

Kristine Nergaard

Midlertidige ansettelses 2016

Resultater fra en tilleggsundersøkelse til AKU 2016
og oppdaterte tall for midlertidige ansettelses



Kristine Nergaard

Midlertidige ansettelses 2016

Resultater fra en tilleggsundersøkelse til AKU 2016
og oppdaterte tall for midlertidige ansettelses

© Fafo 2017
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
Innledning	5
Utvikling i andel midlertidig ansatte	6
Hvem er de midlertidig ansatte og hvor jobber de?	8
Kjennetegn ved midlertidig ansatte	13
Nærmere om midlertidige ansettelse	17
Overgangsrate	24

Forord

Dette notatet er en underveisrapportering fra et prosjekt om tilknytningsformer i arbeidslivet. Prosjektet er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet og skal løpe fram til 2018.

I dette notatet oppdaterer vi oversiktene over midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv med utgangspunkt i SSBs arbeidskraftundersøkelser (AKU). Reglene for midlertidige ansettelser ble endret fra 1.7. 2015, da det i arbeidsmiljøloven ble åpnet for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag inntil ett år. Samtidig ble det innført regler som skal hindre at denne adgangen misbrukes. Det er derfor av særlig interesse å følge med på utviklingen i midlertidige ansettelser. I dette notatet presenterer vi tall for midlertidig ansatte før og etter lovendringen samt resultatene fra en tilleggsundersøkelse til AKU, som ble gjennomført 4. kvartal 2016.

Takk til kvalitetssikrer Sissel Trygstad på Fafo samt Bente Bakken i Fafos informasjonsavdeling for korrektur og ferdigstilling av notatet. Takk også til SSB som har gjennomført tilleggsundersøkelsen til AKU 4. kvartal 2016.

Fafo, 7. april 2017
Kristine Nergaard

Innledning

I dette notatet presenterer vi nye tall for midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Vi har oppdatert de viktigste tabellene fra rapporten *Tilkenyttingsformer i norsk arbeidsliv* (Nergaard 2016), og presenterer resultatene fra en tilleggsundersøkelse til SSBs arbeidskraftundersøkelse AKU, som ble gjennomført 4. kvartal 2016.

Et sentralt tema er hva som har skjedd med andelen midlertidige ansettelser i etterkant av endringene i arbeidsmiljøloven fra og med 1. juli 2015. Det ble innført en ny, generell adgang til midlertidig ansettelse uten vilkår i inntil tolv måneder, (aml § 14-9 første ledd bokstav f), kombinert med begrensninger i bruken i form av karantene og kvote. Samtidig ble regelen som gir arbeidstaker krav på fast ansettelse etter lengre sammenhengende ansettelse (fireårsregelen) redusert til tre år ved ansettelse i vikariat og ved ansettelse på generelt grunnlag.

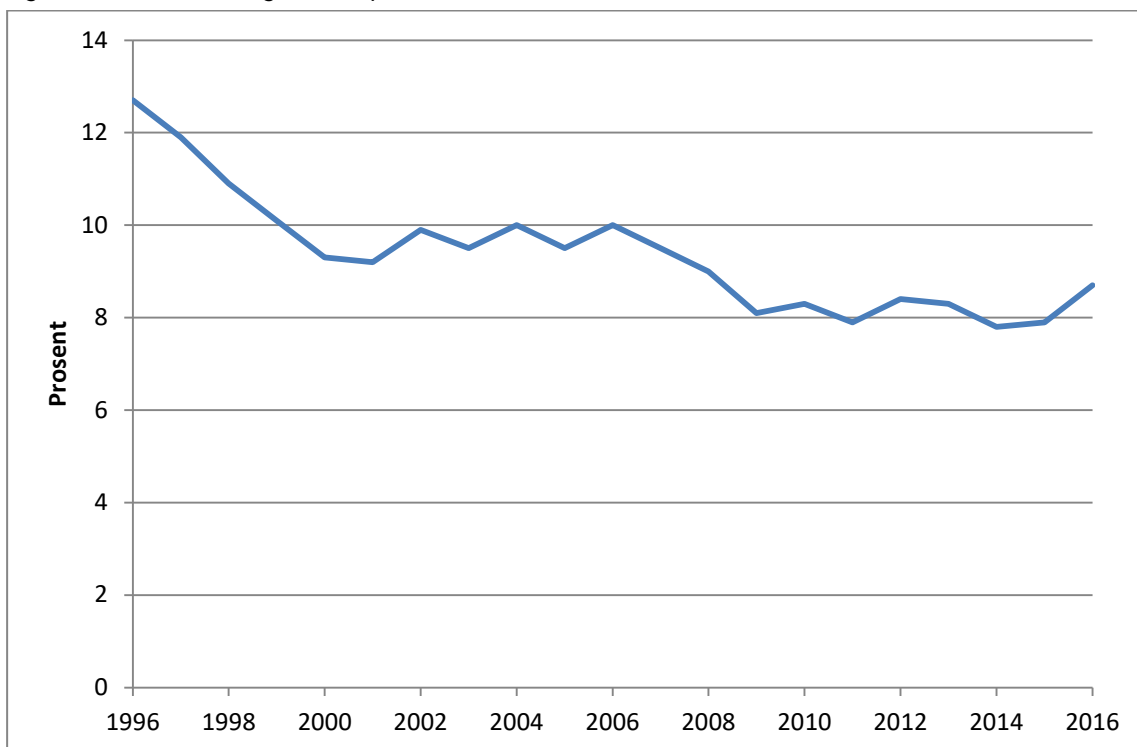
I dette notatet ser vi på andelen midlertidig ansatte før og etter lovendringen, og undersøker om det er endringer i hvor i arbeidsmarkedet vi finner midlertidige ansettelser. Vi ser videre på hva som kjennetegner midlertidig ansatte og undersøker om denne typen ansettelser har endret seg, for eksempel når det gjelder lengde, type med videre. En tredje problemstilling er spørsmålene om begrunnelse for midlertidig ansettelse. Dette ble kartlagt gjennom en tilleggsundersøkelse til AKU i 2014 (fjerde kvartal), og vi har stilt de samme spørsmålene i 4. kvartal 2016. Tilleggsundersøkelsen omfatter seks av åtte puljer i AKU (de som intervjues for 2.–7. gang), og i overkant av 500 respondenter besvarte spørsmålene som gjaldt midlertidig ansettelse.

Dette notatet bygger i hovedsak på analyser som ble gjennomført i rapporten *Tilkenyttingsformer i norsk arbeidsliv. Nullpunktsanalyse* (Faf-rapport 2016:07). Vi viser til denne rapporten for bakgrunn og for mer inngående diskusjoner av problemstillinger knyttet til midlertidige ansettelser.

Utvikling i andel midlertidig ansatte

Spørsmålet om fast eller midlertidig ansettelse har vært del av AKU-spørsmålene fra 1996 og fram til i dag. Andelen midlertidig ansatte har gått ned over tid (figur 1). Det var en markant nedgang i andre halvdel av 1990-tallet (fra 13 prosent til ca. 10 prosent), og en ny nedgang fra midten av 2000-tallet til 2009/2010 (fra 10 prosent til ca. 8 prosent). Andelen midlertidig ansatte har gått noe opp fra 2015 til 2016. I 2016 var andelen midlertidig ansatte 8,7 prosent. Det er et knapt prosentpoeng høyere enn i 2014 og 2015, og 0,3–0,4 prosentpoeng høyere enn i 2012 og 2013.

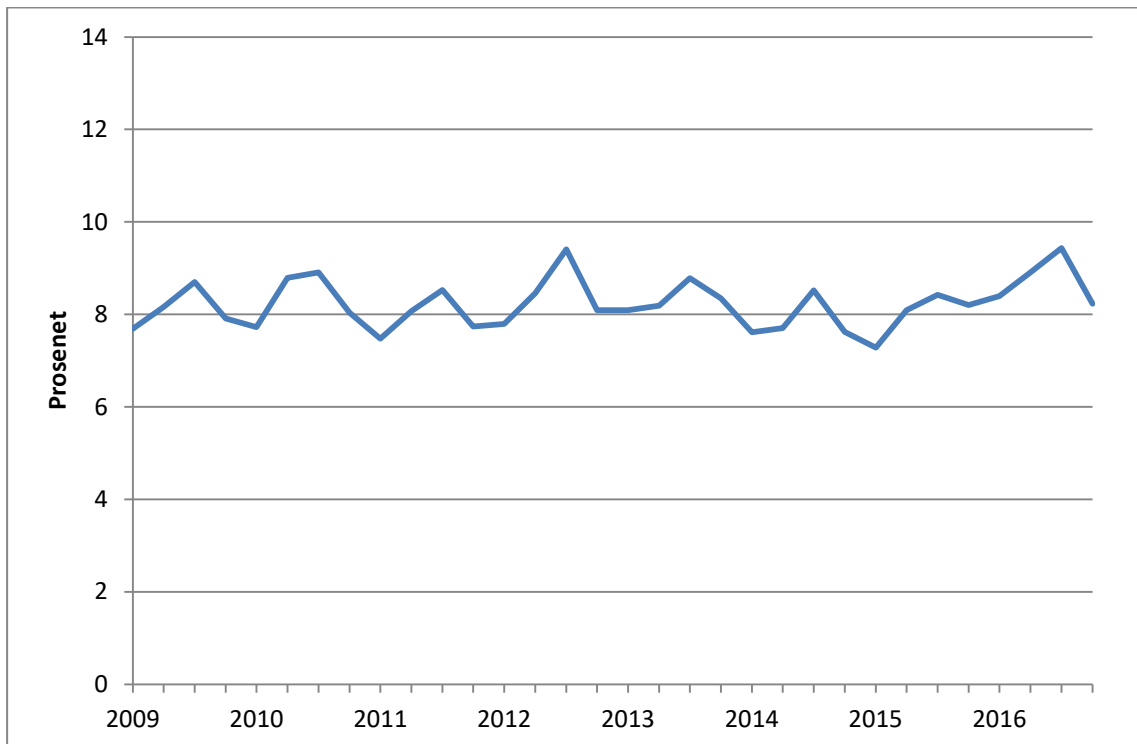
Figur 1 Andel midlertidig ansatte per år. AKU. 1996–2016.



Oppdatering av figur 1.1 i rapporten fra 2016. Kilde: SSB/AKU

Bildet blir noe mer nyansert hvis vi ser på kvartalstallene, jf. at det publiseres tall per kvartal for AKU (figur 2). Disse tallene viser at andelen midlertidig ansatte gikk ned i 2013 og 2014, etterfulgt av en økning i 2015 og 2016. Tallene for siste kvartal 2016 viser igjen en nedgang. Det er derfor for tidlig å konkludere med om andelen midlertidig ansatte – målt i AKU – viser en varig oppgang eller ikke. Man kan også legge merke til at andelen midlertidig ansatte har gått opp og ned over tid, også i perioden fra 2009 og framover, og at det over de siste sju årene ikke er noen klar trend.

Figur 2 Andel midlertidig ansatte per kvartal. AKU. 2009–2016.



Kilde: SSB/AKU

Internasjonale tall viser at Norge fortsatt er blant landene med ganske lav andel midlertidige ansettelser. Tall fra EuroStat, som baserer seg på nasjonale arbeidskraftundersøkelser, viser at landene fordeler seg om lag som tidligere når det gjelder andel midlertidig ansatte. Den største endringen finner vi i Danmark, der andel midlertidig ansatte er gått opp fra 8 prosent (2014) til om lag 14 prosent (2016). Dansk AKU ble lagt om i 2016 (fra første kvartal), og det vises til at dette har medført et brudd i dataserien samt at omleggingen har medført visse utfordringer knyttet til datainnsamlingen.¹ Det er derfor for tidlig å konkludere med hvordan tallene fra Danmark skal forstås.

¹ Danmarks Statistik la om dansk AKU fra telefonintervjuer til delvis å basere undersøkelsen på web-skjema. I tillegg har man fjernet en bestemmelse om forskerbeskyttelse (der 12–13 prosent av befolkningen hadde reservert seg mot å delta i spørreundersøkelser). Det vises til at det særlig er unge som har reservert seg. Det vises til at «Inklusionen af tidligere forskerbeskyttede personer i stikprøven ser ikke ud til at have bidraget til bruddet i beskæftigelsen og antal personer uden for arbejdsstyrken. Det kan dog ikke udelukkes, at inklusionen kan påvirke andre tidsserier.» Det ser ikke ut til å være publisert noen drøftinger av hva veksten i andel midlertidig ansatte innebærer. Omleggingen av AKU har også ført til andre endringer, for eksempel økte andeler lønnstakere med fleksitid fra 30 prosent (2015) til 43 prosent (2016). En redegjørelse for omleggingen finnes på Danmark Statistik sine hjemmesider: <http://www.dst.dk/ext/arbe/akudatabrud>

Hvem er de midlertidig ansatte og hvor jobber de?

Vårt neste spørsmål er om det har skjedd endringer i hvor i arbeidsmarkedet vi finner midlertidig ansatte, det vil si om andel midlertidig ansatte etter eier, næring, kjønn, alder og så videre er endret. Vi har konstruert to måter å sammenligne perioden før og etter lovendringen på²:

- Perioden fra 3. kvartal 2015 til 4. kvartal 2016 (6 kvartaler) sammenlignes med 3. kvartal 2013 til 4. kvartal 2014 (6 kvartaler).
- 2016 sammenlignes med gjennomsnittet for 2012 til 2014. Vi utelater 2015, som omfatter både gammel og ny lov.

Når vi sammenligner perioder før og etter lovendringen, finner vi en økning på i gjennomsnitt 0,5 prosentpoeng i andel midlertidig ansatte. Dette gjelder uavhengig av periodeinndeling.

Vi finner en økning i så vel privat som offentlig sektor (tabell 1). Økningen har vært sterkest innen overnatting og serveringsvirksomhet (ikke noen stor bransje målt ved antall personer), offentlig administrasjon, sosialtjenester og kultur og annen tjenesteyting. De betydelige bransjevise forskjellene i midlertidige ansettelse består, og andelen midlertidig ansatte har ikke økt i for eksempel industri eller helsetjenester. Det er også eksempler på bransjer der andelen midlertidig ansatte har gått noe ned. Ett eksempel er informasjon og kommunikasjon. Man må også huske at det vil være forskjeller fra kvartal til kvartal, og ikke legge for mye vekt på mindre endringer.

Andelen midlertidig ansatte har økt noe mer blant menn enn blant kvinner. Videre har andelen midlertidig ansatte økt blant unge arbeidstakere (under 30 år), mens vi ikke ser noen endring for arbeidstakere over 30 år/35 år. Det er også en økning i andel midlertidig ansatte blant arbeidstakere med utdanning på grunnskolenivå. Dette henger delvis sammen med at unge under 19 år ennå ikke har avsluttet videregående opplæring og derfor står oppført med grunnskole som sin høyeste utdanning.

² Vi regner årlig gjennomsnitt, eller gjennomsnitt over flere kvartaler eller år, ved å legge sammen kvartalstallene og dividere på antall kvartaler. I rapporten fra 2016 benyttet vi en annen metode ved at vi la SSBs årsvekt til grunn. Denne vekten er konstruert for å kunne presentere årlig gjennomsnitt for spørsmål som kun stilles til deler av utvalget. Den første metoden følges av SSB for stordelen av deres tall for årlig gjennomsnitt, og vi har derfor valgt å endre beregningsmåten til den som SSB benytter.

Tabell 1 Andel midlertidig ansatte etter eier, næring, kjønn, alder og utdanning. Perioden før og etter lovendringen. AKU.

	Perioden 3. kv. 2013 til 4. kvartal 2014	Perioden 3. kv. 2014 til 4. kvartal 2016	Gjennomsnitt 2012–2014	2016
N	73940	74562	149204	50061
I alt	8,1	8,6	8,2	8,7
Eier				
Privat	6,5	7,1	6,5	7,0
Kommunal	11,1	11,5	11,4	11,9
Statlig	10,7	10,9	10,9	11,4
Næring				
Jordbruk, skogbruk og fiske	10,2	11,7	10,4	10,7
Industri, olje, bergverk	4,0	3,8	3,9	3,8
Bygg, anlegg, el og kraft	4,8	5,4	4,3	5,2
Engroshandel	3,7	3,9	3,6	3,7
Detaljhandel	8,0	8,4	7,9	8,4
Transport og lagring	5,5	5,4	6,1	4,5
Overnattings- og serverings- virksomhet	12,9	14,4	13,2	14,7
Informasjon og kommunikasjon	5,2	4,4	5,6	4,3
Finansierings- og forsikrings- virksomhet	2,6	1,9	2,7	1,9
Forretningsmessig tjenesteyting	12,1	12,5	12,8	12,6
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	4,1	4,4	4,1	4,1
Offentlig administrasjon	6,3	7,5	6,6	7,9
Undervisning	12,3	12,5	13,2	13,7
Helsetjenester	10,5	10,0	10,3	10,3
Sosialtjenester	12,9	13,7	12,7	14,1
Kultur og annen tjenesteyting	10,4	14,4	11,5	14,3
Kjønn				
Mann	6,3	7,2	6,5	7,2
Kvinne	10,0	10,1	10,0	10,4
Alder				
15 til 24 år	24,6	28,0	24,2	28,8
25 til 29 år	14,0	15,2	13,8	15,4
30 til 34 år	7,8	8,7	8,7	8,7
35 til 39 år	6,2	6,3	6,4	6,6
40 til 49 år	3,7	3,8	3,8	3,9
50 til 64 år	2,6	2,1	2,6	2,1
65 år og mer	7,4	7,8	7,5	8,1
Utdanning				
Grunnskole	12,8	14,5	12,6	14,8
VGO	7,0	7,0	6,9	7,0
U og H lav	7,0	7,4	7,2	7,7
U og H høy	7,4	7,9	8,4	8,0

Vi ser ingen vekst i andel midlertidig ansatte blant heltidsansatte (tabell 2). Økningen er kommet blant ansatte i deltidsstillinger, og veksten er størst blant deltidsansatte som oppgir å ha en annen hovedaktivitet enn arbeid. Dette dreier seg først og fremst om studenter/elever, men det er også andre grupper som oppgir å ha en annen hovedtilknytning enn lønnet arbeid. Vi ser også at det i 2016 er blitt flere blant dem med kort ansiennitet på arbeidsplassen som oppgir å ha en midlertidig ansettelse. Dette vil i hovedsak være personer som er ansatt etter lovendringen fra juli 2015. En slik effekt kan skyldes at flere arbeidsforhold starter med en midlertidig ansettelse, enten fordi flere ansettes enn tidligere, eller fordi arbeidsgiver velger midlertidig kontrakt framfor fast ansettelse. Men en økning i antall midlertidige ansettelser vil også føre til høyere turnover og dermed flere arbeidstakere med kort ansiennitet hos arbeidsgiver.

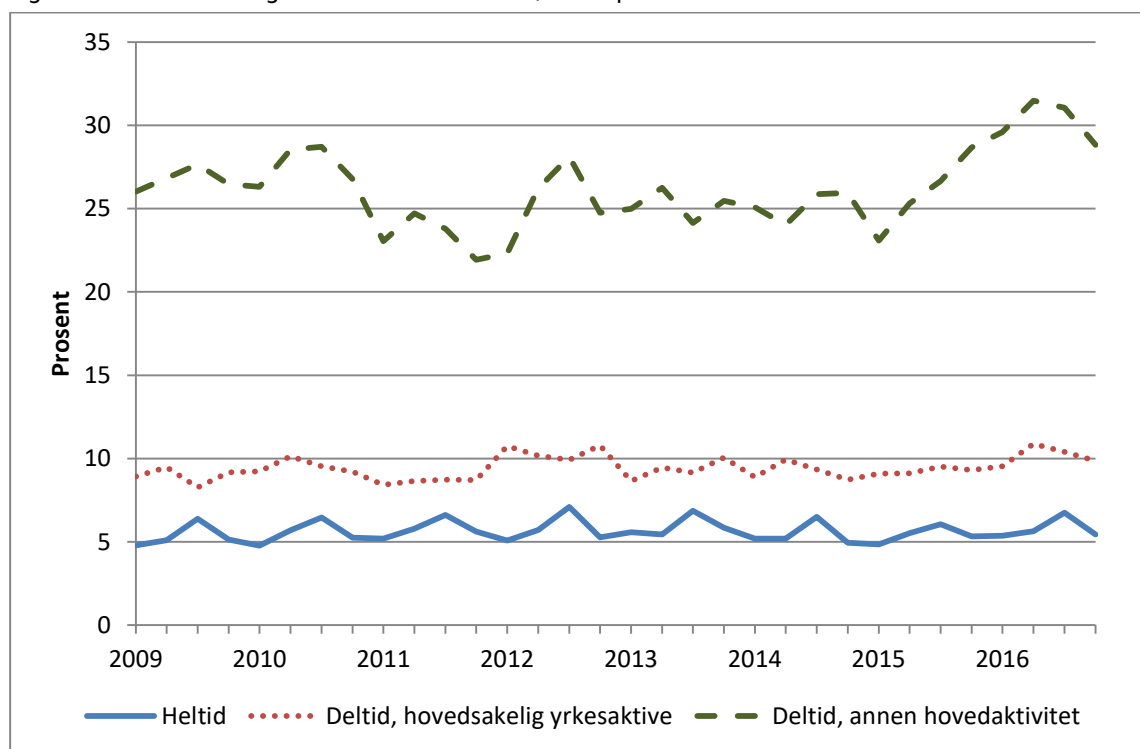
Tabell 2 Andel midlertidig ansatte etter status og ansiennitet. Årlig gjennomsnitt. Perioden før og etter lovendringen. AKU.

	2012 til 2014 N=149204	2016 N=50061
Status		
Heltid	5,7	5,8
Deltid/hovedsakelig yrkesaktiv	9,7	10,2
Deltid, annen hovedaktivitet	25,3	30,2
Ansiennitet		
Inntil et halvt år	37,1	39,5
Fra mer enn 0,5 år til 1 år	18,4	22,2
Fra mer enn ett år til to år	12,1	14,3
Fra mer enn to år til tre år	8,8	8,4
Fra mer enn tre år til fem år	4,5	5,1
Fra mer enn fem år til ti år	1,7	1,8
Fra mer enn ti år til tjue år	0,6	0,6
Mer enn 20 år	0,4	0,7

I figur 3 viser vi andelen midlertidig ansatte per kvartal for de tre gruppene i tabell 2, heltidsansatte, deltidsansatte som oppgir at de anser arbeid som sin hovedaktivitet og deltidsansatte med annen hovedaktivitet. Figuren viser at endringene den siste perioden har vært størst blant de som kombinerer en deltidsstilling med annen hovedaktivitet.³ Vi ser at andelen midlertidig ansatte i denne gruppen har variert en god del også tidligere i perioden 2009–2016.

³ En mindre gruppe som oppgir at de er tilkallingsvikar eller kun har et tilfeldig arbeidsforhold, er kodet sammen med hovedsakelig ikke-yrkesaktive. Dette er i hovedsak yngre arbeidstakere, mange med arbeid i detaljhandel, overnatting og serveringsvirksomhet eller sosial tjenesteyting. Denne gruppen får ikke spørsmålet om hovedaktivitet.

Figur 3 Andel midlertidig ansatte etter arbeidstid/status per kvartal. AKU 2009–2016. Prosent.

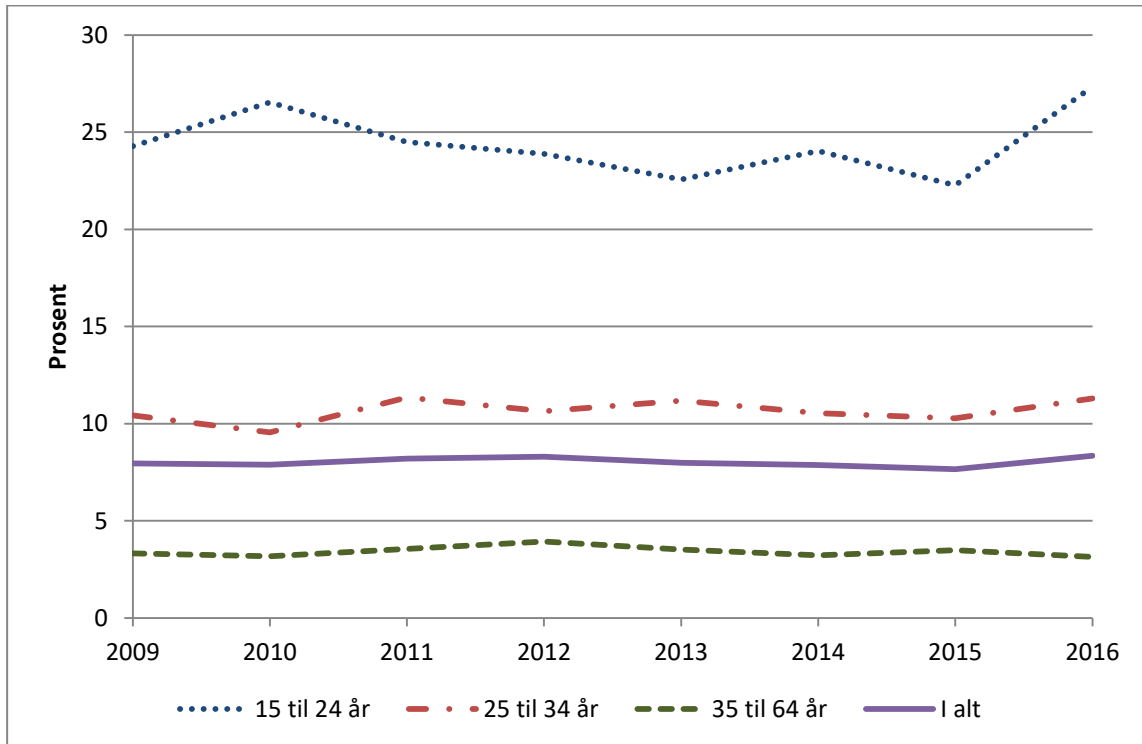


Midlertidig ansatte som andel av arbeidsstyrken

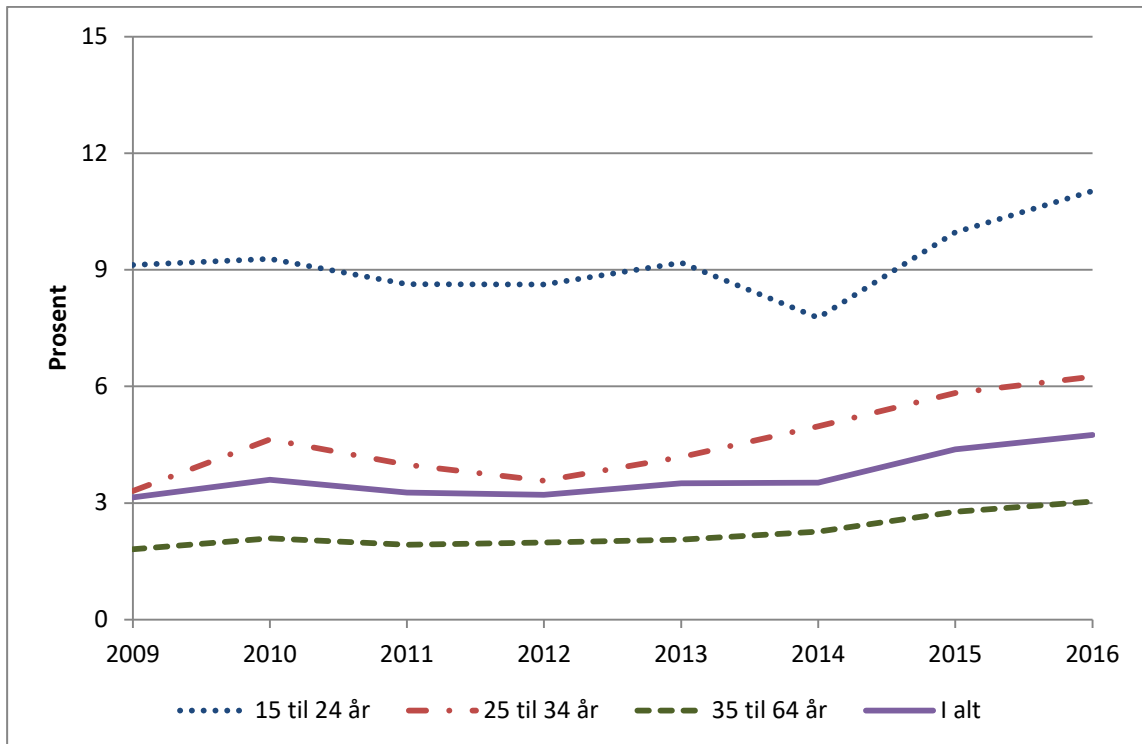
Andelen midlertidig ansatte måles vanligvis ved andel midlertidig ansatte som andel av lønnstakerne. Samtidig kan det være relevant å se på andelen midlertidig ansatte som andel av arbeidsstyrken (sysselsatte og arbeidssøkere). Arbeidsledigheten har variert over de senere årene. Ved å se på midlertidig ansatte som andel av arbeidsstyrken (sysselsatte og arbeidssøkende), tar man i noen grad hensyn til dette.

I figur 4 og 5 vises midlertidig ansatte og arbeidssøkende som andel av arbeidsstyrken. Det er ikke noen åpenbar sammenheng mellom andel midlertidige ansettelser og andel arbeidssøkende (arbeidsledighet). Det betyr ikke at vi ikke vil finne slike sammenhenger i en mer omfattende analyse. Slike sammenhenger kan for eksempel være avgrenset til regioner eller yrkesgrupper, men dette er ikke et tema vi kan gå nærmere inn på i dette notatet.

Figur 4 Andel midlertidig ansatte som del av arbeidsstyrken. Etter alder. AKU 2009–2016. Prosent.



Figur 5 Andel arbeidssøkere som del av arbeidsstyrken. Etter alder. AKU 2009–2016. Prosent.



Kjennetegn ved midlertidig ansatte

I rapporten fra 2016 gikk vi igjennom hvem de midlertidig ansatte er (hvordan gruppen er sammensatt) og så på om dette hadde endret seg over tid. I dette notatet oppdaterer vi disse tallene. Her sammenligner vi årsgjennomsnittet for 2012–2014 med årsgjennomsnittet 2016. Medio 2018, når sluttrapporteringen foreligger, vil vi kunne se på gjennomsnittet for 2016–2017 og dermed ha mer solide tall for perioden etter lovendringen. Følgende spørsmål stilles⁴:

- Endrer gruppen midlertidig ansatte seg når det gjelder fordeling etter kjønn, alder og utdanning?
- Finner vi større innslag av sektorer og næringer som tidligere ikke har brukt mye midlertidige ansettelse?
- Finner vi andre typer midlertidige ansettelse?
- Blir ansettelsene kortere? Eller lengre?

Vi undersøker ikke om ansettelsene i 2016 er foretatt før eller etter lovendringen i 2015, men undersøkelsene viser at mange midlertidige ansettelse er ganske kortvarige. Det vil si at mange av de som oppgir å være midlertidig ansatt i 2016, er ansatt i etterkant av lovendringen 1. juni 2015.

Hovedinntrykket er at det ikke er noen vesentlige endringer i hva som kjennetegner lønnstakere på midlertidige kontrakter (tabell 3). Flertallet er fortsatt unge. Andelen midlertidig ansatte i alderen 35 til 64 år er gått litt ned (fra 29 til 25 prosent), noe som ikke er overraskende, siden vi i tabell 1 så at økningen i andelen midlertidige ansettelse har kommet i gruppen arbeidstakere under 30 år.

⁴ I nullpunktsanalysen (Nergaard 2016) finnes også en god del andre temaer som vil bli oppdatert i forbindelse med sluttrapporteringen i 2018.

Tabell 3 Midlertidig ansatte etter kjennetegn ved arbeidstakerne. AKU årlig gjennomsnitt. Prosent.

	2012 til 2014	2016
Kjønn		
Menn	41	42
Kvinner	59	58
I alt	100	100
Alder		
15 til 24 år	39	41
25 til 29 år	18	20
30 til 34 år	12	11
35 til 64 år	29	25
65	2	3
Totalt	100	100
Utdanning		
Grunnskole	28	30
VGO	36	33
Universitet og høyskole	36	37
Totalt	100	100
Sektor		
Privat vareproduksjon inkl. primær	11	12
Privat tjenesteyting	41	42
Kommunal sektor	31	31
Statlig sektor	17	16
Totalt	100	100
Status		
Heltid	51	48
Deltid/yrkesaktiv	20	19
Deltid/student eller elev	17	18
Deltid/annen hovedaktivitet	5	4
Tilkalling/tilfeldig arbeid*	8	11
Totalt	100	100
N	3081	1131

*Økningen kan forklares med endringer i hvordan spørsmålet om arbeidstidsordning kodes, og kan ikke uten videre forklares med endringer i oppgitt arbeidstidsordning.

I AKU spørres også midlertidig ansatte om hvilken type midlertidig ansettelse de har. I tillegg kartlegges når nåværende ansettelse skal avsluttes og når man begynte hos nåværende arbeidsgiver. I tabell 4, 5 og 6 ser vi på om det har skjedd noen endringer i typer midlertidige ansettelser og/eller lengde på ansettelsene.

Tabell 4 viser ingen endring i hvilke typer midlertidige ansettelser som benyttes målt ved AKUs standardspørsmål. Knappe halvparten oppgir at de er vikar, mens drøye 20 prosent sier at de er ekstrahjelp. Litt færre velger svaralternativet engasjement eller prosjektansatt. Den lille økningen i andelen som oppgir at de er lærling med mer, kan forklares med at det i 2016 kom inn et nytt svaralternativ (trainee/forskningsassistent), som

kan ha fanget opp noen av de som tidligere svarte «annet». Vi har slått de to svaralternativene sammen for 2016.

Tabell 4 Type midlertidig stilling. AKU årlig gjennomsnitt. Midlertidig ansatte i AKU. Prosent.

	Engasjement, prosjektansatt	Ekstra-trahjelp	Vikar	Lærling, praktikant, trainee, forskningsassistent *	Annet	Prøvetid, arbeidsmarkeds-tiltak	Totalt	N
2012 til 2014	18	23	44	8	7	2	100	11318
2016	17	22	44	10	6	2	100	4080

*Trainee/forskningsassistent kom inn som svaralternativ i 2016.

Vi ser også på når ansettelsen skal avsluttes og hvor mange som ikke oppgir noe avslutningstidspunkt. Det er litt flere i 2016 som oppgir at det ikke er fastsatt noe sluttidspunkt (tabell 5). Dette er imidlertid også noe som kjennetegner dataene for 2014 og 2015 i tillegg til 2016, og kan dermed ikke knyttes til perioden etter lovendringen.

I tilleggsundersøkelsene til AKU i fjerde kvartal 2014 og 2016 stilte vi et oppfølgings-spørsmål til de som svarte at det ikke var fastsatt noe avslutningstidspunkt. Basert på disse opplysningene finner vi at rundt 40 prosent av de midlertidig ansatte regner med at nåværende ansettelse skal avsluttes i løpet av de kommende seks månedene, mens drøye halvparten oppgir at de forventer at arbeidsforholdet skal vare mer enn seks måneder fram i tid. Her er det ikke signifikante forskjeller fra 2014 til 2016.

Tabell 5 Når skal din ansettelse avsluttes? AKU årlig gjennomsnitt. Midlertidig ansatte i AKU. Prosent.

	0 til 6 måneder	7 til 12 måneder	13 til 24 måneder	Mer enn to år	Ikke fastsatt/vet ikke	Totalt	N
2012 til 2014	36	14	7	3	40	100	11289
2016	29	16	7	3	44	100	4075

På samme måte har vi beregnet ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver med utgangspunkt i spørsmål om når man begynte hos arbeidsgiver (måned og år). Det er fortsatt sånn at flertallet av de midlertidig ansatte har ganske kort ansiennitet (tabell 6). Drøye 40 prosent har vært et halvt år eller mindre hos sin nåværende arbeidsgiver, mens om lag en av fire har lang ansiennitet (to år og mer). Forskjellene over tid (fra 2012–2014 til 2016) er ikke større enn at det kan skyldes tilfeldigheter.

Tabell 6 Beregnet ansiennitet. AKU årlig gjennomsnitt. Midlertidig ansatte i AKU.

	Inntil ett halvt år	Fra mer enn et halvt år til ett år	Fra mer enn ett år til to år	Fra mer enn to år til tre år	Fra mer enn tre år til fem år	Mer enn fem år	Totalt	N
2012 til 2014	45	17	16	9	7	6	100	11301
2016	42	18	17	8	8	6	100	4069

Det er heller ikke noen endringer i andelen midlertidig ansatte som oppgir at de ønsker fast stilling. Tabell 7 viser at andelen som ønsker fast ansettelse er stabil (rundt 60 prosent av de midlertidig ansatte), og at andelen er høyere blant de som jobber heltid og

blant deltidsansatte som betrakter seg som hovedsakelig yrkesaktive. Begge år oppgir et flertall av de midlertidig ansatte at de ønsker fast ansettelse. Spørsmålet spesifiserer ikke om man ønsker fast ansettelse hos nåværende eller annen arbeidsgiver.

Det er heller ingen forskjell i andelen som har forsøkt å oppnå fast ansettelse. 42 prosent av alle, eller 60 prosent av de midlertidig ansatte, sier de har forsøkt å få fast ansettelse (vises ikke).

Andelen midlertidig ansatte som klassifiseres som undersysselsatte, som ønsker større stilling eller som ser seg om etter annen jobb, er også stabil (vises ikke).

Tabell 7 Andel midlertidig ansatte som ønsker fast ansettelse. AKU årlig gjennomsnitt. Midlertidig ansatte i AKU. Prosent.

	2012 til 2014 N=2568	2016 N=878
Heltid	71	70
Deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	74	73
Deltid, annen hovedaktivitet	27	26
Totalt	59	60

Nærmere om midlertidige ansettelse

I forbindelse med rapporten om tilknytningsformer i arbeidslivet (nullpunktsanalysen) ble det gjennomført en tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2014. Målet var å kartlegge hvilke begrunnelser som ligger til grunn for en midlertidig kontrakt. I tillegg ønsket vi blant annet bedre informasjon om hva midlertidig ansatte hadde gjort før sin nåværende ansettelse. Tilsvarende undersøkelser i 2016 og 2017 skal gi informasjon om eventuelle endringer i etterkant av lovendringen 1.7. 2015. Den første av disse undersøkelsene ble gjennomført som en tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2016, og vi presenterer her resultatene. Vi gjør oppmerksom på at utvalgene i tilleggsundersøkelsene er ganske små (pluss/minus 500 intervjuer i hver av undersøkelsene). Dette betyr at den statistiske usikkerheten knyttet til tallene er betydelig, og at mindre forskjeller i presenter/fordelinger ikke kan vektlegges.

Opplæringsstilling

I tilleggsundersøkelsene 4. kvartal 2014 og 4. kvartal 2016 ble midlertidig ansatte spurt om de var ansatt som ledd i et opplæringsprogram eller i en praksisstilling som inngår i utdanningen. I tillegg kommer spørsmålene i AKU-skjemaet om type midlertidig stilling, der lærling/praktikant inngår som ett av svaralternativene.⁵

Opplæringsstillinger utgjør 12–13 prosent av de midlertidig ansatte begge år (tabell 8 og tabell 9). Andelene er høyest i privat og statlig sektor. Blant midlertidig ansatte i heltidsstilling utgjør opplæringsstillinger et sted mellom 15–20 prosent av alle midlertidig ansatte. De små forskjellene som observeres i tabell 8 og tabell 9 er ikke statistisk signifikante. Endringen for statlig sektor (tabell 9) skyldes i hovedsak at det er tatt inn et nytt svaralternativ som vi har kodet under opplæring (trainee/forskningsassistent).

Tabell 8 Opplæringsstilling. Midlertidig ansatte. AKU 2014 og 2016. Prosent.

	2014	2016
Lærling/praktikant (standard AKU)	7	10 (8)*
Opplæringsstilling (tilleggsundersøkelsen)	11	11
En av de to eller begge	12	13
N	477	558

I 2016 ble trainee/forskningsassistent tatt inn som eget svaralternativ. 2 prosent har benyttet dette svaralternativet, mens 8 prosent av de midlertidig ansatte oppga at de var lærling/praktikant.

⁵ Tilleggsundersøkelsene går til respondenter som er i sitt 2. til 7. intervju, det vil si 6/8 av utvalget. Det utarbeides egne vektorer til tilleggsundersøkelsene, men fordelingen på de ordinære AKU-spørsmålene vil likevel kunne avvike noe fra tall som omfatter alle respondenter.

Tabell 9 Opplæringsstilling etter sektor og status. Midlertidig ansatte. AKU 2014 og 2016. Prosent.

	Opplæringsstilling eller oppgir å være lærling/praktikant		N	
	2014	2016	2014	2016
Sektor				
Privat	15	16	231	249
Kommunal	6	9	145	194
Statlig	12	23	94	102
Status				
Heltid	19	20	249	283
Deltid, yrkesaktiv	3	8	97	127
Deltid, annen hovedaktivitet (inkl. tilkalling/tilfeldig arbeid)	4	12	123	135

Vikar for noen som er fraværende

Vi spurte midlertidig ansatte om de var vikar for noen som er *fraværende*, med et oppfølgings spørsmål om fraværet er kort eller langt. Formålet var å få en indikator på reelle vikariater, jf. at begrepet vikar brukes noe ulikt fra bransje til bransje og også kan brukes om stillinger som skal dekke behovet for ekstra arbeidskraft uten at noen er fraværende.

Det er litt færre av de midlertidig ansatte i 2016 som oppgir at de er vikar for noen som er fraværende. Det er særlig i kommunal sektor at andelen har gått ned, og vi finner nedgangen blant deltidsansatte. I fortolkningen av dataene er det viktig å merke seg at antall intervjuede (N) er lavt når vi bryter ned på sektor og status.

Tabell 10 Andel midlertidig ansatte som oppgir at de er vikar for noen som er fraværende. AKU 2014 og 2016. Prosent.

	Vikar for noen som er fraværende Ja (i alt)	Type fravær			N
		Langvarig	Kortvarig	Vet ikke/annet	
2014	31	18	5	9	470
2016	25	14	3	9	556

Tabell 11 Andel midlertidig ansatte som oppgir at de er vikar for noen som er fraværende, etter eier og status. AKU 2014 og 2016. Prosent.

	Er vikar for noen som er fraværende		N	
	2014	2016	2014	2016
Sektor				
Privat	22	20	234	252
Kommunal	44	31	147	201
Statlig	32	27	96	103
Status				
Heltid	32	29	252	287
Deltid, yrkesaktiv	45	22	99	133
Deltid, annen hovedaktivitet (inkl. tilkalling/tilfeldig arbeid)	20	20	125	136

Arbeidets karakter

For å kartlegge kjennetegn ved arbeidets karakter, ble det stilt spørsmål om den midlertidig ansatte var ansatt for å jobbe på et tidsavgrenset prosjekt. Det ble i tillegg spurt om arbeidsoppgavene er en del av det som er å regne som vanlige eller daglige oppgaver i virksomhetene, eller om de skiller seg vesentlig ut. Vi spurte i tillegg om noen andre ville overta oppgavene når den midlertidige ansettelsen var avsluttet. I 2014 oppga 19 prosent at de var ansatt på et tidsavgrenset prosjekt, mens andelen i 2016 var 16 prosent (tabell 12). Forskjellen er ikke signifikant, og andelen som svarer nei er nesten like høy de to årene.

Det er litt flere som oppgir at oppgavene er en blanding av daglige eller vanlige oppgaver og oppgaver som skiller seg ut, men det er fortsatt svært få (4 prosent begge år) som oppgir at deres arbeidsoppgaver skiller seg vesentlig ut. Det er med andre ord ikke blitt flere midlertidig ansatte i oppgaver som skiller seg vesentlig ut fra daglig drift.

Det er litt færre i 2016 som sier at andre vil overta oppgavene når den midlertidige ansettelsen er slutt. Forskjellen er ikke stor blant heltidsansatte, men det er flere deltidsansatte som oppgir dette.

Tabell 12 Ansatt på tidsavgrenset prosjekt, om arbeidsoppgavene skiller seg ut fra det som er vanlige/daglige oppgaver og om noen vil overta oppgavene. Midlertidig ansatte. AKU 2014 og 2016. Prosent.

	2014 N=476	2016 N=555
Tidsavgrenset prosjekt		
Ja	19	16
Nei	80	81
Vet ikke	2	3
Totalt	100	100
Er dine arbeidsoppgaver en del av virksomhetens vanlige og daglige oppgaver, skiller de seg vesentlig ut, eller er det en blanding?		
Vanlige og daglige oppgaver	83	73
Skiller seg vesentlig ut	4	4
Blanding	10	20
Vet ikke	3	3
Totalt	100	100
Vil noen andre overta arbeidsoppgavene når din nåværende ansettelse er avsluttet?		
Ja	52	43
Nei	33	42
Vet ikke	15	15
Totalt	100	100

Arbeidstopper, tilkallingsvikarer og bemanningsselskap

Vi undersøker også i hvilken grad den midlertidige ansettelsen kan knyttes til en situasjon der arbeidsgiver har behov for mer arbeidskraft enn ordinært. Midlertidig ansatte fikk følgende spørsmål:

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

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

I underkant av 20 prosent av midlertidig ansatte oppgir at deres ansettelse er knyttet til en arbeidstopp, mens om lag en firedel sier at de jobber som tilkallingsvikar (tabell 13). En del svarer ja på begge disse spørsmålene. Alt i alt svarte 34 prosent i 2014 og 37 prosent i 2016 ja på minst ett av disse to spørsmålene. Andelen er dermed noenlunde stabil i de to undersøkelsene.

Vi spurte også midlertidig ansatte om de er ansatt via et vikarbyrå/bemanningselskap. En av ti svarte ja på dette spørsmålet, og andelen er den samme i 2014 og 2016.

Tabell 13 Arbeidstopper, tilkallingsvikarer og arbeid via bemanningsselskap. Midlertidig ansatte. AKU 2014 og 2016. Prosent.

	2014	2016
Arbeidstopp	18	19
Tilkallingsvikar	26	26
Minst en av disse to	34	37
Ansatt via bemanningsselskap	10	10
N	476	555

Hvor kom de fra?

Vi spurte midlertidig ansatte hva de gjorde før nåværende ansettelse. I underkant av halvparten kommer fra en annen jobb, flest fra en stilling hos annen arbeidsgiver (tabell 14). Om lag en av ti har hatt en annen stilling hos sin nåværende arbeidsgiver (reengasjement). Av de øvrige finner vi om lag en tredel som kom fra skole/studier, mens 11–12 prosent oppga at de var arbeidssøkere. Svarene skiller seg ikke ut i 2014 og 2016. Det er med andre ord ikke slik at rekrutteringen inn i midlertidige stillinger har endret seg etter innføringen av den nye lovbestemmelsen fra juli 2015.

Tabell 14 Hva gjorde du før din nåværende ansettelse? Midlertidig ansatte. AKU 2014 og AKU 2016. Prosent.

	2014	2016
Annen stilling hos din nåværende arbeidsgiver	10	11
Ansatt hos en annen arbeidsgiver	35	34
Selvstendig næringsdrivende	2	3
Skoleelev eller student	34	31
Arbeidssøker	12	11
Annet	6	9
Ikke bevart	1	1
Totalt	100	100
N	477	558

Rundt 45 prosent begge år kommer fra en annen stilling (som lønnstaker). Av disse oppgir i underkant av halvparten at dette var en fast stilling, mens i overkant av halvparten sier at de kom fra en annen midlertidig stilling. Med andre ord: om lag hver fjerde midlertidig ansatt har overgang fra en tidligere midlertidig stilling, mens om lag 20 prosent oppga at deres forrige ansettelse var en fast stilling. Noen svært få oppga at de tidligere var selvstendig næringsdrivende. Det er ingen endring fra 2014 til 2016 i andelen som går fra en midlertidig stilling til en annen.

I overkant av 10 prosent av midlertidig ansatte oppgir at de var arbeidssøkere i perioden før sin nåværende ansettelse. Tallene er små, men 70–80 prosent av disse oppgir at de mottok dagpenger eller arbeidsavklaringspenger fra NAV i perioden de var arbeidssøkere (72 prosent av de arbeidssøkende og 8 prosent av de midlertidig ansatte i 2016, 80 prosent og 9 prosent i 2014). Om lag 1 prosent av de midlertidig ansatte oppga at de hadde vært arbeidsuføre (hovedbenevnelse før nåværende ansettelse). Det er med andre ord få som kommer inn i en midlertidig ansettelse fra uføretrygd eller en situasjon der de selv betrakter seg som uføre. Det er med andre ord fortsatt slik at flertallet av de midlertidig ansatte kommer enten fra annet arbeid, skolegang eller ved at de har vært arbeidssøkere/arbeidsledige. Tallene samsvarer godt med overgangsrunder fra AKUs panel (tabell 6.9 i Nergaard 2016).

Den nye bestemmelsen om midlertidig ansettelse (generalparagrafen)

I 2016 var arbeidsmiljøloven endret slik at arbeidsgiver – under gitte rammer – kan ansette arbeidstakere midlertid for inntil ett år uten nærmere begrunnelse. Denne bestemmelsen hadde vært i funksjon i drøyt ett år da AKU 4. kvartal ble gjennomført. Vi inkluderte et spørsmål om den nye bestemmelsen:

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

Dette kan være et vanskelig spørsmål å svare på, fordi det forutsetter kunnskap om den nye bestemmelsen og i tillegg kunnskap om hvilken del av arbeidsmiljøloven som arbeidsgiver legger til grunn for ansettelsen. Man kan ikke forutsette at slike forhold alltid er kjent for arbeidstaker. Vi understreket derfor at intervjuerne i SSB måtte betrakte «vet ikke» som et aktuelt og fullgodt svaralternativ.

I alt oppgir 16 prosent av de midlertidig ansatte at de er ansatt i en stilling etter den nye bestemmelsen (tabell 15). Dette utgjør 1 prosent av lønnstakene. Om lag en tredel av de midlertidig ansatte svarer «vet ikke», noe som peker i retning betydelig usikkerhet omkring bestemmelsen. Man kan merke seg at det ikke er noen vesentlige forskjeller i andel som svarer ja etter sektor eller etter kjennetegn ved arbeidstakeren (kjønn, alder, utdanning). Andelen som svarer ja er like høy i statlig sektor (som med unntak av helseforetakene ikke omfattes av bestemmelsen) som i privat/kommunal sektor. Dette tyder også på at kunnskapen om den nye bestemmelsen er variabel.

Gruppene i tabell 15 er ganske små (fra under 100 respondenter og oppover), og man må derfor være forsiktig med å vektlegge forskjeller på under 6–7 prosent. I hoved-

sak finner vi ikke signifikante forskjeller etter sektor, kjønn og alder i andel som oppgir at de er ansatt etter ny paragraf.

Noe som kan peke i retning av at arbeidstakerne er usikre og at vi kan få feil svar, er den store vet ikke-andelen, og at også arbeidstakere i statlig sektor oppgir at de er ansatt på den nye bestemmelsen om midlertidig ansettelse.

Tabell 15 Er du ansatt i en slik stilling (generell adgang)? Midlertidig ansatte, 2016. AKU

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt	N
I alt	16	52	32	100	558
Sektor					
Privat	13	53	34	100	244
Kommunal	18	49	33	100	202
Statlig (inkludert helseforetakene)	17	56	27	100	103
Kjønn					
Menn	20	48	32	100	221
Kvinner	13	55	32	100	337
Utdanning					
Grunnskole inkl. ukjent	9	55	32	100	125
VGO	18	50	29	100	177
U & H, lavere nivå	16	51	32	100	170
U & H, høyere nivå	19	53	27	100	86
Alder					
15 til 24 år	14	51	35	100	167
25 til 29 år	17	49	34	100	110
30 til 34 år	15	54	31	100	74
35 år og mer	18	54	28	100	207

Vi finner heller ikke noen forskjeller i hvilken posisjon den midlertidig ansatte kommer fra (jf. tabell 14 ovenfor). Her er det viktig å huske at antallet intervjuer er ganske lavt, kun 91 respondenter oppga at de var ansatt etter den nye bestemmelsen.

Samlet klassifisering

Vi har også kodet – på samme måte som i nullpunktsanalysen (Nergaard 2016) – midlertidige ansettelser etter kjennetegn ved ansettelsen. Her tar vi utgangspunkt i unntakene fra fast ansettelse i arbeidsmiljøloven, og forsøker å operasjonalisere disse i form av konkrete spørsmål om arbeidsforholdet. Vi viser til side 43–44 i nullpunktsanalysen for forklaring på klassifiseringen.

Alt i alt er det kun små forskjeller fra 2014 til 2016 når det gjelder begrunnelsene for midlertidige ansettelser. Andelen som ikke lar seg klassifisere er litt høyere i 2016 sammenlignet med 2014, og andelen som oppgir at de er vikar for noen som er fraværende er litt lavere i 2016. Hovedbildet er imidlertid langt på vei det samme.

Finner vi så forskjeller mellom de som i 2016 svarte ja på spørsmålet om de er ansatt under det generelle unntaket, og de som svarer nei? Vi forventer i utgangspunktet at personer som oppgir at de er ansatt under den nye bestemmelsen skiller seg ut ved at flere havner i kategorien «ingen» begrunnelse eller eventuelt prosjekt/arbeidstopp.

Tabell 16 viser at det er kun små forskjeller mellom gruppene (de som svarer ja, de som svarer nei og de som svarer vet ikke) i hvordan de klassifiseres ut fra andre kjenne-tegn ved det midlertidige arbeidsforholdet. Nesten halvparten av de som oppgir at de er ansatt i henhold til den nye bestemmelsen, oppgir samtidig at de er i en opplæringsstil-ling eller at de er vikar for noen som er fraværende. Dette er situasjoner hvor midlertidig ansettelse kan begrunnes med andre unntak fra bestemmelsene om fast ansettelse.

Andelen som ikke klassifiseres (ca. en firedel) er lavere blant de som oppgir at de er tilsatt etter den nye bestemmelsen sammenlignet med øvrige, men forskjellen er ikke statistisk signifikant.

Dette betyr ikke at vi kan slutte at de som svarer «ja» har misforstått hvilken be- stemmelse som ligger til grunn for deres ansettelse. Men opplysningene tyder på at en god del av disse uansett ville falt inn under områder der det fra før var åpning for mid- lertidig ansettelse (reelle vikariater knyttet til fravær og opplæringsstillinger).

Tabell 16 Begrunnelse for midlertidig ansettelse. Prosent. AKU 2014 og 2016.

	Opplæring eller tiltak	Vikar for noen	Prosjekt	Tilkalling, arbeidstopp	Ingen	Totalt	N
Alle 2016	16	23	12	20	29	100	558
Alle 2014	15	30	14	19	24	100	477
Ny bestemmelse:							
Ja	12	35	10	20	24	100	91
Nei	18	22	15	17	29	100	288
Vet ikke	12	22	11	27	28	100	177

Se Nergaard (2016) side 43–44 og tabell 3.8 for forklaring.

Overgangsrate

I nullpunktsanalysen (Nergaard 2016) og i diskusjonen om midlertidige ansettelers funksjon i arbeidsmarkedet, er man opptatt av overganger fra midlertidig til fast stilling, og fra midlertidig stilling til en mer permanent usikker posisjon i arbeidsmarkedet. I tillegg er man opptatt av hvor de midlertidig ansatte kommer fra, blant annet om dette er en vei inn i arbeidsmarkedet for grupper som sliter med å etablere seg i arbeidsmarkedet. Vi har på nåværende tidspunkt ikke muligheter til å si om overgangsrate fra midlertidig til fast ansettelse/andre statuser i arbeidsmarkedet har endret seg i etterkant av lovendringen. I nullpunktsanalysen fra 2016 tar vi utgangspunkt i status i arbeidsstyrken ved første intervju og ser hvor disse befinner seg etter 12 måneder og 21 måneder (5. intervju og 8. intervju). Det er kun personer som har startet sine intervjuer i perioden 3. og 4. kvartal 2015 som har en «AKU-historie» på 12 måneder i perioden med ny lovgivning (drøye 4000 intervjuede, hvorav 230 midlertidig ansatte), og ingen har så langt befunnet seg i AKU i 21 måneder under det nye regimet for midlertidige ansettelser. En analyse av overgangsrate, basert på data som også omfatter 2017, vil bli gjennomført i forbindelse med sluttrapporteringen fra prosjektet i 2017.

Vi har likevel sett på paneldata for perioden 3. kvartal 2015 til 4. kvartal 2016 (overganger etter 12 måneder). Disse dataene viser ikke noen større endringer i overgangsrate fra midlertidig til fast ansettelse, men tallene er usikre på grunn av få observasjoner. Andelen fast ansatte som har gått over i en midlertidig stilling er fortsatt lav. Antall intervjuede i kvartal 3. og 4. i 2015 som klassifiseres som arbeidssøkende, er enda færre enn antall midlertidig ansatte, og det er derfor ikke mulig å si noe om eventuelle endringer i overgangsrate for denne gruppen. I tillegg kommer utfordringen med at arbeidsledigheten har vært høyere i 2015 og 2016 sammenlignet med årene forut for lovendringen, noe som vil påvirke overgangsratene.

Vi kan også se på de som *avslutter* intervjuene i 2016, det vil si under ny lovgivning, og sammenligne med de som avsluttet sine intervjuer i tidligere perioder. Det er en svak nedgang i andel midlertidig ansatte som går over i fast stilling over en 12 måneders periode, når vi sammenligner 2016 med 2012–2014. Dette kan delvis forklares med at vi i 2016 finner flere som har gått over til å være arbeidsledige, jf. at arbeidsledigheten målt ved AKU har økt i 2015 og 2016.

I nullpunktsanalysen (Nergaard 2016) ser vi også tilbake i tid, og spør hvilken arbeidsmarkedsposisjon midlertidig ansatte og arbeidsledige/arbeidssøkere kommer fra, i betydningen posisjon i tidligere intervjuer. Også her har vi relativt få intervjuer som dekker perioden etter lovendringen i 2015. De tallene vi har, tyder på at det ikke er noen store endringer i overgangsrate, for eksempel ved at flere av de midlertidig ansatte kommer fra posisjoner som arbeidsledige eller utenfor arbeidsmarkedet. Økningen i arbeidsledighet i 2015 og 2016 betyr imidlertid at vi for perioden framover må regne med at flere rekrutteres til arbeidsmarkedet fra en posisjon som arbeidsledig.

Oppsummering

Vi har i dette notatet sett på midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv med et særlig blikk for hva som har skjedd etter at arbeidsmiljøloven ble endret fra 1. juli 2015. Våre data omfatter 18 måneder med den nye lovbestemmelsen, noe som er en ganske kort periode for å observere endring. Det vil vanligvis ta noe tid før nye bestemmelser får effekt i form av endrede ansettelsesstrategier. Samtidig har perioden fra midten av 2015 og fram til i dag vært preget av økende arbeidsledighet, noe som gjør at man ikke uten videre kan sammenligne situasjonen i 2016 med foregående år. Det er derfor for tidlig å si noe om effektene av lovendringen i 2015. En mer omfattende analyse, som også omfatter data fra 2017, vil gjennomføres i forbindelse med sluttrapporteringen fra prosjektet i 2018.

Vi oppsummerer denne underveisrapporteringen i følgende hovedpunkter:

- Andelen midlertidig ansatte har økt noe fra midten av 2015 og framover. I 4. kvartal 2016 falt likevel andelen midlertidige sammenlignet med foregående kvartaler i 2016. Den neste publiseringen fra AKU kommer 27. april 2017. Her vil vi få en indikator på om resultatene 4. kvartal 2016 er tilfeldige, eller om det (igjen) er en nedadgående trend i andelen midlertidig ansatte.
- Sett i et lengre tidsspenn er andelen midlertidig ansatte per 2016 lavere enn i perioden før 2008, men høyere enn i 2014 og 2015.
- Endringene i andel midlertidig ansatte er størst blant deltidsansatte som ikke regner seg som hovedsakelig yrkesaktive (studenter, skoleelever med mer) og blant yngre arbeidstakere. Vi ser ingen økning i andel midlertidig ansatte blant heltidsansatte arbeidstakere.
- Vi har sammenlignet de som er midlertidig ansatt i 2016 med foregående år. Det overordnede bildet er at sammensetningen av de midlertidig ansatte ikke har endret seg vesentlig. Fordelingen er i hovedsak stabil når det gjelder utdanning, kjønn og bransje. Unge arbeidstakere utgjør en litt høyere andel av midlertidig ansatte i 2016 sammenlignet med tidligere.
- Midlertidig ansatte spørres regelmessig i AKU om hvilken type midlertidig ansettelse de har (vikariat, ekstrahjelp, vikar osv.). Vi finner ingen endringer i svarene når vi sammenligner 2016 med perioden før lovendringen.
- Svarene i AKU viser ingen vesentlige endringer i lengden på midlertidige ansettelse, verken når det gjelder hvor lenge nåværende ansettelse skal vare eller når man startet hos arbeidsgiver.

- Det er stilt en rekke ekstraspørsmål om type midlertidig ansettelse i tilleggsundersøkelsen fra 2016 (4. kvartal). Flertallet av disse ble stilt i en tilsvarende undersøkelse i 2014. I 2016 ble midlertidig ansatte spurt om de er ansatt etter den nye generalparagrafen.
 - Begrunnelsene for midlertidig ansettelse – etter de mer detaljerte spørsmålene i tilleggsundersøkelsene – har endret seg lite fra 2014 til 2016. Vi finner med andre ord noenlunde samme type begrunnelser for midlertidig ansettelse de to tidspunktene.
 - I begge undersøkelsene ble det spurt om hvilken tilknytning/posisjon i arbeidsmarkedet den midlertidig ansatte hadde *før* nåværende ansettelse. Begge år oppgir en god del at de kommer fra en annen ansettelse, fast eller midlertidig, eller fra skolegang. En av ti oppgir at de var arbeidssøkende. Få oppgir at de betraktet seg som uføre. Det er ikke klare forskjeller på hvem som rekrutteres til midlertidig ansettelse i 2016 sammenlignet med 2014, og vi finner ikke flere som kommer inn i midlertidig ansettelse fra posisjoner utenfor arbeidsmarkedet.
- Vi stilte spørsmål om midlertidig ansatte var ansatt etter den nye paragrafen i arbeidsmiljøloven. Her svarte 16 prosent ja, 52 prosent nei, mens om lag en av tre svarte vet ikke. Den ganske høye vet ikke-andelen tyder på at dette er et vanskelig spørsmål å svare på, noe vi også forventet å finne.
 - De som svarer ja, skiller seg i liten grad fra øvrige midlertidig ansatte når det gjelder begrunnelsen for midlertidig ansettelse (klassifisering, jf. tabell 3.8 i nullpunktsanalysen). En del av dem oppgir at de vikarierer for noen som er fraværende eller at de er i en opplæringsstilling, situasjoner som også tidligere kunne begrunne en midlertidig ansettelse.
 - Andelen midlertidig ansatte som ikke lar seg klassifisere ut fra begrunnelse, er ikke høyere i gruppen som oppgir at de er ansatt etter ny bestemmelse, sammenlignet med de som svarer nei.
 - Vi kan ikke avgjøre om arbeidstakerne svarer feil eller korrekt på spørsmålet om den nye paragrafen. Vi kan imidlertid ikke identifisere klare kjennetegn ved gruppen som svarer ja sammenlignet med øvrige midlertidig ansatte.

Midlertidige ansettelse 2016

I dette notatet presenteres tall for midlertidige ansettelse i norsk arbeidsliv til og med utgangen av 2016. Et sentralt tema er hva som har skjedd med andelen midlertidige ansettelse i etterkant av endringene i arbeidsmiljøloven fra og med 1. juli 2015.

Vi ser blant annet på:

- Andelen midlertidig ansatte før og etter lovendringen i alt, og etter kjennetegn ved arbeidsplassen og arbeidstakeren.
- Er det endringer i hvem de midlertidig ansatte er og hva som kjennetegner deres ansettelse?
- Har begrunnelse for midlertidige ansettelse endret seg fra 2014 til 2016?

Datagrunnlaget er SSBs arbeidskraftundersøkelser (AKU), inkludert tilleggsundersøkelser til AKU 2014 og 2016. Notatet er utarbeidet som en del av rapporteringen fra prosjektet «Tilknytningsformer i arbeidslivet», med Arbeids- og sosialdepartementet som oppdragsgiver.



Fafo

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

Fafo-notat 2017:07
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10257