kategoriene).

• Selvstendig næringsdrivende (6,9 prosent av arbeidstyrken) er som gruppe langt mer manndominert enn arbeidstyrken sett under ett, de er eldre enn gjennomsnittet, mens de ikke skiller seg vesentlig fra fast ansatte lønnstakere når det gjelder utdanningsnivå.
• Fast ansatte lønnstakere (81,5 prosent av arbeidsstyrken) ligner fast ansatte når det gjelder utdanningsnivå.

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

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

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

Vi ser også på hva som kjennetegner dem som er utenfor arbeidsstyrken, det vil si personer som verken er i arbeid eller aktivt søker arbeid. Vi har delt denne gruppen i tre: skoleelever og studenter, de som betegner seg som arbeidsledige (uten å være aktive
arbeidssøkere slik SSB definerer gruppen), og øvrige. AKU omfatter alle i alderen 15–74 år, men her begrenser vi oss til gruppen 15–64 år.


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

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

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

6.3 Overgangsrater – alle grupper


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

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

Tabell 6.4 viser også at en del studenter/elever kommer inn i arbeidsmarkedet. Av dem som opprinnelig var klassifiserte som student/elev ved første intervju, er én av tre sysselsatt ved intervjuet ett år etter, og andelen er økt til 45 prosent ved siste intervju. Ved siste intervju har to av tre har oppnådd fast stilling, én av tre midlertidig stilling.
Vi kan også konstatere at det store flertallet av gruppen «øvrige utenfor arbeidsstyrken» – i hovedsak førtidspensjonister og uforretnegledede – ikke gjenfinnes blant de sysselsatte og dermed har en stabil status utenfor arbeidsstyrken. Men det er også en viss overgang til arbeidsstyrken, 16 prosent er klassifisert som å være i arbeidsstyrken etter 12 måneder (13 prosent sysselsatte og 3 prosent arbeidsledige). Vi ser her bort fra personer på 65 år og mer.

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


<table>
<thead>
<tr>
<th>Status første intervju 2009-2013</th>
<th>Fast ansatt</th>
<th>Midlertidig ansatt</th>
<th>Selvstendig</th>
<th>Sysselsatt i alt</th>
<th>Arbeidsledig</th>
<th>Skoleelev, student</th>
<th>Øvrige utenfor arbeidsstyrken</th>
<th>I alt</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lønnstaker i alt</td>
<td>92</td>
<td>1</td>
<td>93</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>100</td>
<td>25996</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fast ansatt</td>
<td>92</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>95</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>100</td>
<td>23292</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt</td>
<td>51</td>
<td>27</td>
<td>2</td>
<td>81</td>
<td>4</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>100</td>
<td>2704</td>
</tr>
<tr>
<td>Selvstendig</td>
<td>10</td>
<td>1</td>
<td>82</td>
<td>94</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>1971</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidssøker</td>
<td>32</td>
<td>16</td>
<td>3</td>
<td>51</td>
<td>19</td>
<td>14</td>
<td>16</td>
<td>100</td>
<td>887</td>
</tr>
<tr>
<td>Skoleelev/student uten arbeid</td>
<td>20</td>
<td>12</td>
<td>1</td>
<td>32</td>
<td>6</td>
<td>57</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>3186</td>
</tr>
<tr>
<td>Øvrige utenfor arbeidsstyrken</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>13</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>83</td>
<td>100</td>
<td>4104</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Status første intervju 2009-2013</th>
<th>Fast ansatt</th>
<th>Midlertidig ansatt</th>
<th>Selvstendig</th>
<th>Sysselsatt i alt</th>
<th>Arbeidsledig</th>
<th>Skoleelev, student</th>
<th>Øvrige utenfor arbeidsstyrken</th>
<th>I alt</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lønnstaker i alt</td>
<td>90</td>
<td>1</td>
<td>91</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>25383</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fast ansatt</td>
<td>90</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>93</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>22774</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt</td>
<td>59</td>
<td>18</td>
<td>2</td>
<td>79</td>
<td>4</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>100</td>
<td>2609</td>
</tr>
<tr>
<td>Selvstendig</td>
<td>15</td>
<td>2</td>
<td>76</td>
<td>92</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>100</td>
<td>1917</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidssøker</td>
<td>39</td>
<td>15</td>
<td>3</td>
<td>58</td>
<td>13</td>
<td>12</td>
<td>17</td>
<td>100</td>
<td>871</td>
</tr>
<tr>
<td>Skoleelev/student uten arbeid</td>
<td>30</td>
<td>14</td>
<td>1</td>
<td>45</td>
<td>6</td>
<td>44</td>
<td>6</td>
<td>100</td>
<td>3067</td>
</tr>
<tr>
<td>Øvrige utenfor arbeidsstyrken</td>
<td>10</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>15</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>79</td>
<td>100</td>
<td>3980</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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


<table>
<thead>
<tr>
<th>Etter ett år</th>
<th>Etter 21 måneder</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fast ansatt</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>Selvstendig næringsdrivende</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Student/elev utenfor arbeidsstyrken</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Utenfor arbeidsstyrken</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>2762</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Vektet med månedsevkt per første intervju. Frafall i kvartal 3 er erstattet med status i intervju 4, eventuelt intervju 6. Frafall i intervju 8 er erstattet med status i intervju 7.

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

35 Dette er alle heltidsansatte samt deltidsansatte som oppgir at de hovedsakelig regner seg som yrkesaktive. Spørsmålet om hovedtilknytning blir kun stilt til deltidsansatte, det vil si at ferievikarer etc. i heltidsstilling i intervjuuka ikke kan skilles ut.
utfallet etter 21 måneder (fast eller midlertidig ansettelse) vært nesten identisk for de to gruppene midlertidig ansatte.

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

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

Tabell 6.6 viser også overgang til arbeidsledighet (aktiv arbeidssøker). Det er større sannsynlighet for overgang til arbeidsledighet for midlertidig ansatte i privat sektor sammenlignet med offentlig sektor og blant dem som har kort ansiennitet hos sin arbeidsgiver (under ett år). Derimot har type midlertidig ansettelse ikke stor betydning verken for andel fast ansatte eller for andel arbeidsledige.
En mulig forklaring på at det alt i alt er ganske små forskjeller mellom ulike grupper midlertidig ansatte, er at de som forblir i arbeidsmarkedet over tid (det vil si verken er arbeidssøker eller utenfor arbeidsstyrken), opparbeider seg erfaring og ansiennitet, som gjør at de tilbys fast stilling enten hos sin opprinnelige arbeidsgiver eller i en annen virksomhet.

Tabell 6.6 forts.

### Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Under 6 måneder</th>
<th>6 måneder til ett år</th>
<th>Ett til to år</th>
<th>To år og mer</th>
<th>Total</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>58</td>
<td>63</td>
<td>60</td>
<td>63</td>
<td>100</td>
<td>944</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>33</td>
<td>29</td>
<td>36</td>
<td>33</td>
<td>100</td>
<td>426</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>100</td>
<td>424</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>100</td>
<td>604</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Bedriftsstørrelse

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1–4 ansatte</th>
<th>5–9 ansatte</th>
<th>10–19 ansatte</th>
<th>20–49 ansatte</th>
<th>50–100 ansatte</th>
<th>100–199 ansatte</th>
<th>200 ansatte eller flere</th>
<th>Total</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>64</td>
<td>62</td>
<td>64</td>
<td>64</td>
<td>61</td>
<td>63</td>
<td>54</td>
<td>100</td>
<td>153</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>25</td>
<td>26</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>33</td>
<td>29</td>
<td>41</td>
<td>465</td>
<td>293</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>100</td>
<td>466</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td>10</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>100</td>
<td>261</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>129</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>422</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Type midlertidig stilling

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Prosjekt/engasjement</th>
<th>Ekstrahjelp</th>
<th>Vikar</th>
<th>Opplæring</th>
<th>Total</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>57</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>69</td>
<td>100</td>
<td>482</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>34</td>
<td>32</td>
<td>34</td>
<td>27</td>
<td>100</td>
<td>501</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>100</td>
<td>940</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>285</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Kjennetegn per 1 intervju:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Fast ansatt</th>
<th>Midlertidig</th>
<th>Selvstendig</th>
<th>Arbeidsledig</th>
<th>Total</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>71</td>
<td>21</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>2268</td>
</tr>
<tr>
<td>Kjønn</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Damer</td>
<td>70</td>
<td>22</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>1341</td>
</tr>
<tr>
<td>Herre</td>
<td>72</td>
<td>19</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>927</td>
</tr>
<tr>
<td>Ålder</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15–24 år</td>
<td>73</td>
<td>20</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>910</td>
</tr>
<tr>
<td>25–29 år</td>
<td>68</td>
<td>22</td>
<td>4</td>
<td>7</td>
<td>100</td>
<td>347</td>
</tr>
<tr>
<td>30–34 år</td>
<td>70</td>
<td>22</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>247</td>
</tr>
<tr>
<td>35–39 år</td>
<td>71</td>
<td>22</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>100</td>
<td>217</td>
</tr>
<tr>
<td>40–49 år</td>
<td>70</td>
<td>22</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>280</td>
</tr>
<tr>
<td>50–64 år</td>
<td>77</td>
<td>18</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>100</td>
<td>226</td>
</tr>
<tr>
<td>Utdanningsjenter</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Grunnskole 1</td>
<td>74</td>
<td>18</td>
<td>1</td>
<td>8</td>
<td>100</td>
<td>644</td>
</tr>
<tr>
<td>Videregående utdanning</td>
<td>70</td>
<td>22</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>100</td>
<td>759</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitet og høyskole, nivå 1</td>
<td>71</td>
<td>22</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>100</td>
<td>562</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitet og høyskole, nivå 2</td>
<td>66</td>
<td>26</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>100</td>
<td>245</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabell 6.6 forts.

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


<table>
<thead>
<tr>
<th>Arbeidsledig, arbeidssøker</th>
<th>Arbeidsledig, ikke aktiv søker</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lønnstaker - fast ansatt</td>
<td>Etter 12 måneder</td>
</tr>
<tr>
<td>Lønnstaker - midlertidig ansatt</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>Selvstendig næringsdrivende</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>Sysselsatte – i alt</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Sysselsatte – i alt</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig – arbeidssøker</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig – ikke aktiv søker</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Student/elev, ikke i arbeidsstyrken</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>Andre utenfor arbeidsstyrken</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>I alt</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>887</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Andel av arbeidssøkere/arbeidsledig | 66 % | 33 %

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


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

Vektet med månedsvkt per første intervju. Frafall i kvartal 5 er erstattet med status i intervju 4, eventuelt intervju 6. Frafall i intervju 8 er erstattet med status i intervju 7.
Etter 21 måneder er andelen fast ansatte økt til 55 prosent, og andel arbeidsledige har gått ned til 19 prosent. Menn forblir oftere arbeidsledige, men kvinner noe oftere gjenfinnes som midlertidig ansatte. Det er ganske få arbeidsledige med høyere utdanning i utvalget. Men det kan se ut som om disse sjeldnere ender som arbeidsledige og oftere i en midlertidig ansettelse.

6.6 Multivariat analyse – midlertidig ansatte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Midlertidig ansatt ved siste intervju</th>
<th>Arbeidsledig (arbeidssøker) ved siste intervju</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>21 måneder før</td>
<td>12 måneder før</td>
</tr>
<tr>
<td>Fast ansatt</td>
<td>29</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt</td>
<td>28</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>Selvstendig næringsdrivende</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidssøker</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Student/elev.</td>
<td>25</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Ikke i arbeidsstyrken</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Andre utenfor arbeidsstyrken</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

I alt 1848 1941 848 918

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

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

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

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

Blant fast ansatte har 11 prosent vært student/elev, 5–6 prosent har vært arbeidssøker/arbeidsledig ved ett eller flere av de tidligere intervjuene, og 12 prosent har vært midlertidig ansatt. Det er med andre ord en god del fast ansatte som har hatt en annen tilknytning til arbeidsmarkedet i ganske nær fortid. Blant selvstendig næringsdrivende finner vi færre som har en periode som arbeidsledig/arbeidssøker eller som midlertidig ansatt. I sistnevnte gruppe er det få som kommer fra studier/skolegang. Kun 5 prosent
av de selvstendige har oppgitt å være i utdanning i ett eller flere av intervjuene over de foregående 21 månedene. Med andre ord: I norsk næringsliv fungerer per i dag det å etablere seg som selvstendig næringsdrivende ikke som et alternativ for unge som kommer ut på arbeidsmarkedet, eller for dem som har stått uten arbeid.

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Status ved siste intervju</th>
<th>Midlertidig ansatt</th>
<th>Fast ansatt</th>
<th>Selvstendig*</th>
<th>Arbeidsledig (arbeidssøker)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Student/elev ett eller flere intervjuer (maks 8)**</td>
<td>51</td>
<td>11</td>
<td>5 (6)</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidssøkende ett eller flere intervjuer (maks 8)</td>
<td>29</td>
<td>5</td>
<td>5 (5)</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig eller arbeidssøkende ett eller flere intervjuer (maks 8)***</td>
<td>35</td>
<td>6</td>
<td>7 (7)</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>Midlertidig ansatt ved ett eller flere intervjuer (maks 7)</td>
<td>73</td>
<td>12</td>
<td>6 (7)</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeidsledig, arbeidssøkere eller midlertid ansatt ett eller flere kvartaler (maks 7)</td>
<td>83</td>
<td>16</td>
<td>11</td>
<td>80</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kun inkludert dem som har deltatt i minst fem intervjuer.

* Tall i parentes for selvstendig næringsdrivende unntatt primærnæringene.

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

*** Omfatter også arbeidsledige som ikke søker aktivt.
6.8 Oppsummering

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

- Halvparten av dem som svarte at de var midlertidig ansatt, har fast ansettelse etter ett år. Andelen har økt til knappe 60 prosent etter 21 måneder (siste intervju i AKU).

- Kjennetegn ved arbeidstakeren eller arbeidsforholdet forklarer i liten grad hvilke midlertidig ansatte som går over i fast stilling, hvilke som forblir midlertidig ansatt, og hvilke som eventuelt har overgang til arbeidsledighet. Det er med andre ord kun små forskjeller i overgangsrater etter kjønn, alder, utdanning osv. Vi kan likevel peke på noen trekk; midlertidig ansatte i privat sektor har høyere sannsynlighet for overgang både til fast stilling og til arbeidsledighet enn midlertidig ansatte i offentlig sektor (som har høyere sannsynlighet for å forblie i en midlertidig kontrakt). På samme måte skiller midlertidig ansatte med fullført høyere utdanning seg ut ved lavere sannsynlighet for arbeidsledighet, men også høyere sannsynlighet for fortsatt midlertidig ansettelse.

- Blant arbeidsledige (aktive arbeidssøkere) har halvparten gått over til arbeid etter 12 måneder. Etter 21 måneder er andelen som er i arbeid, 58 prosent. Av disse oppgir henholdsvis 32 prosent og 38 prosent at de har fast ansettelse, mens andelen i midlertidig stilling er 16 prosent etter 12 måneder og 15 prosent etter 21 måneder.

- Vi ser også på hvilke posisjoner i arbeidsmarkedet midlertidig ansatte kommer fra – det vil si deres status ved tidligere intervjuer. Mange midlertidig ansatte har nylig avsluttet utdanning eller kombinerer arbeid og utdanning. knobpe 30 prosent har vært arbeidsledig ved ett eller flere av de foregående intervjuene.

- I gruppen arbeidsledige finner vi mange som nylig har avsluttet studier eller skolegang, det vil si at de ofte har lite arbeidserfaring. Men én av tre arbeidsledige har også vært midlertidig ansatt i løpet av de foregående 21 månedene.

- Selvstendig næringsdrivende er den gruppen i arbeidsmarkedet som i minst grad rekrutteres fra personer med ledighetserfaring, fra midlertidig stilling eller fra skolegang/studier.
7 Indikatorer og oppsummering

I denne rapporten har vi presentert data for:

- midlertidige ansettelser
- utleide arbeidstakere
- selvstendig næringsdrivende / oppdragstakere

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

Midlertidig ansatte


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

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

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

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

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

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


Det er kun NHO Service sine tall som har informasjon om utleide arbeidstakere og hvilke bransjer/yrker de leies ut til. Når NHO Service sine tall brytes ned på bransje, finner vi at veksten fra 2009 og framover i all hovedsak skjer innen bygg og anlegg.
I AKU 4. kvartal 2004 har vi spurt arbeidstakere om de er utleid i intervjuuka. Om lag 1 prosent av alle – og 10 prosent av de midlertidig ansatte – svarer ja. Med utgangspunkt i tall fra sysselsettingsstatistikken og bemanningsbedriftene i NHO Service anslår vi andelen til å være høyere – et sted mellom 1,5 og 2 prosent av lønnstakerårsverk.

Selvstendig næringsdrivende / oppdragstakere

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

7.1 Indikatorer for endring
Selv om arbeidsmarkedsstatistikken i det store og hele viser stabilitet, står vi overfor mulige utviklingstrekker som gjør at det er viktig å følge med på eventuelle endringer i tilknytningsformer. Lovendringen i arbeidsmiljøloven – med effekt fra 1. juli 2015 – innebærer at arbeidsgivere kan ansette midlertidig inntil ett år på generelt grunnlag. Bemanningsbransjen har endret seg mye over det siste tiåret. Fra 2013 gjelder nye
reguleringer (likebehandlingsreglene), samtidig som denne typen virksomhet erfaringmessig er den første til å merke konjunkturnedgangen. Internasjonale spådommer går i retning av flere selvstendige oppdragstakere, ikke minst innen den såkalte delingsøkonomien eller formidlingsøkonomien. I et arbeidsmarked som kjenneregnes av økende arbeidsledighet, kan flere måtte vurdere alternativer til fast ansettelse.

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

**Utvikling i midlertidige ansettelser**

Følgende indikatorer er aktuelle:

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

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

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

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

- Antall sysselsatte innen arbeidsutleie (nace 78.2).
- Anslåtte årsverk basert på tall for fakturerte timer (utleie) fra NHO Service.
- Utviklingen innen yrker / typer oppgaver (NHO Service).
- Utviklingen i bransjen etter landbakgrunn og bosettingsstatus.
Utvikling når vi ser tilknytningsformer under ett
Vi vil også følge med på utviklingen i tilknytningsformer sett under ett, det vil si om andelen sysselsatte som er midlertidig ansatt, innleid eller selvstendig næringsdrivende, øker over tid.


## Vedlegg 1


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Pseudo R2</strong></td>
<td><strong>Nagelkerke=0,066</strong></td>
<td><strong>Nagelkerke=0,055</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Konstantledd</strong></td>
<td><strong>B</strong></td>
<td><strong>Sig.</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Kjønn (kvinne ref)</td>
<td>,205</td>
<td>,061</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Alder</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15–24 år</td>
<td>,111</td>
<td>,564</td>
</tr>
<tr>
<td>25–29 år</td>
<td>,149</td>
<td>,446</td>
</tr>
<tr>
<td>30–34 år</td>
<td>,253</td>
<td>,222</td>
</tr>
<tr>
<td>35–39 år (ref.)</td>
<td>,291</td>
<td>,149</td>
</tr>
<tr>
<td>40–49 år</td>
<td>,350</td>
<td>,101</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Utdanning</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Grunnskole</td>
<td>,094</td>
<td>,473</td>
</tr>
<tr>
<td>VGO (ref)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>U&amp;H lavere</td>
<td>,107</td>
<td>,426</td>
</tr>
<tr>
<td>U&amp;H høyere</td>
<td>,339</td>
<td>,073</td>
</tr>
<tr>
<td>Mangler</td>
<td>,898</td>
<td>,035</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Status</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Heltid</td>
<td>,250</td>
<td>,061</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid/yrkesaktiv (ref)</td>
<td>,055</td>
<td>,742</td>
</tr>
<tr>
<td>Deltid/ikke yrkesaktiv</td>
<td>,055</td>
<td>,742</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ansiennitet</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Inntil 0,5 år</td>
<td>,209</td>
<td>,127</td>
</tr>
<tr>
<td>0,5 til 1 år</td>
<td>,352</td>
<td>,028</td>
</tr>
<tr>
<td>1 til 2 år (ref)</td>
<td>,291</td>
<td>,056</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Type midlertidig ansettelse</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Prosjekt/engasjement</td>
<td>,024</td>
<td>,857</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikar (ref)</td>
<td>,187</td>
<td>,222</td>
</tr>
<tr>
<td>Ekstrahjelp</td>
<td>,256</td>
<td>,193</td>
</tr>
<tr>
<td>Opplæringsstilling</td>
<td>,263</td>
<td>,176</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Industri, olje, bygg, primær</td>
<td>,269</td>
<td>,158</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat tjenesteyting (ref)</td>
<td>,208</td>
<td>,091</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>,499</td>
<td>,001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

97
Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv

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

Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv
Nullpunktsanalyse

Kristine Nergaard

Fafo-rapport 2016:07
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20569

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